

Contratos temporales y precariedad



José Luis Carretero Miramar

CONTRATOS TEMPORALES

Y PRECARIEDAD

José Luis Carretero Miramar

Presentación

Conciso, completo y práctico es este libro sobre precariedad laboral que ha elaborado José Luis Carretero, quién decidió colgar la toga para desde la docencia como profesor de Formación y Orientación Laboral, continuar abogando por la defensa de los derechos de los trabajadores en precario.

En una situación en que cinco millones de contratados flexibles en éste país constatan día a día que tener un puesto de trabajo ya no está reñido con vivir en la pobreza, la verdad es que ya no hay nada que perder, y sí todo por ganar si los trabajadores y trabajadoras en precario reivindican sus derechos y luchan por ellos.

Este texto pretende ayudar en lo posible a esta lucha.

Créditos

Edita: Confederación Sindical *Solidaridad Obrera*

<http://www.solidaridadobrero.org/>

soliobrero@gmail.com

Fecha de edición: junio de 2007

Edición Digital: Carretero

Dedicatoria

*A mi hermana Irene,
que tiene que lidiar con la temporalidad.*

NOTA EDITORIAL

El Derecho del Trabajo es una porción del ordenamiento jurídico que se ocupa de todo aquello relacionado con la actividad laboral. Se trata, pues, de una fracción de un modelo jurídico acorde a un sistema económico particular, el capitalismo, y a una estructura política determinada, en nuestro caso la democracia burguesa. De ahí también su otro nombre: Derecho Social.

El Derecho del Trabajo, o Derecho Social, es uno de los reactivos de la economía de un país, ya que por medio suyo se gestiona, promueve, reconvierte, etc. un recurso económico (y social) básico: el que genera cada trabajador. Por ello es tan importante el papel que se autorreserva el Estado que, además de ser el patrón principal, es el regulador, dentro de sus límites territoriales, de toda la mano de obra.

A la vez, podríamos decir que el movimiento obrero es el catalizador de la aparición del Derecho del Trabajo, por dos senderos complementarios y paralelos, pero bien distintos. En una vereda, el colaboracionismo, crisol de pactos del reformismo socialdemócrata, de la evolución en lugar de la revolución (y contra ella), de los sindicatos dependientes del Sistema que intervienen como singulares “capataces” en lugar de auténticas organizaciones de lucha obrera, etc. En la otra senda encontramos al anarcosindicalismo, con el principio político de que una sociedad libre e igualitaria sólo es alcanzable por obra de los trabajadores mismos. O no será.

Con este texto José Luis Carretero Miramar nos ofrece un trabajo que es, por supuesto, de Derecho y sobre el Derecho. Podríamos acercarnos a él con cierto recelo, quizá temerosos de que lo abstracto aplaste lo concreto, y no lo entendamos. ¡Que no tema el lector!

Al comienzo del libro, José Luis nos propone un viaje por las duras tierras de la precariedad y los contratos temporales. Él, sin saberlo, durante todo el camino nos ha recordado a Astrágalo, que habitaba en las regiones nevadas de los Alpes y en quien los viajeros en apuros encontraban ayuda y enseñanza del camino; así como buenos consejos y guía aquellos que buscaban el verdadero sentido de las cosas.

Sin duda, este libro era necesario y será útil.

Confederación Sindical Solidaridad Obrera

PRÓLOGO

Conciso, completo y práctico es este libro, ensayo o trabajo sobre precariedad laboral que ha elaborado José Luis Carretero, quien decidió colgar la toga para desde la docencia, como profesor de Formación y Orientación Laboral, continuar abogando por la defensa de los derechos de los jóvenes, estudiantes actuales y futuros trabajadores en precario.

Se divide el libro en tres partes:

En la primera parte, denominada *Mapa de la temporalidad*, se denuncia el fatal cóctel de la globalización, las políticas económicas neoliberales y la desmovilización obrera, que conforman esta realidad que abona el terreno de la precariedad laboral, produciéndose, como se indica en el libro, una política no intervencionista frente a los desmanes de las grandes corporaciones, empresas medianas y pequeñas y multinacionales que tras haber obtenido bonificaciones (algunas millonarias) para instalar sus empresas en este país, como exención de impuestos y prebendas varias por parte de las administraciones locales para atraer las inversiones de las empresas con la excusa de crear puestos de trabajo, cierran las fábricas, proceden a despidos masivos, eliminan puestos de trabajo sin escrúpulos, pregonando que se trasladan a cualquier otro país fuera del mundo occidental donde la mano de obra sea mas dócil y barata aún, bajo la permisividad de unos estados que optan por la no intervención ante tamañas estafas.

“¿Y qué hace la Administración en este proceso de rotación masiva en el empleo que comporta una productividad menor que la europea de la fuerza de trabajo del estado español, al centrarse sólo en el abaratamiento del factor trabajo y olvidar el desarrollo tecnológico?”, se pregunta el autor.

Si hay poco empleo, una se atreve a pensar y sugerir que, igual es porque no hace falta trabajar tanto. ¿Quizás la reivindicación originaria de aquel primer uno de mayo del siglo XIX de ocho horas de jornada diaria, ha sido al paso de más de un siglo felizmente superada? Igual salario por menos horas de trabajo, diríamos hoy. Sin embargo, parece ser, como se señala en este trabajo, “que la finalidad es repartir el poco empleo existente e intensificar la explotación de la fuerza de trabajo sin crear bolsas de marginación que pudieran crear un problema de orden público.”

Los cinco millones de contratados en precario en este país constatan día a día que el tener un puesto de trabajo ya no está reñido con vivir en la pobreza.

En la segunda parte se ofrece una elemental, necesaria y clarificadora guía jurídica para sobrevivir a la temporalidad. En la guía jurídica se detallan claramente los tipos de contratos temporales que existen, sus objetos y régimen jurídico. Recordemos que la temporalidad es todavía la excepción legalmente y que debe estar justificada y seguir unos requisitos sencillamente explicados en esta guía. La gran mayoría de los contratos temporales celebrados en este país son en fraude de ley, lo cual significa que devienen en indefinidos; es decir, que por la vía judicial o social se puede conseguir los tan ansiados contratos indefinidos que las empresas se resisten a ofrecernos, teniendo en cuenta, como se indica en el libro, que “según la investigación llevada a cabo por profesores de organización de empresas de la universidad de Sevilla sobre una muestra de 16.000 individuos con contratos temporales, la posibilidad de que un trabajador temporal obtenga un empleo indefinido al año de estar contratado es de un 12%, a los dos años de un 25%, a los tres años de un 35 %, a los cuatro años de un 49% y finalmente a los seis años de un 53%.”

La conclusión es que no hay nada que perder y todo que ganar si los trabajadores y trabajadoras en precario reivindican sus derechos y luchan por ellos.

Si las condiciones laborales de una persona trabajadora en precario son misérrimas, bajos salarios, siniestralidad, inestabilidad en el empleo, ¿qué tienen que perder si reivindican o denuncian social o judicialmente la desigualdad en los salarios respecto de los trabajadores fijos, o el fraude en su contratación temporal? Nada, a lo peor se puede perder un puesto de trabajo en precario, pero se puede conseguir otro en iguales condiciones sin excesivo problema. Y hay mucho que ganar: un contrato temporal que se convierta en indefinido, un salario digno, seguridad en el trabajo, calidad en el empleo.

En estos casos, una actitud reivindicativa ofrece más garantías para obtener un trabajo de calidad que aguantar mansamente las injustas condiciones laborales a las que los trabajadores son sometidos.

Mención honorífica reciben en este libro, aparte de las ETT's, traficantes de mano de obra legalizadas, los nuevos contratos indefinidos que se presentan como una panacea y no constituyen más que otro fraude, ya que además de bonificar a los empresarios por este tipo de contratación y tener menos derechos, pende sobre estos contratos también la amenaza de un despido abaratado, prácticamente libre, ya que los salarios de tramitación, si la empresa reconoce en el momento del despido la improcedencia

del mismo, quedan reducidos a cero, ofreciéndose tan solo una indemnización máxima de 45 días por año de trabajo para el despido disciplinario.

En la tercera parte se analiza el fenómeno de la siniestralidad, que va indisolublemente unida al trabajo en precario, constituyendo su más dramática faceta.

Así pues, la lectura de este libro se hace necesaria para paliar, en cuanto nos afecten localmente, los efectos devastadores de la globalización en el mercado laboral, como necesario es profundizar en la solidaridad internacional entre las personas trabajadoras de aquellos países exportadores e importadores de mano de obra barata.

Paula Zapatero. Abogada.

NOTA INTRODUCTORIA

Este texto se divide en tres partes que podrían, incluso, ser leídas de forma independiente:

- En la primera de ellas se hace un análisis del fenómeno de la temporalidad en nuestro país. Se trata de su extensión y sus principales características.
- En la segunda se intenta hacer una suerte de manual jurídico de fácil manejo para trabajadores temporales, relativo a los tipos de contratos a que venimos refiriéndonos.
- En la tercera parte se trata de las consecuencias que tiene la temporalidad para los trabajadores, tanto desde el punto de vista de su salud física como caracteriológica, tratando de participar en los debates de actualidad sobre el mundo de la precariedad.

La Comisión Europea está inquieta. Ha puesto en marcha, en estos primeros meses del año 2007, el llamado “Libro Verde para modernizar el derecho laboral para afrontar los retos del siglo XXI”. Sus objetivos son claros: poner operativo el denominado modelo de la “flexiguridad” que en estos tiempos de globalización neoliberal y cercenación de todos los derechos laborales sostenidos durante la última parte del siglo XX, pretendería algo realmente curioso: aumentar la flexibilidad de la fuerza de trabajo y, al tiempo, la seguridad de los trabajadores.

No puede negarse que la idea es ocurrente, ni tampoco que parece la respuesta afirmativa a quienes reclamaban ya un nuevo concepto de seguridad laboral para los trabajadores precarios. Intermitentes del espectáculo franceses, precarias a la deriva, etc., han venido reclamando una cierta *flexsecurity* que, cual nuevo contrato social de un renovado Estado del Bienestar, garantizase un mínimo de seguridad a quienes sufren la desregulación productiva.

Sin embargo, no podemos mostrarnos de otra manera que claramente escépticos ante estos tejemanejes de los burócratas europeos, por otra parte bien relacionados con la clase empresarial.

La experiencia nos enseña que, dejados a su suerte los buenos deseos de la horda neoliberal, no podemos esperar de ella otra cosa que la paulatina descomposición de

todo lo que de bueno haya podido tener el derecho laboral del siglo pasado: la seguridad en el empleo, los derechos del trabajador, la cobertura pública de las situaciones de paro y necesidad...Es decir, la profundización sistemática de los procesos de precarización del empleo y la forma de vida del proletariado europeo.

Y es sobre esta precarización, sobre su fisonomía actual en el Estado Español, sobre lo que trata el libro que en éstos momentos tienes en tus manos. Es un aporte al análisis de la figura principal, en nuestro entorno laboral, del trabajador precario: el trabajador temporal. Porque la temporalidad en el empleo se ha convertido en nuestro país en una gigantesca espada de Damocles que pende, de manera brutal, sobre el trabajador, conminándole a la docilidad y a la pasividad. No ser renovado es la pesadilla recurrente de gran parte de nuestros jóvenes y, hoy en día, ya no tan jóvenes.

“El modelo tradicional de relación laboral puede no ser el adecuado para todos los trabajadores con contratos estables de duración indeterminada que han de afrontar el reto de adoptar los cambios y aprovechar las oportunidades que ofrece la mundialización. Unas cláusulas y condiciones demasiado protectoras pueden desanimar a los empleadores a contratar durante los períodos de bonanza económica. Otros modelos de relación contractual pueden reforzar la capacidad de las empresas para desarrollar la creatividad de su personal en su conjunto y aumentar su ventaja competitiva”, nos dice la Comisión Europea en su ya mencionado Libro Verde. El mensaje es claro: más precariedad, más temporalidad, más trabajo a tiempo parcial, más “falsos autónomos”. En definitiva, más leña al fuego que multiplique los beneficios de una clase empresarial ávida y sometida a una competitividad feroz.

Este libro constituye un intento de radiografía, ahora que tanto se habla de los mileuristas y otras especies, a la auténtica condición laboral de miles de personas que, en nuestro país, consiguen llegar a fin de mes sin saber nunca si también lo harán el mes siguiente.

Y no hay que olvidar (asunto que merecería también un libro aparte) la innegable responsabilidad que el sindicalismo “oficial” ha tenido en que hayamos alcanzado ésta situación. Decenios de cesiones, de “profesionalización” de unos cuadros sindicales convertidos en funcionarios de la empresa (así es como los describen en su realidad cotidiana un sinnúmero de trabajadores y trabajadoras) no pueden ya ser negados desde ningún punto de vista mínimamente objetivo. El sindicalismo mayoritario en Europa nos conduce, sin excesivos escándalos, a la tierra promisoría en la que cada palo habrá de aguantar su vela y en la que se grita siempre, sin cesar, “sálvese quién pueda”.

Así que deviene necesaria una nueva toma de conciencia acerca de los procesos que la globalización neoliberal ha puesto en marcha. Un proceso de estudio y análisis que haga luz sobre aspectos a veces mantenidos en la penumbra por unos mass media que pasan, alternativamente, del triunfalismo del Capital a la solicitud cerrada de más sacrificios para la clase obrera a fin de “evitar las crisis”.

Este estudio, este análisis, ha de afianzarse sobre un terreno interdisciplinar amplio y al tiempo profundo. Además, ha de garantizar un cierto aspecto divulgativo que no lo convierta en simplemente incomprensible para las personas a las que, en última instancia, está destinado. Hemos intentado cumplir con estas premisas, dentro de la medida de nuestras fuerzas.

Así que mientras suenan los tambores de guerra de la modificación futura del régimen de la Seguridad Social (que se nos afirma insostenible mientras se multiplican las bonificaciones y exenciones de pago para los empresarios) y la Comisión Europea busca la manera de acabar con el esqueleto del Derecho Laboral europeo, conformándolo a la imagen y semejanza de los procesos de desregulación empresariales, a nosotros y nosotras nos cabe buscar la manera de generar nuevas alternativas de confrontación social al proyecto de los poderosos. Realizar experimentos sociales que den a luz a un nuevo sindicalismo que, sin perder lo mejor de la grandiosa obra llevada cabo por quienes nos precedieron, sea capaz de adaptar su espíritu indomable a los nuevos desafíos actuales.

Y para iniciar los experimentos resulta imprescindible, como decíamos, afinar el análisis. Desplegar los procesos de aprendizaje. Hacernos con instrumentos útiles a la par que estimulantes. Esperamos que el texto que sigue realice su modesta contribución a éstos objetivos.

Con tu permiso, vamos a iniciar este viaje.

PRIMERA PARTE

MAPA DE LA TEMPORALIDAD

Y LLEGÓ LA GLOBALIZACIÓN

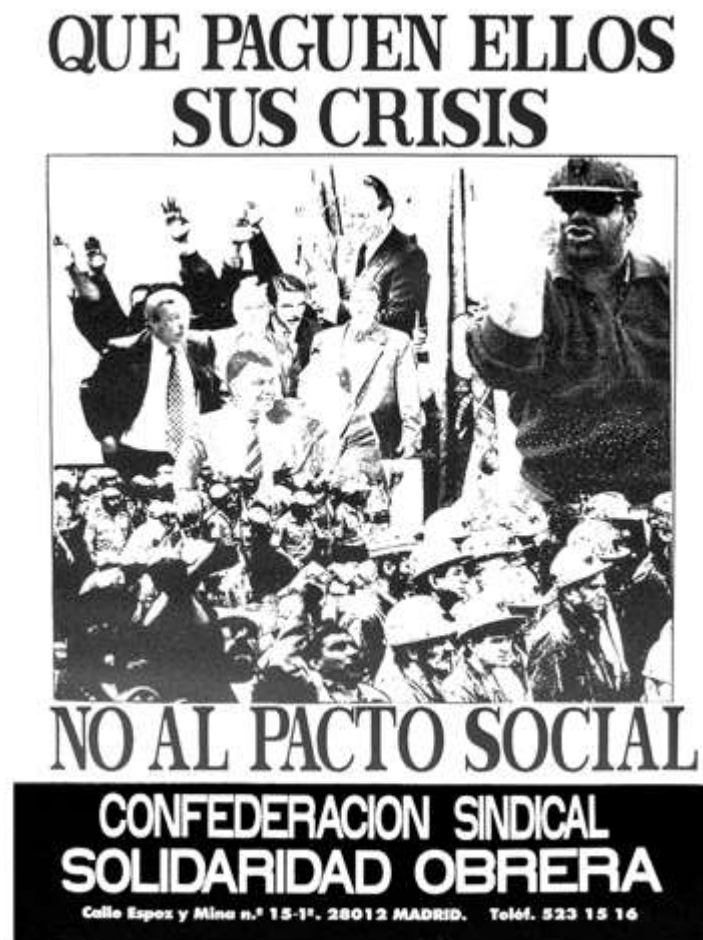
Tras la Segunda Guerra Mundial la fisonomía completa del capitalismo occidental había cambiado y, sobre todo, concretamente, sus técnicas de gestión del asunto “clase obrera”.

La pujanza de los partidos comunistas en Europa Occidental y la tozuda pervivencia del “socialismo real” en la URSS y Este de Europa forzaron a la gerencia capitalista occidental a manejar de una manera diferente los asuntos relacionados con el control del trabajo. Fue la hora de la expansión total del fordismo, con su trabajo en cadena en la gran fábrica y, también, de la expansión del llamado Estado del Bienestar, mediante el que se garantizaba a la élite del proletariado occidental (no así al de la Periferia del sistema-mundo capitalista que quedó lejos de probar tales mieles) unas condiciones de vida y de trabajo que, sobre la base de la explotación inmisericorde de la Periferia, garantizasen un mínimo de confort y desarrollo vital.

La economía política keynesiana fue la estructuración ideológica que dió cuerpo científico a la tendencia a apaciguar a la clase obrera occidental y, sobre todo, a sus estructuras políticas o sindicales mediante una mayor redistribución de la renta que permitía dar tirón a la demanda de las clases populares, desde entonces inmersas en la llamada “sociedad de consumo”.

El pleno empleo, la estabilidad laboral, la fuerte sindicalización, la expansión de la negociación colectiva y de los derechos laborales y el desarrollo, en definitiva, del Derecho del Trabajo como normativa tuitiva destinada a proteger al trabajador de abusos y exacciones en el marco laboral, caracterizan esta etapa. El Derecho del Trabajo parecía ser capaz de normalizar unas relaciones laborales más estables y apegadas a la legalidad, identificadas con la generalización del contrato indefinido y de los mecanismos de protección social.

Pero todo eso se acabó. Con la llegada de la inevitable crisis y, sobre todo, con la caída del Muro de Berlín, el keynesianismo y el Estado del Bienestar se batieron en rápida retirada provocando una mutación total del tejido productivo a un ritmo de aceleración creciente.



La introducción de nuevas tecnologías de la comunicación y de la información, al tiempo, favoreció un proceso de internacionalización e interdependencia crecientes de la economía mundial que ha venido siendo denominado como la globalización. Un proceso de pérdida del poder normativo de los estados sobre las actividades económicas y productivas, y de flexibilización y desregulación en aceleración geométrica del ámbito laboral, que ha generado una auténtica crisis del Derecho del Trabajo como instancia heteronómica dispuesta a defender a la parte más débil de la relación laboral.

La disolución de los frenos a la libre circulación de capitales corre pareja a la disolución de la anterior figura proletaria del trabajador con contrato fijo de por vida,

sindicado, y con unas condiciones laborales fuertemente estructuradas por una legalidad que, mal que bien, tendía a hacerse cumplir.

Se produce, pues, la irrupción de nuevas figuras proletarias ajenas al obrero-masa de la fábrica (trabajadores temporales, sin contrato, fijos-discontinuos, en misión, parados, falsos autónomos, etc.) que con la denominación genérica de trabajadores precarios vienen a configurar una nueva capa de la población caracterizada por su situación de inestabilidad en relación con el trabajo y la actividad productiva. El Derecho Laboral se bate en retirada o, simplemente, no se hace cumplir y el devenir vital del trabajador precario se caracteriza, por ello, por una situación de sobreexplotación y creciente pérdida de derechos.

Es de resaltar como en este marco el Derecho del Trabajo se dedica a la regulación de estas nuevas figuras en un proceso crecientemente acelerado de extinción de derechos laborales a cambio, supuestamente, del mantenimiento o crecimiento del volumen de empleo. Un empleo de una calidad cada vez menor y que garantiza cada vez de manera más incompleta el acceso a un desarrollo vital ajeno a la marginalidad. Reaparecen así viejas figuras fenecidas en el Estado del Bienestar como la del trabajador que, teniendo empleo, no es capaz de salir del umbral de la pobreza.

Es en este marco socioeconómico internacional donde hay que entender la expansión irrefrenable del trabajo temporal en nuestro país. Una expansión reciente y que configura al Estado Español como un lugar específico: si el proceso de precarización a escala europea parece tender a la generalización del empleo a tiempo parcial, en nuestro país lo que se generalizará, antes que nada, será la contratación temporal de trabajadores cada vez más despojados de sus derechos laborales tradicionales.

Así, el trabajador temporal pasará a ser la figura principal de la arquitectura del nuevo mundo del trabajo precario en el Estado Español.

En todo caso, es de resaltar que el llamado proceso de globalización internacional de que estamos hablando parece encaminar al sistema-mundo capitalista a una crisis estructural de la que es difícil prever la salida. Y es que esta crisis es, probablemente, una crisis sistémica profunda que, como afirma Immanuel Wallerstein, certifica la decadencia final del imperio estadounidense y la entrada en un período de fluctuaciones y bifurcaciones históricas que encaminarán el sistema-mundo en una dirección inédita. El viejo sistema está muriendo y algo nuevo va a nacer, pero aún no sabemos qué. Es curioso observar como en esta tesitura decisiva la otrora poderosa fuerza de movilización del proletariado occidental parece ahora totalmente exhausta y reducida a la impotencia. Una impotencia política y social que coincide con el

momento de producción de los cambios más decisivos. Es la hora, pues, de que los intelectuales críticos occidentales intenten el estudio de las nuevas formas sociales y productivas que conforman el mapa rediseñado de este proletariado precario que, impotente y todo, parece una figura esencial de nuestro tiempo. Y una de esas figuras es el empleo temporal. Desde aquí sólo pretendemos contribuir en cierta manera, y desde las disciplinas de estudio que nos son más cercanas, a ese conocimiento.

Pero antes intentaremos narrar brevemente la emergencia, a golpe de reformas laborales, del empleo precario en el diseño del Derecho del Trabajo español.

I. DE LA TRANSICIÓN AL DECRETAZO¹

La historia reciente del Derecho del Trabajo español es la historia de la irrupción en la arena pública de esa figura del trabajador precarizado, y más específicamente del trabajador temporal.

Hace 30 años, en el acontecer del tardofranquismo, la capacidad de lucha y movilización populares, aún siendo ilegales los sindicatos y los partidos de izquierdas, forzó al régimen a reconocer de “facto” derechos como el de sindicación o el de huelga. *“La potencia constituyente en que se había convertido la clase obrera obliga al poder a permitir y coexistir con estos derechos”*.²

Hay dos normas que son muestra clara de lo anterior: la de Conflictos Colectivos (1975) y la Ley de Relaciones Laborales, de abril de 1976.

Todo este proceso se basa, por otro lado, en el reconocimiento legal de la supremacía del principio de estabilidad en el empleo. En este marco, a pesar de encontrarse en una grave crisis a nivel socioeconómico internacional, los salarios crecen incluso por encima de la productividad.

La primera vuelta de tuerca contra este proceso de movilización toma el cuerpo de los Pactos de la Moncloa. Los sindicatos son legalizados en abril de 1977. En octubre de ese año los partidos políticos firman los Pactos de la Moncloa, apoyados en esta tesitura por los sindicatos UGT y CCOO que, a fuerza de pactar, conseguirán convertirse en estructuras sindicales representativas del trabajo al tiempo que enormemente dependientes, en sus cuentas financieras y directrices sociales, de las estructuras burocráticas del Estado. Toda izquierda sindical que se quede fuera de estos pactos es, de ahora en adelante, marginalizada y reducida a la impotencia y el silencio por la voz axfisiante de los mass-media.

¹ Para la realización de este apartado nos hemos basado fundamentalmente en el texto *“Crisis del Derecho del Trabajo y globalización”*, de José Manuel HERNANDEZ DE LA FUENTE, accesible en <http://www.nodo50.org/ala>.

² José Manuel Hernández, op. cit.

En los Pactos de la Moncloa se narra por primera vez el que va a convertirse en el mito fundacional del neoliberalismo español en el marco de su aproximación al mercado laboral: para mantener el volumen de empleo o aumentarlo es necesario el crecimiento económico, y no al revés como dictaba la ortodoxia keynesiana. Y para conseguir el crecimiento económico han de derribarse todas las barreras que impiden el beneficio privado lo que implicará necesariamente la desregulación y flexibilización del marco del Derecho Laboral.

Así, “a finales de 1977 se marca un punto de inflexión. Se publica el Real Decreto Ley 43/77, que inicia el camino de la contratación temporal. Posteriormente, ya hasta la entrada en vigor del Estatuto de los Trabajadores, seguirán decenas de normas reguladoras de la contratación no indefinida que si bien no quiebran la supremacía del contrato fijo sobre el temporal, sí rompen el principio de estabilidad en el empleo que fue impuesto en el año 1976 por la fuerza desplegada de la clase obrera”.³

Toma así cuerpo el modelo de mercado de trabajo del Estado Español donde se pasa de la centralidad del empleo estable a una centralidad indubitada del empleo temporal, convertido en figura paradigmática del mercado de trabajo. El Estatuto de los Trabajadores de 1980 da cobertura de Ley Orgánica a este proceso, al regular las modalidades de contratación temporal y sienta las bases de unas relaciones laborales en las que la negociación colectiva sin intervención del Estado forma su columna vertebral.

Continúa posteriormente el proceso con multitud de decretos con nuevos tipos de contratación eventual a la búsqueda del contrato desregulado definitivo. Y, en esa búsqueda, se diseña en 1988 un Plan de Empleo Juvenil que plantea la posibilidad de la contratación de los jóvenes por debajo de las condiciones legales del mercado. La huelga general del 14 de diciembre de 1988 frena estas medidas, hasta que la reforma de 1994 las revive en la forma de los llamados contratos formativos.

Y es que la reforma de 1994 supone el siguiente proceso general de reformas del marco del Derecho del Trabajo en la dirección señalada. *“La flexibilización no deja ningún aspecto de la relación laboral que no sea tocado de muerte: entrada (tipos de contratación eventual), todas las condiciones de trabajo (jornada, funciones, horarios, sistemas de trabajo, trabajo a turnos, etc.) y la salida del mercado de trabajo (despidos plurales, despidos colectivos, etc.)”⁴*

³ José Manuel Hernández, op. Cit.

⁴ José Manuel Hernández, Op. Cit.

Integrada en esta reforma no cabe menos que mencionar la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal por la ley 14/94, en un marco tremendamente abierto que les va a permitir funcionar “a todo gas” en los siguientes años, sin existencia apenas de barreras legales o económicas de entrada para operar en este mercado.

Finalmente, las reformas de 1997 y el llamado “decretazo” de 2002 (medio frenado por la huelga general de ese año) terminan de hacer operativo este marco de un Derecho del Trabajo tremendamente desregulado y flexibilizado desde el punto de vista neoliberal.

En definitiva, desde la transición a la actualidad se produce todo un proceso de desmantelamiento de las garantías laborales básicas del llamado “obrero masa” de la fábrica (que en el Estado Español disfrutó brevemente de las mismas) para generalizar un modelo productivo basado en las formas más variadas de contratación temporal, principalmente en sectores de servicios. Se trata de un proceso de precarización de las condiciones laborales de las nuevas generaciones que se van incorporando al mercado de trabajo paulatinamente.

Finalmente, la nueva reforma laboral del año 2006, que analizaremos con detalle más adelante, no quiebra este proceso en su deslizamiento neoliberal, , pese a presentarse como un intento de vuelta al “empleo de calidad”, sino que, fundamentalmente, otorga nuevas bonificaciones, siguiendo una tendencia creciente de los últimos años, a la clase empresarial para la contratación de determinadas capas de la población.

II. EL EMPLEO TEMPORAL

Y así nos encontramos, en definitiva, en un mercado de trabajo donde la contratación temporal tiene un fuerte y enorme peso específico y la precariedad en el empleo procede tendencialmente a expandirse. Procederemos ahora a estudiar este empleo temporal que decimos adquiere una clara centralidad dentro del mercado laboral español.

Hemos de mencionar, en primer lugar, que la arquitectura legal del empleo temporal en el Estado Español viene subdividida en dos grandes familias de tipos de contratos:

Por un lado, nos encontramos con los llamados contratos estructurales (obra y servicio, eventual, interinidad, inserción), que conforman el grueso de la contratación temporal en nuestro país y que tienen este nombre por depender, al menos supuestamente, de una causa de temporalidad para ser concertados, lo que, al menos en teoría, debería impedir su firma para la realización de labores permanentes en el seno de una empresa.

Por otro lado, nos encontramos con los llamados contratos formativos (prácticas y formación), mucho más minoritarios en su realización y que constituyen formas contractuales puestas en marcha para facilitar el acceso a la práctica laboral necesaria para el aprendizaje de nuevas profesiones, sean necesarios o no títulos oficiales para ejercer las mismas.

La gran mayoría, sin ninguna duda, de los contratos temporales firmados en los últimos años son, como ya hemos visto, contratos estructurales. Procedemos a dar algunos datos:

Año	Prácticas	Formación	Obra y servicio
2000	92.279	119.091	4.133.772
2001	75.762	121.207	4.075.495
2002	78.195	126.569	5.058.733
2003	76.471	125.774	5.323.303
2004	85.845	126.534	6.057.836
2005	85.577	120.584	6.401.169

Año	Eventual	Interinidad
2000	4.830.713	715.132
2001	4.836.721	734.561
2002	6.233.171	734.561
2003	6.466.845	1.003.414
2004	7.117.436	1.234.104
2005	7.487.659	1.314.449

Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS).

Por otra parte, la distribución de los contratos estructurales hace que sean los contratos eventuales los más formalizados, seguidos por los contratos de obra y servicio.

Año	Obra % total temporale s	Eventual % total temporales	Interinidad % total temporales
2000	32,7	38,2	5,6
2001	32,7	38,2	5,6
2002	39,2	48,3	7,7
2003	39,7	48,2	7,9

Fuente: MTAS.

Pero esto no es lo realmente ilustrativo. Lo realmente ilustrativo es comparar la cantidad de contratos temporales formalizados en los últimos años con la cantidad de contratos indefinidos (los supuestamente típicos y normales) realizados en los mismos años. Esta comparación nos da las siguientes cifras:

Porcentaje de contratos temporales respecto del total de contratos registrados:

Año	Porcentaje
2000	91,2
2001	90,7

2002	90,9
2003	91,3

Fuente: MTAS.

Esta tendencia sigue aumentando en el 2005, año en el que encontramos que el 91,5% de los contratos realizados ese año eran temporales.⁵ En estas condiciones, seguir hablando de que el contrato indefinido es el contrato típico del Derecho del Trabajo español, el que se considera contrato normal que regularía la realidad laboral de la mayoría de los contratantes, empieza a ser, tendencialmente, una entelequia. La clase empresarial ha apostado, globalmente, por la temporalidad como manera de permitir la rotación de los trabajadores españoles en el empleo y no por el trabajo a tiempo parcial como en los países principales de Europa, donde la tasa de temporalidad (porcentaje de la población activa que trabaja con contratos temporales) es de cerca del 15%. Aquí, sin embargo, la tasa de temporalidad toma los siguientes datos en los últimos años:

Año	Tasa de temporalidad
2000	32,00%
2001	31,68%
2002	31,01%
2003	30,57%
2004	30,64%
2005	33,26%
2006	34,59%

Fuentes: *“Libro blanco sobre la calidad en el empleo en Andalucía y seguridad laboral”*. CARL. Sevilla, 2005 y Encuestas de Población Activa (EPA) 2006.

Es decir, cerca de un tercio de la población activa española trabajaba en cualquier momento determinado de los últimos años con un contrato temporal. Lo que implica tener en cuenta, al mismo tiempo, que cerca del 90% de los contratos realizados fueron temporales y que cerca del 30% de los trabajadores trabajaban con un contrato temporal. Es que, en definitiva, los contratos de que estamos hablando eran, ciertamente, de corta duración. Concretando algunas cifras de 2005 que nos pueden servir como ejemplo, diremos que en ese año los

⁵ Expansión, 9-10-2005.

contratos de obra y servicio celebrados por tiempo indeterminado fueron el 85,59%, lo cual implica, dado el gran fraude existente a la hora de concertarlos respecto a la obra concreta a la que vienen referidos, una inseguridad tremenda para el trabajador, que se puede ver abocado a la finalización del contrato casi en cualquier momento.

Por otro lado, el 26,21% de los contratos eventuales celebrados tuvieron una duración inferior a los 7 días (es decir, más de uno de cada cuatro) y el 77,18% (más de tres de cada cuatro) duraron menos de tres meses. Respecto a los contratos de interinidad, el 41% tuvieron una duración inferior a los tres meses y el 54,44% fueron indeterminados, con la consiguiente inseguridad para el trabajador, que puede verse en la calle de un día para otro. Y para finalizar con estos datos de 2005, el 42,45% de los contratos iniciales que se hicieron ese año tuvieron una duración de menos de tres meses.⁶

Pero, ¿quiénes son estos trabajadores y trabajadoras temporales que con tanta celeridad rotan en sus puestos de trabajo? ¿Qué categorías sociales son mayoritarias en este filón esencial de la precariedad?

Diremos, en primer lugar, que se trata de trabajadores jóvenes. Así, en el año 2005 el porcentaje de trabajadores con un contrato indefinido ordinario que tenían menos de 30 años era de un 41,86%, mientras que el de trabajadores con contrato eventual (el más realizado, según hemos visto) menores de esa misma edad era del 52,60%.⁷ No cabe duda, en definitiva, de que *“tanto la distribución desigual de la ocupación por edades como el crecimiento del desempleo de larga duración avala la importancia de las formas de contratación temporal como mecanismo de incorporación al mercado de trabajo, tanto de los jóvenes como de los parados de larga duración. Estos colectivos de difícil inserción en el mercado de trabajo han sido utilizados como punta de lanza para extender la contratación temporal.”*⁸

Respecto a las cuestiones de género hemos de decir que pese a que el porcentaje de contratos temporales, en comparación con el total de contratos ronda el 90% para los dos géneros, la estructura de esa temporalidad es, sin embargo, diferente. Así, las mujeres formalizan un porcentaje menor de contratos de obra y servicio (por la menor

⁶ Datos del Instituto Nacional de Empleo (INEM).

⁷ Datos del INEM.

⁸ Andrés Bilbao. *“El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo”*. Ed. Los Libros de la Catarata. 1995.

contratación femenina en la construcción) y, sin embargo, firman un porcentaje mayor de contratos eventuales y de interinidad, lo que se traduce en que su porcentaje de contratos indeterminados respecto del total es menor pero es mayor su cantidad porcentual de contratos celebrados con una duración inferior a 7 días (el 17,32 % frente al 11,89% en los hombres en 2005).⁹

Por lo que se refiere al nivel cultural y de estudios de estos trabajadores, nos engañaríamos si pensáramos que nos encontramos frente a unas modalidades de contratación exclusivamente destinadas a los sectores menos cualificados del mercado laboral. Aunque en cifras absolutas es evidente que es mucho mayor el número de trabajadores no cualificados con contratos estructurales frente al de los que tienen titulación de Formación Profesional o universitaria, lo cierto es que, por ejemplo en el año 2005, el 78,28% de los contratos realizados a titulados con segundo y tercer ciclo universitarios fueron contratos temporales estructurales (es decir, eventual, obra y servicio e interinidad), lo que implica que la gran mayoría de los universitarios de nivel superior contratados ese año lo fueron mediante esas modalidades contractuales. Obvia-mente, las cifras relativas a los trabajadores no universitarios o analfabetos son aun superiores.

Estar contratado temporalmente también supone un sueldo menor. El trabajador indefinido tuvo un sueldo medio de 29.105 euros al año en 2004. Los temporales ganaron 13.803 euros, y en el caso de las mujeres esa cifra bajó a 11.658 euros al año, frente a los 15.260 euros de los hombres.¹⁰

Observemos, por tanto, que se trata de modalidades contractuales de formalización masiva en la actualidad y que, referidas con mayor ahínco a los jóvenes, alcanzan a todos los sectores independientemente de su nivel educativo (lo que correlaciona seguramente con la democratización del acceso al sistema educativo operada en los últimos 30 años). Además, se trata principalmente de contratos de corta duración y mal pagados. Todo ello dibuja el panorama de un proceso de rotación a gran escala de la fuerza de trabajo en los mismos puestos que perseguiría, según Andrés Bilbao, la finalidad de repartir el poco empleo existente e intensificar la explotación de la fuerza de trabajo sin crear bolsas de marginación total que pudieran resultar problemáticas desde el punto de vista de la gestión del orden público.¹¹ Así, estos trabajadores se

⁹ Datos del INEM.

¹⁰ El País, 30-12-2006.

¹¹ Andrés Bilbao, op. Cit.

verían abocados a sustituirse mutuamente en los mismos puestos de trabajo ante la imposibilidad de crear otros nuevos por la crisis del sistema-mundo capitalista alternando desempeño laboral con períodos de desempleo y obteniendo así un *mínimum vital* (no olvidemos que nos encontramos en el Centro del sistema-mundo) que, aunque realmente exiguo, combinado con la estructura sociológica y cultural de la “sociedad del espectáculo” en que vivimos, les hiciera no llegar a sentirse del todo excluidos de la sociedad de consumo. El fenómeno del “mileurista” joven, relativamente educado y tendente al hedonismo, al mismo tiempo dentro y fuera de una sociedad de consumo que anhela y que no puede realmente vivir, sería paradigmático.

Pero esta utilidad general de la contratación temporal para el sistema español de acumulación capitalista en su conjunto no debe de impedirnos analizar también cual es la utilidad concreta que los distintos actores empresariales (muchas veces ignorantes o inconscientes del objetivo sistémico último de estas formas de trabajo) encuentran en estas formas contractuales.

Ojeda Avilés y Gorelli Hernández nos hablan de tres posibles utilidades adicionales del contrato temporal para el empresario concreto:¹²

1.- La evasión del despido: el despido libre de facto. Como señala Montoya Melgar: *“el trabajador así enrolado es menos reivindicativo que el fijo, menos proclive a la sindicación, más adaptable a la movilidad en la empresa y, sobre todo, la extinción del contrato temporal es menos costosa para el empresario que la del indefinido”*.¹³

La menor antigüedad del trabajador y una utilización “flexible” (las más de las veces rampantemente ilegal) de unas causas de temporalidad redactadas con una calculada ambigüedad, permite este efecto de los contratos temporales: el despido es muchas veces en-mascarado tras la supuesta llegada del término y la no renovación del contrato, lo que se facilita aún más en el caso de las Empresas de Trabajo Temporal en las que la relación de la empresa con el trabajador no es directa y la no renovación o denuncia del término es operada por la ETT.

2.- El doble período de prueba. La misma existencia del término del contrato opera como un nuevo período de prueba que, sumado al período de prueba que pueden

¹² Antonio Ojeda Avilés y Juan Gorelli Hernández. *“Los contratos de trabajo temporales”*. Iustel. 2006.

¹³ Alfredo Montoya Melgar, *“La estabilidad en el empleo y su garantía jurisdiccional y administrativa”*. Revista del MTAS nº 58. 2005. Pág. 135.

pactar las partes, constituye al mismo devenir contractual en una constante carrera de obstáculos para el trabajador sometido a la docilidad absoluta por el hecho de que las posibles no renovaciones del contrato operan como una forma de despido libre de facto. El trabajador está sometido a un desempeño laboral en perpetua zozobra y bajo vigilancia exhaustiva.

3.- Ahorro de costes marginales. Una de las formas de este ahorro es la eliminación de tiempos muertos de la relación laboral: *“el fenómeno es bien conocido respecto de las vacaciones de verano, cuando multitud de empresas extinguen los contratos temporales para ahorrar el coste del descanso anual, y volver a contratar en septiembre (...) En puridad las fluctuaciones cíclicas deberían corresponderse con las modalidades contractuales de fijos periódicos y fijos discontinuos, pero al empleador le es más económico el diseño a término, y el trabajador en raras ocasiones osará denunciar la distorsión sufrida, al ser tan corriente el falseamiento de los datos contractuales que le impedirá argumentar con seguridad”*.¹⁴ Por otro lado, los empresarios utilizarán la existencia de la temporalidad para retribuir a los trabajadores por debajo de lo indicado para los trabajadores permanentes, pese a estar prohibido por nuestro Tribunal Constitucional, además de que estos trabajadores no tienen acceso a determinados beneficios salariales o de pensiones vinculados con la antigüedad.

Por otro lado, no podemos dejar de mencionar que la expansión de la contratación temporal corre pareja al intento de diseñar un contrato indefinido con el menor número de derechos posible: la extensión del despido objetivo (el más usado en la actualidad, en el que la causa del despido no ha de ser “culpa” del trabajador), así como la rebaja de las indemnizaciones por la utilización de este tipo de despido en el caso de los contratos indefinidos de fomento de empleo o las modificaciones introducidas en el régimen de los salarios de tramitación, configuran un claro intento de crear un contrato indefinido con despido libre de “facto” que poco se diferenciaría de los contratos temporales que nos ocupan.

Citaremos también la investigación llevada a cabo por unos profesores de Organización de Empresas de la Universidad de Sevilla.¹⁵ En ella se trabajó sobre una muestra de 16.000 individuos con contratos temporales a los que se siguió durante 18 meses entre los años 2000, 2001 y 2002. Como resultado final de este trabajo se llega a la conclusión de que la probabilidad de que un trabajador temporal obtenga un

¹⁴ Ojeda Avilés y Gorelli Hernández. Op.Cit.

¹⁵ Ignacio Florez Saborido, Manuel Alcaide Castro y Manuel González Rendón. *“El impacto de las ETTs en el mercado de trabajo español”*, en Francisco Javier Calvo Gallego (Coord.) *“Diez años desde la regularización de las Empresas de Trabajo Temporal. Balances y perspectivas”*. Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.2004.

empleo indefinido al año de estar contratado es de un 12%, a los dos años de un 25%, a los tres años de un 35%, a los cuatro años de un 43%, a los cinco años de un 49% y, finalmente, a los seis años de un 53%. Es decir, dicha posibilidad sólo supera el 50% al haber transcurrido seis años de trabajo temporal, cifra no tan fácil de alcanzar dada la corta duración de este tipo de contratos. Otra conclusión de este trabajo es que las posibilidades son ligeramente mejores para los contratados por Empresas de Trabajo Temporal (al año un 16%, a los dos años un 32%, a los tres años un 44%, a los cuatro años un 53%, a los cinco años un 59%), lo que nos lleva de lleno al estudio de este tipo de organizaciones.

III. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Mucho ha llovido desde que en 1933 el Convenio nº 34 de la OIT exhortara a los países miembros a suprimir las agencias retribuidas de colocación en un plazo de tres años para evitar la trata de hombres por agentes sin escrúpulos que principalmente se dedicaban a labores de intermediación. El Convenio fue ratificado sólo por diez Estados, entre ellos la España republicana en 1934.



Tuvieron que pasar sesenta años para que la Ley 14/94 legalizara de nuevo la intermediación retribuida en el mercado de trabajo dando carta de legalidad a unas Empresas de Trabajo Temporal que funcionaban de facto con anterioridad. Durante sus primeros años de vida, este mercado de la intermediación laboral funcionó viento en popa y sin apenas barreras de entrada, aunque fue restringido con las reformas introducidas en su regulación en 1999, ante la reacción difusa, pero generalizada, de la

sociedad española ante los aspectos más sangrantes de la misma como el hecho de que los trabajadores de ETT cobraran menos que los de las empresas usuarias por el mismo trabajo.

Como es bien sabido, la contratación por ETT consiste en lo siguiente: la Empresa de Trabajo Temporal concierta un contrato temporal con un trabajador que será cedido para llevar a cabo su trabajo en una empresa usuaria, que a su vez habrá concertado con la ETT un contrato de puesta a disposición de dicho trabajador. Así se establece una estructura triangular de relaciones interdependientes entre trabajador, ETT y empresa usuaria en la que las distintas obligaciones y derechos del empleador se subdividen en aquellas que están en manos de la ETT, las que están en manos de la empresa usuaria y las que ostentan ambas. Esto produce un oscurecimiento del régimen contractual aplicable y, sobre todo, del régimen de responsabilidades, que ha sido denunciado en numerosas ocasiones como generador de abusos y de una clara situación de indefensión y falta de derechos por parte del trabajador.

Para poner en marcha una ETT se exigen una serie de requisitos legales que, así y todo, como ya indicamos no constituyen realmente una barrera de entrada importante a este mercado. Como ejemplo ilustrativo de como se “soslayan” en cierta manera estos requisitos por las empresas, exponemos la siguiente cita referente a uno de ellos:

“Dedicarse exclusivamente a la actividad de ETT Esta exigencia pretende asegurar su profesionalidad y facilitar el control, evitando la confusión con otras actividades de la misma empresa. Este requisito no impone que los propietarios y administradores de las ETT’s se dediquen en exclusividad a esta actividad, pudiendo por tanto compatibilizarla con otras. Tampoco se evita que la ETT con personalidad propia forme parte o sea filial de un grupo de empresas que tengan actividades diversas, tal como ocurre con frecuencia en la práctica. Así, se encuentran grupos de empresas que además de tener una ETT, tienen filiales dedicadas a la consultoría de recursos humanos, contratas de limpieza, de mantenimiento, de seguridad, etc. Múltiples ejemplos se encuentran entre las grandes ETT’s que operan actualmente en España. Así y sin ánimo de ser exhaustivos, podemos citar las siguientes:

El grupo multinacional Adecco, además de su ETT, posee un portal de empleo en Internet (Job-Pilot) y realiza otras actividades profesionales relacionadas con la gestión de personal mediante diversas empresas y organizaciones con personalidad jurídica propia (Adecco Formación, Preventium, APS, Lee Hecht Harrison, Horecca y la Fundación Adecco).

El holding Alta Gestión, también lo componen empresas que dan servicio en materia de logística (Eurocem) y de marketing (Eurovendex y Extel).

El grupo holandés Vedior, que en España está compuesto por la E.T.T. “Vedior Laborman”, por “Vedior SerLab” que realiza actividades en materia de selección y formación de personal y por “Vedior Servicios” dedicada a tareas de externalización relativas a la logística, marketing, call-centers, etc.

El grupo español Eulen, que además de la ETT Flexiplan, es propietario de otras empresas con actividades en los sectores de seguridad, limpieza, restauración, mantenimiento de edificios, vigilancia y control de espacios naturales y especies protegidas, tratamiento de residuos industriales y hospitalarios etc.”¹⁶

El número de contratos realizados por las ETT’s han ido creciendo sin descanso en los últimos años. Si en 1996 fue de 809.139, en 2004 fueron 2.209.477 y en 2005 se llegó a la cifra de 2.384.045, los cuales se subdividen de la siguiente forma:

Obra y servicio	1.065.116
Eventual	1.183.255
Interinidad por reserva	109.956
Interinidad por vacante	25.018

Fuente: INEM.

La duración de estos contratos es aún menor que la de los contratos temporales en general: en los años 2000, 2001 y 2002, los contratos laborales celebrados con los trabajadores para ser cedidos a otra empresa que tuvieron una duración superior al mes no superaron el 8% del total de esta contratación.¹⁷

Por otro lado, estos trabajadores desempeñaron su labor profesional preferentemente en el sector servicios (55,8% del total), seguidos de la industria (36,1%). Destaca la escasa utilización de estas modalidades en el sector agrario (4%) y en la construcción (3,4%), máxime cuando estos sectores destacan por su elevada temporalidad. Esta escasa utilización está sin duda relacionada con la prohibición del uso de trabajadores en misión en determinadas actividades especialmente peligrosas.

Además, estos trabajadores son en su mayoría trabajadores no cualificados (62,66% en 2002), seguidos de trabajadores de los servicios o empleados de tipo

¹⁶ Ignacio Flórez Saborido, Manuel Alcaide Castro y Manuel González Rendón. OP. Cit, Págs. 97-98.

¹⁷ INEM.

administrativo. Destaca, también, la escasa utilización de estas modalidades de trabajo en el caso de los técnicos y profesionales científicos e intelectuales (0,56% en 2002) y demás sectores de alta cualificación.¹⁸

Otro aspecto que se destaca es el hecho de que en las ETT's trabajen mujeres en un porcentaje muy superior al de mujeres asalariadas en general. Es decir, que las mujeres tienen más posibilidades de trabajar para una ETT, lo que refuerza su afectación por las rebajas de derechos que tal trabajo en misión comporta. Lo ilustramos con los siguientes datos de 2001:

Sexo	En misión	Asalariados
Mujeres	50,46	38,73
Hombres	49,54	61,17

Fuente: EPA (INE). Media de los 4 trimestres.

Igualmente, es clara la mayor proporción de jóvenes en el trabajo en misión con respecto al trabajo asalariado en general. Veamos los datos de 2001, muy similares a los datos de 1999 y 2000:

Edad	En Misión	Asalariados
De 16 a 19	6,21	2,59
De 20 a 24	33,08	10,77
De 25 a 29	27,00	16,82
De 30 a 39	20,88	30,65
De 40 a 49	9,85	22,79
De 50 a 59	2,89	13,56
De 50 y más	0,08	2,83
	100%	100%

Fuente: EPA (INE). Media de los 4 trimestres.

Todo ello comporta una fuerza de trabajo joven, preferentemente femenina, escasamente cualificada, para poner en marcha las labores más duras del sector servicios, con contratos de duración realmente exigua y en unas condiciones de trabajo oscurecidas por la relación triangular a la que vienen sometidos estos trabajadores.

¹⁸ INEM.

Además la situación se complica cuando los empresarios aprovechan la opacidad de la relación triangular en paralelo con la simulación y ambigüedad en los contratos temporales para hacer valer prácticas totalmente fraudulentas. Por ejemplo: la contratación en cadena de un mismo trabajador mediante contratos que se suceden entre sí, situación que nuestros tribunales han acabado interpretando como de existencia de un único contrato indefinido, condenando a la ETT a readmitir o indemnizar; o la contratación de trabajadores por ETT tras haber despedido por razones objetivas a varios fijos de plantilla; o el intento de resolver el contrato temporal del trabajador en misión por haberse resuelto el contrato de puesta a disposición entre ETT y empresa usuaria, etc. Casos todos ellos presentes en nuestra jurisprudencia.

Pero lo más sorprendente de todo respecto de la aparición de las ETT's en el panorama español consistió en ver como las Administraciones Públicas, y especialmente los ayuntamientos y la Seguridad Social, utilizaban la posibilidad de obtener trabajo mediante ETT. Por supuesto, el recurso a esta fuerza de trabajo por parte de la Administración parece quebrar abiertamente con la necesidad constitucionalmente afirmada de que sus trabajadores sean elegidos mediante los criterios de igualdad, mérito y capacidad. Así y todo, y tras algún tiempo de confusión, el Real Decreto Legislativo 2/2000, por el que se aprobó el texto refundido de la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas, permitió el recurso a las ETT's, pero exclusivamente para la realización de encuestas, tomas de datos o servicios análogos, y con una duración máxima de seis meses.

Todo lo cual nos pone en directa conexión con otro de los elementos a tener en cuenta en la expansión del empleo temporal en nuestro país: su utilización por parte de las Administraciones Públicas.

ANGELA, 19 AÑOS.

No sé qué contrato tengo. Trabajo en una estación de esquí. Voy por las mañanas (dos horas de viaje en un autocar) y luego si hay trabajo me quedo, si no tengo que irme y no me pagan.

Sólo trabajo los fines de semana y el trabajo es para esta temporada, pero sólo los días que ellos abran. Me explicas los tipos de contratos que hay y yo creo que no estoy en ninguno, y no me han dado todavía el contrato por escrito para averiguar cuál es, me han dicho que me lo van a dar pronto.

IV. EL EMPLEO TEMPORAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

En todo este marco general de expansión de la temporalidad en el empleo podría presumirse que las Administraciones del Estado jugarían un rol cuando menos moderador. No debemos olvidar que, en su mayoría, están conformadas por funcionarios que, en principio, son inamovibles en sus puestos y que, además, los procedimientos para formar parte de las mismas han de seguir, según mandato constitucional, los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Sin embargo, esto no es así. Ya hemos visto que al hilo de la aprobación de la Ley 14/94, las Administraciones intentaron sumarse al carro de la contratación por ETT, pero además lo cierto es que, de unos años a esta parte, una enorme cantidad de personas que trabajan para las Administraciones Públicas lo hace en condiciones de temporalidad. Muestra de ello es la multiplicación de las bolsas de empleo temporal o interino en la Administración que, hoy en día, podemos encontrar en casi cualquier organismo público. Citaremos al respecto que la cantidad de interinos en la sanidad hasta la reciente funcionarización de dicha bolsa era de 37.000 personas y que, según el informe del Defensor del Pueblo *“Funcionarios interinos y personal eventual: la provisionalidad y temporalidad en el empleo público”* presentado en el año 2003, el 18% de los docentes españoles estaban en condiciones de temporalidad, cifra que en algunas Comunidades Autónomas alcanzaba a más del 28%. A la vez, hemos de mencionar que los propios sindicatos docentes cifran la bolsa de interinidad en la educación, en las distintas Comunidades Autónomas, en cerca de 80.000 personas y llaman la atención sobre la elevada edad media de estos trabajadores que en muchos casos llevan años desempeñando un puesto de trabajo que nunca termina de ser suyo.¹⁹

La jurisprudencia se ha planteado en ocasiones si los trabajadores laborales inscritos en estas bolsas de empleo público tienen alguna vinculación con la Administración. Mientras cierta sentencia califica la situación del candidato inscrito como fijo discontinuo (STSJ Navarra 28-11-1995. Ar 4102), alguna otra rechaza netamente esta calificación (STSJ Andalucía/Sevilla 21-11-1995, AS 4510) afirmando, siguiendo en ello las tesis de la Administración, que el trabajador inscrito sólo está ligado al organismo público convocante por los correspondientes contratos temporales.

¹⁹ *“Informe Ariño”*. www.sadisevilla.com

Por otro lado, es de destacar que desde la Sentencia del Tribunal Supremo de 7 de octubre de 1996 (Ar. 7492) se distingue entre la condición de contratado por tiempo indefinido por la Administración, que se adquiere por haber conseguido la declaración de nulidad tras un despido realizado para finalizar un contrato temporal, y la situación de fijo de plantilla, que alcanzan las personas que han obtenido su plaza por medio de los procedimientos al efecto, respetando los principios de igualdad, mérito y capacidad. Esto minoriza las posibilidades de obtener la fijeza facilitando las actuaciones ilegales de la Administración, dado que el contratado indefinido a que nos referimos ostentaría tal condición, siempre y cuando no se proveyera legalmente la plaza que ocupa, momento en que cesaría en el puesto.

Todo esto nos indica como el cáncer de la temporalidad alcanza todos los sectores sociales, posibilitando, que nadie lo dude, todo tipo de enfrentamientos internos entre la fuerza de trabajo (fijos frente a interinos, interinos frente a parados, interinos de larga duración con altos puestos en las listas frente a interinos recién incorporados a los puestos operativos de las mismas, etc.), generando una clara situación de competitividad entre los trabajadores y todo tipo de presiones en torno a la determinación de los requisitos baremables a efectos de la posición en las bolsas de trabajo. Las distintas maniobras para obtener un baremo favorable a un tipo concreto de trabajadores son incontables y alcanzan toda suerte de retorcimientos, incluyendo la utilización estratégica de rumores como puede verse al respecto de las bolsas de interinos de educación.

¿Y qué hace la Administración ante este proceso de rotación masiva en el empleo que, no lo olvidemos, comporta una productividad menor que la europea en la fuerza de trabajo del Estado Español, al centrarse sólo en el abaratamiento del factor trabajo y olvidar el desarrollo tecnológico? Aparte de haber desarrollado esta situación durante décadas, como vimos al principio, enfrentado a la alta tasa de temporalidad de los últimos años el gobierno puso en marcha un proceso de reforma laboral en 2006 que, afirmaba, iba a reducir notablemente dicha tasa.

Al estudio de dicha reforma, en lo que al empleo temporal se refiere, dedicaremos los próximos párrafos.

V. LA REFORMA LABORAL DE 2006

Antes de esta reforma la situación en cuanto al encadenamiento de contratos temporales por parte de un mismo trabajador y empresario era básicamente la siguiente (y lo sigue siendo a salvo de las modificaciones introducidas por la reforma 2006): el encadenamiento era perfectamente legal y no convertía al trabajador en indefinido siempre que en cada uno de los contratos se respetasen sus normas propias. Para lograr la fijeza hay que demostrar el ánimo fraudulento del empresario, que había realizado esta cadena de contratos temporales para enmascarar el hecho de que el trabajador realizaba las funciones de un fijo de plantilla. Sin embargo, la jurisprudencia entiende que no existe cadena de contratos cuando entre uno y otro de ellos se deja pasar un período de veinte días, salvo en situaciones excepcionales en que se acredite lo contrario.

Lo que hace la reforma laboral de 2006 (Real Decreto-Ley 5/2006) es, junto a otras medidas que no vienen al caso y junto a una rebaja generalizada de las cotizaciones sociales de los empresarios y un aumento de las bonificaciones que pueden obtener por diversos tipos de contrataciones, establecer una norma para convertir en indefinidos determinados contratos temporales encadenados.

Concretamente, se convierte en indefinido al trabajador si ocupa el mismo puesto de trabajo durante al menos veinticuatro meses en un período de treinta meses, con las mismas o diferentes modalidades de contrato temporal excepto los formativos, de relevo e interinidad (es decir, que esto sólo es válido para los contratos de obra y servicio y eventuales).

Esto sólo afecta a las cadenas contractuales suscritas a partir del diez de junio de 2006. Se toma como primer contrato a efectos de este cómputo al que estuviera vigente en esa fecha y no se computa ninguno anterior.

Por supuesto, los mecanismos mediante los que los empresarios pueden evitar este indeseado efecto de la cadena de contratos temporales realizada son bastante sencillos. Citaremos al respecto sólo los enumerados por Ojeda Avilés y Gorelli Hernández en su libro *Los contratos de trabajo temporales*:

“a) Dilatar el tiempo de espera del trabajador durante los treinta meses de referencia, teniendo en cuenta que el mismo puede no oponer resistencia alguna a la inactividad

ante la perspectiva de obtener la prestación por desempleo, que por 24 meses de cotización se prolonga durante ocho meses.

b) Introducir en la cadena un contrato formativo, de relevo y/o de interinidad de tal manera que aquella se mantenga pero su duración rebase el período de referencia (...)

c) Cambiar al trabajador a otro puesto de trabajo, pues la prohibición sólo reza para las cadenas en el mismo puesto. En la consideración del concepto podría utilizarse tanto una interpretación amplia como estricta en el sentido de aplicarse a la misma función aunque se realizara en distintas sucursales o centros de trabajo, o bajo distintas denominaciones, o bien en el de sólo tenerse en cuenta estrictamente la denominación y el puesto que venía ocupando en el contrato anterior. Pero incluso ateniendo a la interpretación amplia del concepto, las posibilidades de eludir la prohibición resultan evidentes, pues bastaría –pongamos por caso- con un ascenso durante el tiempo preciso para escapar del período de referencia.”²⁰

Además de esta medida, el Real Decreto aprueba también elevadas bonificaciones para la conversión durante el año 2006 de contratos temporales en indefinidos (eso sí, indefinidos con menos derechos), pensando que con este conjunto de medidas se va a hacer aflorar hacia la fijeza gran parte de la bolsa de temporalidad del mercado de trabajo español.

Sin embargo, la realidad ha sido distinta: aunque es cierto que durante el año 2006 ha aumentado en casi el doble el número de contratos indefinidos realizados (principalmente bonificados) así como la conversión de contratos temporales en indefinidos, las cantidades finales de los mismos superan escasamente el 15% del total de contratos. Como dato ilustrativo indicaremos el número de contratos temporales estructurales realizados en el mes de octubre de 2005 y compararemos con los realizados en el mes de octubre de 2006, con las medidas de la reforma ya vigentes:

Mes	Obra y servicio	Eventual	Interinidad
Oct. 2005	655.931	680.444	117.020
Oct. 2006	702.408	712.874	127.091

²⁰ Ojeda Avilés y Gorelli Hernández, op. Cit.

Fuente: MTAS.

Podemos observar como el número de contratos temporales sigue creciendo sin cesar pese a las tímidas medidas tomadas (más centradas, precisamente en conceder bonificaciones a los empresarios).

Así pues, a lo largo de estas páginas hemos realizado una panorámica general del fenómeno de la temporalidad en el empleo en nuestro país, haciendo hincapié en aspectos diversos como el trabajo en las ETT's o la temporalidad en la Administración Pública. Las siguientes páginas procederán a conformar una suerte de guía jurídica referente a la normativa que regula los contratos temporales, a fin de promover su conocimiento por los afectados.

IGNACIO, 34 AÑOS.

Lo peor de ser interino es que así tampoco puedes seguir eternamente. Ya no te puedes preparar la oposición aunque la hayas aprobado antes porque ya no puedes más. Y, sin embargo, el trabajo no es tuyo. Cualquier día cambian el baremo de la bolsa y te quedas fuera. Tú estás ahí, currando lo mismo pero cobrando menos, porque no te pagan trienios, y cuando tienes vacaciones, o lo que sea, te tienes que poner a estudiar para no bajar en la lista. Es una full.

SEGUNDA PARTE

GUÍA JURÍDICA

PARA SOBREVIVIR A LA TEMPORALIDAD

I. LA CONTRATACIÓN ESTRUCTURAL

Los contratos denominados por la doctrina como estructurales, y por la ley como de duración determinada, son llamados así por estar caracterizados por la exigencia de una causa, es decir, sólo se podrá usar estas concretas modalidades de contratación si efectivamente se da la causa que las justifica (la realización de una obra o servicio determinado, la cobertura de un exceso de tareas, etc.). Se sobreentiende (por otra parte, muy ingenuamente) que las necesidades permanentes de la empresa en cuestión serán cubiertas por su personal fijo y sólo las de carácter transitorio permitirán la contratación estructural. Sin embargo, la realidad, tozudamente, se ha encargado de demostrar la masividad de la audiencia de unos contratos temporales que, como ya dijimos, rondan el 90% de la contratación laboral realizada en los últimos años. No es ajeno a ello el hecho de que las causas, de las que se hace depender la legalidad de la temporalidad, hayan sido redactadas, y aun interpretadas, de una manera laxa que permite encajar en las mismas numerosas actividades que en principio parecerían ajenas a estas modalidades de contratación.

Estos contratos tienen su regulación fundamental en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Real Decreto 2720 /1998, de 18 de noviembre.

Se trata de tres tipos de contratos: obra y servicio, eventual e interinidad, a los que se sumó brevemente el ya fenecido contrato de inserción. Iremos viendo en detalle la regulación legal de cada uno de ellos.

A) EL CONTRATO DE OBRA Y SERVICIO

1) Objeto.

Según indica el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, el objeto de este tipo de contrato es la realización de una *“obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es de duración incierta”*. Se trata, en definitiva, de una obra o también de un servicio determinados que no tengan carácter permanente. Es una obra o servicio, no una pluralidad de los mismos, y ha de especificarse respecto a que obra o servicio concretos se realiza el contrato.

La jurisprudencia ha especificado cuales son los requisitos para concertar legalmente este tipo de contrato:²¹

1º Que la obra o servicio tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa.

2º Que su ejecución, como ya dijimos, aunque sea limitada en el tiempo, sea también en principio de duración incierta.

3º Que en el momento de la firma del contrato se identifique de manera clara y precisa la obra o servicio a que viene referido.

4º Que una vez en su puesto, el contratado trabaje efectivamente en esa obra o servicio y no en otros.

Lo primero a determinar es cuando una obra o servicio tiene autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de una empresa. Este es el principal meollo de este contrato y la fuente principal de fraudes en su utilización. Se trata, en definitiva, de una actividad diferente de la normal de la empresa y de carácter no permanente que tiene una individualidad acusada respecto de la actividad usual de la empresa.

Sin embargo, distintas sentencias admiten también la realización de contratos de obra y servicio para realizar la actividad normal de la empresa siempre que pueda acotarse de manera temporal.²² Esto ha permitido el uso de los contratos de obra en

²¹ STS 23-Nov-04 (Ar. 2005/564). STS 22-Jun-04 (Ar. 7472).

²² STS 28-2-96 (Ar. 2738). STS 15-1-97 (Ar. 487).

los supuestos de actividades para empresas principales por las empresas contratistas o subcontratistas. Es decir, se podría hacer un contrato de obra para cubrir un puesto en la actividad normal de la empresa mientras dura la contrata, acotada en el tiempo.

También es posible concertar este contrato en el caso de empresas que se dedican a actividades exclusivamente temporales (por ejemplo, montajes de espectáculos) aunque esa sea su actividad normal.

No se permite, sin embargo, el recurso a este tipo de contrato para cubrir un curso lectivo de septiembre a junio en el sector educativo privado (entendiendo el contrato finalizado al llegar las vacaciones) ni para la venta de billetes en agencias de viajes (actividad que se considera normal de la empresa).

Los convenios colectivos sectoriales estatales y de ámbito inferior, incluidos los de empresa, podrán identificar los trabajos y tareas que pueden cubrirse con contratos de esta naturaleza, siempre respetando el hecho de que ha de tratarse de actividades con autonomía y sustantividad propias respecto de la actividad de la organización empresarial.

Y, como ya dijimos, la actividad ha de estar suficientemente identificada de manera expresa en el contrato de trabajo. Ante la ausencia de este requisito el contrato se consideraría celebrado por tiempo indefinido, salvo que se acredite la naturaleza temporal de los servicios prestados.

Este contrato no tiene una duración máxima: dura lo que dure la realización de la obra o servicio en cuestión y se extinguirá al finalizarse esta. Pese a ello, cabe la posibilidad de establecer en el contrato una fecha de duración máxima del mismo, pero solo se considerará de carácter orientativo.

2) Régimen jurídico.

Este contrato deberá ser realizado por escrito. En caso de no hacerlo así se presumirá que se trata de un contrato indefinido por tiempo completo, salvo prueba en contra de su naturaleza temporal o parcial.

En el contrato ha de constar un contenido mínimo: la especificación de la modalidad contractual de que se trate, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determine su duración, así como el trabajo a desarrollar.

El contrato se debe registrar por el empresario en el INEM, en los diez días siguientes a su concertación. Además, en el mismo plazo, se deberá entregar copia básica del contrato a los representantes de los trabajadores.

Podrá celebrarse a jornada completa o a tiempo parcial.

Ha de tenerse en cuenta que el Estatuto impone que *“los trabajadores con contratos temporales y de duración determinada tendrán los mismos derechos que los trabajadores con contratos de duración indefinida”*. Cuando un derecho o condición de trabajo dependa de la antigüedad, esta ha de computarse de la misma manera para todos los trabajadores.

Si el trabajador es sometido a movilidad funcional o geográfica apartándole de la obra o servicio contratados, al menos cuando no se trate de algo puntual, entraríamos en las situaciones de fraude en las que se considera el contrato concertado por tiempo indefinido.

No es posible finalizar el contrato antes de la realización de la obra o servicio, salvo en los supuestos de despido o abandono del trabajador. La extinción anterior a la finalización de la obra basada en el carácter temporal de la relación (es decir, afirmar que el contrato ha expirado, subsistiendo la obra) será considerada un despido ilícito (fundamentalmente improcedente aunque podría llegarse a la nulidad).

Pero, en todo caso, para la extinción (una vez finalizada la obra o el servicio) es necesaria la denuncia previa, que en el caso de contratos con duración superior a un año habrá de realizarse con una antelación mínima de quince días, so pena de proceder a indemnizar al trabajador con el salario de los días que falten hasta completar esos quince. A la finalización del contrato el trabajador tiene derecho a una indemnización de ocho días de salario por año trabajado.

Si una vez finalizada la obra o el servicio el trabajador sigue trabajando en la empresa el contrato se considera convertido en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite el carácter temporal de la prestación de servicios.

También se presumen indefinidos, salvo prueba en contra del carácter temporal de los servicios, los contratos en los que el trabajador no haya sido dado de alta en la Seguridad Social en el período de tiempo que podía haberse pactado como período de prueba. Es decir, no es necesario que efectivamente se haya pactado un período de prueba en el contrato, basta con que transcurra el tiempo que por orden del convenio o del Estatuto de los Trabajadores hubiese durado el período de haberse pactado. A

este respecto, baste hacer mención a que la duración del período de prueba ha de pactarse en el convenio de aplicación o si no, no superar los seis meses en el caso de los técnicos titulados o los dos o tres meses en el caso del resto de trabajadores, dependiendo de si la empresa tiene, o no, más de 25 trabajadores. En todo caso, el período de prueba para ser válido, ha de pactarse expresamente por escrito.

Finalmente, también se presumen celebrados por tiempo indefinido, esta vez sin que quepa prueba en contra, los contratos temporales celebrados en fraude de ley. Se trata de aquellos casos en los que no existía causa real para realizar una contratación temporal y lo que se está haciendo, de hecho, es cubrir puestos permanentes en la empresa con contratos temporales, explicitando para ello una causa falsa de temporalidad (por ejemplo, el trabajador no se dedica a la obra servicio expresada en el contrato sino a la actividad normal de la empresa, etc.).

Por otro lado, el empresario está obligado a informar a los trabajadores temporales de la existencia de vacantes por tiempo indefinido, a fin de que puedan acceder a tales puestos. Esta información podrá facilitarse mediante anuncio público en la empresa o centro de trabajo, sin que sea necesario que se haga individualmente a todos y cada uno de los trabajadores.

Respecto a la posibilidad de adquirir fijeza por el encadenamiento de este tipo de contratos, nos remitimos a lo expresado en el último epígrafe de la primera parte de este texto.

Y con ello pasamos al siguiente tipo de contrato estructural, el más realizado de nuestro país.

B) EL CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN

1) Objeto.

Se trata del contrato temporal cuya causa de concertación muestra una mayor flexibilidad. También es el más concertado en la actualidad. Las causas que habilitan para realizar este tipo de contrato son las *“circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa”*. Se trata de tareas que se encuentran, por tanto, dentro de la actividad normal de la

empresa, pero que por una acumulación de las mismas se necesita un incremento temporal de plantilla para hacerles frente.

No se oculta el problema de determinar cuando la contratación eventual está contribuyendo a paliar un déficit estructural de plantilla (momento en que no podrá celebrarse) o cuando responde a una coyuntura específica que hace momentáneamente insuficiente la conformación de la plantilla. Es esta indefinición la que es utilizada por los empresarios para realizar, en numerosas ocasiones, este tipo de contrato tratando de burlar la ley.

Además, la enumeración de causas que hemos narrado ha de entenderse desde un punto de vista ejemplificativo: cabe este tipo de contratación siempre que se den circunstancias en el mercado (aunque no sean acumulación de tarea o exceso de pedidos) que, siendo temporales, hagan necesario un aumento de plantilla para encararlas por parte de la organización empresarial.

Cabría acudir a esta modalidad contractual, por ejemplo, si hay una campaña de captación de clientela, o para actividades de recogida de cosechas cuando la climatología ha supuesto un aumento espectacular del rendimiento agrícola, para la realización de congresos, etc.

Se determina por la doctrina que para concertar este tipo de contrato han de darse dos elementos:²³

1º Las necesidades que dan lugar al contrato han de ser transitorias e imprevisibles. Si no, nos encontraríamos ante un contrato indefinido o un fijo discontinuo.

2º Las necesidades conforman un incremento del trabajo que no puede ser asumido por la plantilla normal de la empresa. Sin embargo como afirma Joaquín Pérez Rey, esto no ha de permitir que se utilice esta figura contractual para enmascarar déficits estructurales de la plantilla, pretendiendo que con el acceso a la contratación temporal se pueda evitar realizar la necesaria contratación indefinida.²⁴

Por convenio colectivo se podrá determinar las actividades en que puedan contratarse trabajadores eventuales, así como fijar criterios generales relativos a la

²³ Antonio Ojeda Avilés y Juan Gorelli Hernández. Op. Cit.

²⁴ Joaquín Pérez Rey *“El contrato eventual por circunstancias de la producción”*. Ed. Bomarzo. 2006.

adecuada relación entre el volumen de esta modalidad contractual y la plantilla total de la empresa.

2) Régimen jurídico.

Los contratos eventuales con una duración superior a las cuatro semanas deberán realizarse por escrito así como los que se concierten a tiempo parcial. La falta de dicha forma escrita, si la misma era obligatoria, determinará, como en el contrato de obra y servicio, que el trabajador se presuma contratado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo prueba que acredite el carácter temporal o a jornada parcial de los servicios. Por otro lado, el contenido mínimo de este contrato escrito ha de identificar la causa o circunstancia que lo justifique con claridad y precisión y determinar su duración.

El contrato y sus prórrogas deben de ser registrados en diez días en el INEM por parte del empresario, si ha de ser realizado por escrito. En caso de que no sea así, ha de ser comunicado en diez días al INEM. Asimismo, sólo en caso de contratos escritos, el empresario deberá entregar copia básica de los mismos a los representantes de los trabajadores en diez días. Y si el contrato no se celebra por escrito existe la obligación de notificar su existencia a dichos representantes, también en diez días.

Indicamos, por tanto, la indefensión a que puede someter al trabajador el hecho de que los contratos inferiores a las cuatro semanas no deben formalizarse por escrito. Indefensión que se vuelve más palmaria, si cabe, por cebarse sobre el colectivo con contratos de inferior duración y, por tanto, en una situación de mayor inferioridad y debilidad frente a sus empleadores.

El contrato eventual ha de tener una duración máxima de seis meses dentro de un período de referencia de doce meses, contados a partir del momento en que se produzca la causa que lo justifica. Se trata de un contrato de término estricto: se ha de expresar con claridad cuál es su duración; pero la misma (salvo lo que diremos respecto al convenio) no puede, en principio, superar los seis meses en un período de doce meses. Es decir, tampoco sería legal contratar al trabajador tres meses, por ejemplo, despedirlo otros tres y volver a contratarlo por otros cuatro. En definitiva, se está poniendo un límite a la utilización continuada de este tipo de contratos para tratar de impedir que, mediante los mismos, se pretenda cubrir las necesidades permanentes de la empresa.

Sin embargo, este límite puede ser modificado por el convenio colectivo sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior. En tal supuesto, el período máximo de referencia para el contrato será de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del mismo

las tres cuartas partes de dicho período de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Si el contrato se ha concertado por un tiempo inferior al máximo legal o convencional aplicable, llegado a su fin podrá prorrogarse expresamente por una sola vez, sin que la duración inicial sumada a la prórroga pueda ser superior a la duración máxima legal o derivada de convenio.

El contrato se puede celebrar tanto a tiempo completo como a tiempo parcial y le es aplicable todo lo indicado en el caso del contrato de obra y servicio respecto al principio de igualdad entre trabajadores temporales y trabajadores con contrato indefinido.

Para la finalización de este contrato es necesaria la previa denuncia. Si la misma no se produce, y el trabajador sigue trabajando, si el contrato no había llegado a la duración máxima se entiende prorrogado hasta la misma, y si ya se había superado ese período de tiempo, el contrato se presume celebrado por tiempo indefinido, salvo prueba en contra que acredite el carácter temporal de los servicios. Al finalizar el contrato el trabajador tendrá derecho a una indemnización de ocho días de salario por año trabajado.

También se presumen indefinidos, salvo prueba en contra, los contratos eventuales en los que el trabajador no haya sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido el plazo que hubiese debido durar el período de prueba, se hubiese pactado o no.

Asimismo, se presumen celebrados por tiempo indefinido, sin posibilidad de prueba en contra, los contratos celebrados en fraude de ley. La existencia de dicho fraude ha de demostrarse indicando, por ejemplo, que la actividad realizada en la empresa no es temporal y que lo que se está haciendo es cubrir un puesto permanente.

Sentado todo esto, pasamos al siguiente tipo de contrato estructural, conformado por el contrato de interinidad.

C) EL CONTRATO DE INTERINIDAD

1) Objeto.

Respecto del contrato de interinidad hemos de decir que el mismo adopta dos modalidades distintas: la interinidad por sustitución y la interinidad por vacante.

En referencia al primer tipo, podrá concertarse el mismo *“cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución”*. Se trata, pues, de sustituir a trabajadores que por distintas razones (incapacidad temporal, excedencia por cuidado de familiares, etc.) abandonan su puesto con derecho a reserva del mismo y, por lo tanto, temporalmente, ya que volverán a ocupar el puesto cuando finalice la situación que les dio derecho a la reserva.

En el otro supuesto, el contrato de interinidad podrá celebrarse para *“cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva”*. Es decir, mientras se desarrolla el proceso de selección que llevará a la cobertura definitiva de una vacante, el empresario podrá contratar temporalmente un trabajador para ese mismo puesto. La vacante no ha de cubrirse obligatoriamente mediante un proceso de selección externo, cabe también que la misma se vaya a cubrir mediante promoción interna, ascensos, o procesos similares.

2) Régimen jurídico.

El contrato de interinidad ha de formalizarse siempre por escrito y en dicho acto se han de cumplir los siguientes requisitos:

1º En los contratos de sustitución se ha de identificar con claridad el sustituido y la causa de sustitución, así como el puesto de trabajo que ocupará el interino (que no tiene que coincidir exactamente con el puesto del sustituido, ya que cabe que el interino cubra el puesto de otro trabajador que, a su vez, cubrirá el puesto efectivo de la persona con derecho a reserva del puesto de trabajo).

2º En los contratos de interinidad por vacante ha de identificarse claramente el puesto de trabajo a que vienen referidos. Esta identificación ha de ser suficiente para evitar la indefensión que se derivaría para el trabajador del hecho de que, no identificándose adecuadamente el puesto que ocupa, el empresario intentara extinguir su contrato alegando la vuelta de un trabajador con derecho a reserva que no es al que sustituye el primer trabajador.

3º Además será necesario hacer constar en el contrato la especificación de la modalidad contractual que se utiliza, la duración del contrato o la identificación de la circunstancia que determine su duración y las funciones que va a desarrollar el interino.

La consecuencia del incumplimiento de la forma escrita es la consideración del contrato como indefinido, salvo prueba en contra que acredite el carácter temporal o a tiempo parcial de los servicios.

El empresario ha de registrar el contrato en la oficina de empleo en diez días desde su firma y, en el mismo plazo, entregar una copia básica del mismo a los representantes de los trabajadores.

El contrato de interinidad sólo podrá realizarse a tiempo parcial:

- Cuando el sustituido estuviese contratado a tiempo parcial.
- Cuando se trate de cubrir una vacante cuya cobertura definitiva vaya a realizarse a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada de los trabajadores que han reducido la suya por nacimiento de hijos prematuros o que deban permanecer hospitalizados, o por guarda legal de menor o cuidado de un familiar hasta el segundo grado, así como en el caso de sustituir a quienes disfruten a tiempo parcial del permiso por maternidad, adopción o acogimiento preadoptivo o permanente.

Es totalmente aplicable a este contrato lo ya dicho respecto al contrato de obra y servicio referente al principio de igualdad entre los trabajadores temporales e indefinidos.

La duración de la interinidad *“será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a reserva del puesto de trabajo”*. Si desaparece el derecho a la reserva del puesto, el contrato debería extinguirse. Cada causa de suspensión tiene una duración propia indicada en su regulación concreta, además, en muchos supuestos el sustituido puede reincorporarse antes de que se alcance dicha duración legal

En el caso de la interinidad por vacante, la duración será *“la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto”*. En el caso de empresas privadas tal período de tiempo no podrá superar los tres meses. En el caso de las Administraciones Públicas la duración de los contratos corresponderá con el tiempo que duren los procesos legales de selección puestos en marcha por la Administración conforme a lo prescrito en su normativa específica.

La interinidad por sustitución se extingue en los siguientes casos: reincorporación del trabajador sustituido, vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación o extinción de la causa que da lugar a la reserva del puesto de trabajo, aunque no se reincorpore el sustituido.

El contrato de interinidad por vacante se extingue por el transcurso de tres meses (en el caso de empresas privadas) o del tiempo necesario para el proceso de selección que dará lugar a la cobertura de la plaza (en el caso de las Administraciones Públicas). También se extingue si la Administración al efecto, en vez de cubrir la vacante, procede a amortizar la plaza.

Para la extinción es necesaria la denuncia. Su falta constituye al contrato en indefinido, salvo prueba en contra de su carácter temporal. Además la denuncia ha de ser preavisada: si el contrato dura más de un año el preaviso ha de ser al menos de quince días. Y si no se da tal preaviso el empresario deberá indemnizar al trabajador con el salario de los días que falten hasta alcanzar los quince. En todo caso, recordemos que la extinción de este contrato no conlleva indemnización alguna, ni tan siquiera los ocho días de salario por año trabajado que vimos que se devengaban con la extinción de los contratos de obra y eventuales.

Si tras la duración máxima del contrato el trabajador sigue trabajando se presume que el contrato es indefinido, admitiéndose prueba en contra de su carácter temporal. No obstante, en el caso de la interinidad por vacante en las Administraciones Públicas, la jurisprudencia indica que la demora en la provisión de la plaza no constituye el contrato en indefinido.

También, por supuesto, se presume indefinido, esta vez sin posibilidad de prueba en contra, el contrato de interinidad celebrado en fraude de ley. Es decir, que no responde a una causa real de temporalidad.

D) EL CONTRATO DE INSERCIÓN

El último tipo de contrato estructural, el contrato de inserción, ha sido hecho desaparecer de nuestro ordenamiento por el Real Decreto-Ley 5/2006 que tan sólo deja subsistente su regulación para los contratos que, habiendo sido celebrados anteriormente al 1 de julio de 2006, aún sigan siendo válidos. Por ello, tan sólo daremos unas pinceladas mínimas de su regulación:

1) Objeto.

Se trataba de un tipo de contrato que se refería a la contratación, por parte de una Administración Pública u organismo sin ánimo de lucro, de desempleados inscritos en las oficinas del INEM para participar en programas públicos para la realización de obras

y servicios de interés general o social. Su finalidad era la adquisición de una experiencia laboral por el desempleado, que permitiera la mejora de su ocupabilidad.

2) Régimen jurídico.

Cada trabajador no podía repetir su participación en un contrato de este tipo hasta transcurridos tres años desde la finalización del anterior, siempre y cuando fuera contratado por más de nueve meses en los últimos tres años.

El INEM financiaba los costes salariales y de Seguridad Social de estos contratos, en la cuantía equivalente a la base mínima de cotización. La retribución era la que se acordase entre las partes, sin que pudiera ser menor a la establecida para estos contratos en el convenio.

II. LOS CONTRATOS FORMATIVOS

Los contratos formativos están diseñados para facilitar la obtención de práctica profesional por parte de trabajadores que deseen aprender un oficio, ya se trate de un oficio para el que es necesaria titulación oficial o no. Su regulación se encuentra en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, así como en el Real Decreto 488/98, de 27 de marzo.

Se trata de un conjunto de dos tipos contractuales (prácticas y formación) que representan una parte menor de los contratos temporales en nuestro país. Concretamente en el año 2005, el contrato en prácticas representó el 0,54 % de los mismos, y el contrato para la formación el 0,77 %.

A) EL CONTRATO EN PRÁCTICAS

1) Objeto.

Se puede concertar este contrato con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o títulos oficialmente equivalentes, con la finalidad de que los mismos obtengan la práctica profesional adecuada a dicho nivel de estudios.

Por tanto, el puesto de trabajo que efectivamente se realice ha de ser adecuado a la titulación del trabajador y permitirle llevar a cabo las prácticas que son su objetivo final, obteniendo así la experiencia profesional necesaria para el desempeño de su oficio con rigor y capacidad.

Hay dos requisitos para la efectiva concertación de este tipo contractual:

1º Titulación. Decíamos que la titulación necesaria para llevar a cabo este contrato es la titulación universitaria (diplomado, ingeniero técnico, licenciado, ingeniero, arquitecto técnico y arquitecto) o la de formación profesional (grado medio o superior), o titulación equivalente (títulos que puedan homologarse con los anteriores). No es, por tanto, titulación adecuada la de Máster (salvo lo que ocurra al implantarse el Plan Bolonia), el carnet de conducir o los cursos de formación ocupacional, por ejemplo.

2º No transcurso de determinado plazo de tiempo. El contrato en prácticas solo podrá concertarse con un trabajador en un determinado plazo desde que el mismo finalizó los estudios conducentes a la titulación referida (y no desde que obtiene físicamente el título correspondiente). Este plazo es a nivel general de cuatro años, aumentándose a seis años en el caso de trabajadores minusválidos. Además, este plazo comienza a contar, en el caso de títulos extranjeros homologados, desde el momento del reconocimiento u homologación del título en España.

2) Régimen jurídico.

El contrato en prácticas deberá concertarse obligatoriamente por escrito en modelo oficial, en él debe constar obligatoriamente la titulación del trabajador, la duración de la prestación de servicios del mismo y el puesto o puestos de trabajo a desempeñar durante las prácticas.

Además, el contrato debe registrarse en diez días en la Oficina de Empleo (algo que debe realizarse en todos los contratos en los que la formalización escrita es obligatoria). Junto a esta obligación se encuentra la de entregar una copia básica del contrato, también en diez días, a los representantes de los trabajadores.

De no observarse esta exigencia de forma escrita para el contrato, el mismo se presumirá indefinido y celebrado a jornada completa, salvo prueba en contra que acredite su carácter temporal.

A través de convenio colectivo sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior será posible especificar los puestos de trabajo, grupos, niveles o categorías particulares objeto de este contrato.

Se establece un plazo especial para el período de prueba (siempre subsidiario al que establezca el convenio) de dos meses para los titulados de grado superior y de un mes para los titulados de grado medio.

En cuanto a las retribuciones, la especialidad de este contrato es clara, tendiendo hacia la minoración de los derechos de estos trabajadores: la retribución no podrá ser inferior al 60% ó 75%, durante el primer o segundo año, respectivamente, del salario fijado en convenio para un trabajador que desempeñe el mismo o equivalente puesto de trabajo. Esta retribución es, sin embargo, mejorable por el convenio colectivo (concretamente, por ejemplo, el Convenio de la Siderometalurgia de la Comunidad de Madrid, establece porcentajes superiores para los dos años). En todo caso, esta retribución no puede ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional. Se acuerda así una

retribución que puede ser, y de hecho es, en la mayor parte de los casos, claramente inferior a la que obtiene cualquier otro trabajador que desempeña un puesto equivalente.

La duración del contrato no puede ser menor de seis meses ni superior a dos años. Dentro de estos plazos, el convenio sectorial de ámbito estatal o inferior podrá determinar la duración.

Si los contratos se conciertan por un plazo inferior a la duración máxima podrán producirse hasta dos prórrogas, siempre que el convenio no lo impida, que no se supere la duración máxima y que ninguna de las prórrogas sea inferior a los seis meses.

Si llegado el término del contrato, el trabajador sigue trabajando y aún no se ha alcanzado el máximo legal de duración de este tipo contractual, se entiende prorrogada la prestación de trabajo hasta dicho plazo máximo. Si se sigue trabajando tras el plazo máximo de duración (los dos años) se presume convertido el contrato en indefinido, salvo prueba en contra que demuestre su carácter temporal.

Ningún trabajador podrá estar contratado en prácticas, en la misma o distinta empresa, por un período de tiempo superior a dos años en virtud de la misma titulación. Para que el empresario conozca el dato del tiempo de trabajo que un trabajador ha desempeñado previamente en prácticas en virtud de una titulación determinada, puede pedir una certificación al INEM al respecto. Si el INEM no contesta en diez días, el empresario estará exento de responsabilidad al incumplir lo antedicho.

Para la finalización del contrato será necesaria la denuncia del transcurso del tiempo convenido. Cuando el contrato tenga una duración superior al año, esta denuncia debe realizarse con una antelación mínima de quince días. Si el empresario no cumple esta condición deberá indemnizar al trabajador con el equivalente al salario de los días en que dicho plazo se haya incumplido.

No existe indemnización legal alguna al terminar este contrato. El empresario deberá entregar al trabajador un certificado en el que conste la duración de las prácticas, el puesto de trabajo ocupado y las principales tareas efectuadas.

Por otra parte, como ocurre en todos los contratos temporales, el contrato se presumirá indefinido si el trabajador no ha sido dado de alta en la Seguridad Social una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente se hubiera podido fijar para el período de prueba (recordemos que aquí hay un plazo de período de prueba especial), salvo que se demuestre la duración temporal de los servicios.

También, por supuesto, se presume indefinido el contrato si es realizado en fraude de ley, es decir, con la intención de enmascarar como un contrato temporal una contratación de otro tipo, sin que se cumplan los requisitos de titulación, etc.

Este contrato no computa a efectos de constituir una cadena de contratos temporales que lleve al trabajador a la fijeza por el mecanismo expresado por la reforma laboral de 2006 (y explicado en apartados anteriores).

Se trata, en definitiva, de un tipo contractual con una clara minoración de derechos para el trabajador que deberá permanecer en estas condiciones a cambio de obtener una experiencia profesional que se ha convertido en requisito sine qua non para ser contratado en cualquier proceso de selección.

B) EL CONTRATO PARA LA FORMACIÓN

1) Objeto.

El contrato para la formación tiene como finalidad que el trabajador adquiera la formación teórica y práctica necesaria para desempeñar un oficio o puesto de trabajo que requiera un determinado nivel de cualificación, y que no conduzca a la obtención de un título universitario o de formación profesional.

Es necesario que el puesto de trabajo efectivamente desempeñado se adecue a la formación teórica recibida. Porque aquí, junto a la formación práctica ha de recibirse la oportuna formación teórica. Y además es necesario que dicho puesto cuente con un cierto nivel de cualificación, entendiéndose por tal el que es susceptible de acreditación formal o, en su defecto, el nivel de cualificación de base de cada ocupación dentro del sistema de clasificación profesional de la empresa.

Se podrá celebrar este tipo de contrato con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veintiuno. Este límite de edad se eleva a los 24 años cuando el contrato se concierte con desempleados que se incorporan como alumnos-trabajadores a programas de escuelas taller y casas de oficio. No hay límite de edad máxima en el caso de desempleados que se incorporan como alumnos-trabajadores a los programas de talleres de empleo, o si se trata de minusválidos. Todo ello según redacción modificada por el Real Decreto-Ley 5/2006.

Además, el trabajador, como ya dijimos, ha de carecer de la titulación requerida para realizar un contrato en prácticas en dicho puesto.

Mediante convenio colectivo sectorial estatal o de ámbito inferior se podrá establecer el número máximo de contratos para la formación a realizar por la empresa y los puestos de trabajo objeto de estos contratos. También se podrá establecer por convenio colectivo de empresa lo antedicho si la misma cuenta con un plan formativo propio. En caso de no establecerse por ninguna de estas vías se aplica la tabla publicada en el Real Decreto 488/98.

Una vez finalizada la duración máxima del contrato, el trabajador no puede ser contratado para la formación, ni por la misma, ni por distinta empresa. El empresario puede, a este fin, solicitar certificación del IEM del tiempo que el trabajador ha sido contratado anteriormente para la formación y si el INEM no le responde en diez días, estará exento de toda responsabilidad al respecto.

Por supuesto, tampoco se podrá celebrar un contrato para la formación que tenga por objeto la cualificación para un puesto de trabajo que haya sido desempeñado con anterioridad por el trabajador en la misma empresa por tiempo superior a doce meses pues constituiría una clara actuación fraudulenta.

2) Régimen jurídico.

Este contrato debe formalizarse siempre por escrito en modelo oficial con unos contenidos mínimos: el nivel ocupacional, oficio o puesto para el que se concierta, el tiempo dedicado para la formación teórica y su distribución horaria, la duración del contrato, el nombre y cualificación del tutor. El incumplimiento de la forma escrita supone la consideración del contrato como indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite la temporalidad del mismo. Son aplicables todas las exigencias de registro que vimos en el contrato en prácticas.

Se prohíbe expresamente realizar contratos para la formación a tiempo parcial.

La retribución del trabajador será la fijada en convenio colectivo, sin que pueda ser inferior al Salario Mínimo Interprofesional en proporción al tiempo efectivamente trabajado (recordemos que en este contrato nos encontramos un tiempo de formación teórica y un tiempo –distinto- efectivamente trabajado), lo cual posibilita que, en definitiva, un trabajador contratado para la formación pueda cobrar menos del SMI pese a dedicar la jornada completa a su desempeño, al tiempo laboral y formativo.

La formación teórica recibida deberá tener carácter profesional y ha de vincularse a los contenidos profesionales de los módulos formativos del certificado de profesionalidad de la ocupación relacionada con su oficio o puesto de trabajo. Si no

está regulado el certificado de profesionalidad al efecto, habrá que estar a los contenidos establecidos por el INEM para las ocupaciones o especialidades formativas relativas al oficio o puesto de trabajo concreto.

El empresario debe pagar la formación (es decir, ésta es gratuita para el trabajador). El tiempo dedicado a la misma no podrá ser inferior al 15% de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal. Dicho tiempo podrá distribuirse por el convenio. La formación teórica debe desarrollarse siempre fuera del puesto de trabajo. Dicha formación podrá impartirse en la misma empresa o bien en centros públicos o privados acreditados por las Administraciones laborales o educativas. Si no existe ninguna de estas posibilidades, o los horarios no son compatibles con la actividad laboral, se podrá dar la formación teórica mediante centros a distancia, debidamente acreditados. Es obligación del empresario conceder los permisos necesarios para acudir a la formación.

El trabajador en formación deberá ser adscrito a un tutor, que no podrá tener asignados más de tres trabajadores de este tipo, salvo que el convenio establezca un número diferente.

Si el trabajador no ha finalizado los ciclos educativos de la escolaridad obligatoria, su formación teórica tendrá como objeto completar dichos ciclos.

Se entiende cumplido el requisito de la formación teórica cuando el trabajador acredita, mediante certificación de la Administración Pública competente, que ha realizado un curso de formación ocupacional adecuada al oficio o puesto. En este caso la retribución no podrá verse minorada en función del tiempo dedicado a la formación teórica.

En el caso de personas con discapacidad psíquica la formación teórica puede sustituirse por la realización de programas de rehabilitación o de ajuste personal y social en centros especializados.

Finalizado el contrato el empresario deberá entregar al trabajador certificado acreditativo de la formación teórica recibida y del puesto de trabajo desempeñado. El trabajador, con dicho certificado, podrá solicitar, previas las pruebas que sean necesarias, el certificado de profesionalidad de que se trate.

La duración del contrato para la formación es de un mínimo de seis meses y de un máximo de dos años, si bien por convenio sectorial estatal o sectorial de ámbito inferior se puede alargar el contrato hasta un máximo de tres años, o cuatro en el caso de minusválidos.

Se podrá acordar un máximo de dos prórrogas al contrato sin que, sumadas prórrogas y contrato inicial, se supere la duración máxima legal o convencionalmente establecida. Si el trabajador sigue trabajando finalizado el contrato, pero sin haber llegado a su duración máxima, el contrato se entiende prorrogado hasta la misma. Si se sigue trabajando tras la duración máxima legal o convencional el contrato se presume indefinido salvo prueba en contra del carácter temporal de los servicios.

La expiración del contrato debe denunciarse. Denuncia que habrá de preavisarse con quince días de antelación en el caso de contratos de duración superior a un año. De no ejercitarse el preaviso, el empresario deberá indemnizar al trabajador con el salario de los días que faltan para completar los quince de preaviso.

El contrato se considerará indefinido, salvo prueba en contrario, de no ser dado de alta el trabajador en la Seguridad Social en el tiempo que hubiera debido durar, legal o convencionalmente, el período de prueba de haberse acordado.

Son indefinidos los contratos temporales celebrados en fraude de ley, como ya hemos afirmado en varias ocasiones. También se considera indefinido este contrato cuando el empresario incumpla en su totalidad sus obligaciones en materia de formación teórica.

Por último, hemos de hacer constar que los trabajadores contratados para la formación no cotizan a efectos de desempleo, no cubriendo esta contingencia. Esto convierte este contrato en el paradigma del “contrato basura” pues es posible trabajar hasta tres años con él, ya vimos que con un sueldo que puede ser incluso inferior al S.M.I., y no cobrar posteriormente prestación de desempleo alguna.

Por último, daremos un breve repaso a la regulación de las Empresas de Empleo Temporal, dada su importancia en nuestro mercado de trabajo.

III. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

En el presente epígrafe narraremos la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal en nuestro país. Dicha narración será, por fuerza, esquemática y breve, dado que la regulación de que tratamos daría por sí sola lo suficiente para publicar un libro completo específicamente destinado a las ETT's, y nosotros sólo queremos tratarlas como expresión de la temporalidad.

Las Empresas de Trabajo Temporal son empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa –llamada usuaria- trabajadores contratados temporalmente. Estos trabajadores son contratados por la ETT mediante algunos de los contratos que hemos visto anteriormente. La misma ETT, por su parte, establece con la empresa usuaria un contrato, denominado contrato de puesta a disposición, por cada uno de los trabajadores que le envía. Así y todo, nos centraremos en los extremos de esta regulación, cuyo conocimiento puede ser de utilidad para el trabajador desdeñando, por mor de la brevedad, aquellos otros que se centran más bien en obligaciones burocráticas de las distintas organizaciones empresariales intervinientes.

Los contratos que las ETT's pueden celebrar con los trabajadores son los que ya hemos visto, concretamente los contratos de obra o servicio determinado, eventual por circunstancias de la producción e interinidad (no así los contratos formativos).

Estos contratos tendrán la duración que ya hemos visto en lo referente a cada uno de ellos, sin embargo el período de formación en materia de prevención de riesgos laborales que el trabajador pueda necesitar de la ETT, previo a su puesta a disposición, formará parte de dicha duración.

Asimismo, se establece que si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador estuviera prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido. Será nula la cláusula que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

Hay una serie de situaciones en las que no se puede contratar por medio de ETT:

1º Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

2º Para la realización de las actividades indicadas en un Anexo de la Ley 14/94 por mostrar una especial peligrosidad. Se entenderá cometida una infracción por cada trabajador contratado.

3º Para la cobertura de puestos que en los doce meses anteriores hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o cuando en los dieciocho meses anteriores los citados puestos hubieran sido cubiertos durante un período superior a doce meses por trabajadores de ETT, y se entenderá cometida una infracción por cada trabajador afectado.



4º Para ceder trabajadores a otras ETT's.

Antes de la celebración del contrato, la empresa usuaria deberá informar a la ETT sobre las características y riesgos del puesto. Sólo será posible contratar por ETT para la cobertura de puestos respecto de los que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.

También antes del comienzo de la prestación de servicios la empresa usuaria deberá informar al trabajador de los riesgos derivados de su puesto, así como de las medidas de protección y prevención, ya que es la responsable en materia de seguridad y salud, debiendo asignarle el mismo nivel de protección que a los restantes trabajadores de la empresa.

La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador. Dicha responsabilidad será solidaria si el contrato se ha realizado para actividades prohibidas. Además deberá informar a sus representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición celebrado y darles copia básica del mismo, siempre en diez días.

La dirección y control de la actividad la lleva a cabo la empresa usuaria pero el poder disciplinario lo ejerce, sancionando, la ETT.

Los trabajadores tienen derecho a presentar sus reclamaciones a través de los representantes de la empresa usuaria, salvo las que vayan referidas concretamente a la ETT. Estos representantes de la empresa usuaria no pueden ampliar su crédito de horas mensuales retribuidas por esta representación de los trabajadores en misión.

Los medios de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria podrán ser utilizados por los trabajadores en misión.

El contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador puede concertarse por tiempo indefinido. También se podrá celebrar un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato y respondan a un supuesto de contratación eventual.

El contrato debe formalizarse por escrito, en modelo oficial y debe ser comunicado al INEM en diez días. Deberá contener los siguientes datos:

- Identificación de las partes contratantes.
- Causa del contrato.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto.
- Duración.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración.

Si el trabajador tiene contrato indefinido, cada vez que preste su trabajo en una empresa usuaria deberá recibir una orden de servicio donde conste lo siguiente: identificación de la empresa usuaria, causa del contrato, contenido de la prestación, riesgos profesionales y lugar y horario de trabajo.

La remuneración será la misma que indica el convenio de la empresa usuaria para el mismo puesto ocupado. La empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición.

En caso de tener contrato temporal, a su finalización los trabajadores recibirán una indemnización de doce días de salario por cada año trabajado.

A la ETT: le corresponden las obligaciones salariales y de Seguridad Social de los trabajadores en misión. Asimismo les deberá formar ella, destinando anualmente a este fin el 1% de la masa salarial de los trabajadores cedidos. Tampoco podrá cobrar al trabajador cantidad alguna en concepto de selección, formación o contratación.

Los trabajadores en misión tienen derecho a la vigilancia de su salud a cargo de la ETT, que deberá contratar a trabajadores que reúnan los requisitos previos que sean necesarios en materia de prevención de riesgos laborales. Además, los trabajadores deberán ser informados por la ETT, antes de empezar a trabajar, de toda la información recibida de la empresa usuaria sobre los riesgos del puesto.

Si resultase necesario un especial adiestramiento en el puesto, lo podrá realizar la ETT en la propia empresa usuaria antes del comienzo efectivo del trabajo. También, esta formación podrá ser impartida por la empresa usuaria con cargo a la Empresa de Trabajo Temporal, previo acuerdo escrito entre ambas.

Y ya indicado todo esto, pasamos a la siguiente parte de este trabajo.

TERCERA PARTE

EL TRABAJADOR TEMPORAL EN SU LABERINTO

I. EL TRABAJADOR TEMPORAL Y LOS ACCIDENTES DE TRABAJO

Hemos visto ya la legislación que regula las relaciones laborales de estos contratados temporales. Veamos ahora cuáles son sus condiciones reales de trabajo. Sobre todo en lo referente a una de las cuestiones básicas que más importancia tienen a la hora del desempeño laboral: la seguridad y la salud.

La prevención de riesgos laborales es, precisa-mente, una de las grandes asignaturas pendientes de la legislación social. Si bien es cierto que desde 1995, fecha de promulgación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, se ha sucedido todo un corpus de legislación detallada en la materia, también lo es que, pese a ello, el número de accidentes de trabajo no ha dejado de crecer en nuestro país en los últimos años. Citaremos algunos datos ilustrativos:

Accidentes	Total con baja.
1996	655.570
1999	930.151
2003	977.013
2004	961.240
2005	999.041

Fuente: MTAS.

Y, precisamente, se puede afirmar que los trabajadores temporales se enfrentan a niveles de riesgo para la salud en su desempeño laboral superiores a los que afrontan

los demás trabajadores. Citaremos el *Informe sobre riesgos laborales y su prevención* del Consejo Económico y Social de 2001: *“La temporalidad aparece ligada a la incidencia de los accidentes de trabajo. Por otro lado, a partir del cálculo de tasas de incidencia específicas, por ramas de actividad, de los accidentes entre los asalariados temporales, puede apreciarse que, efectivamente, en todas las ramas la incidencia es mayor entre los temporales, con dos notables excepciones: la pesca y las industrias extractivas”*.

Bastará, a todos los efectos, indicar cómo se distribuyen los accidentes de trabajo entre los trabajadores según su tipo de contrato en un año tipo como 2005 (los datos de 2004 son muy parecidos):

Contrato	Total accidentes	Accidentes mortales
Indefinido	418.708	463
Temporales	470.792	468

Fuente: MTAS.

En esta tabla podemos observar cómo, pese a representar los trabajadores temporales sólo cerca del 30% de la población activa, sufren sin embargo más del 50% de los accidentes, tanto en general como si hablamos específicamente de accidentes mortales.

Esta especial peligrosidad del trabajo temporal puede explicarse por diversas razones: *“por un lado, a la inexperiencia de los trabajadores que se enfrentan a relaciones laborales temporales (...) y por otro lado, se relacionan con el perfil profesional de los trabajadores que son objeto de contratos temporales, jóvenes recientemente incorporados al mercado laboral y, por la misma razón, con insuficiente formación en la protección frente a los riesgos del trabajo”*²⁵

Nosotros afirmaremos también la existencia de otras razones: la misma debilidad contractual y falta de derechos del trabajador temporal que le hace vulnerable a todas las presiones de la gerencia para acelerar el trabajo y aumentar la productividad aún a costa de su salud y que, como veremos, le hace mantenerse

²⁵ Miguel Rodríguez –Piñero Royo y Maria Luisa Pérez Guerrero. *La seguridad y salud de los trabajadores puestos a disposición*, en Fco. Javier Calvo Gallego (coord.) *“Diez años desde la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal”*. CARL. 2004.

alejado de cualquier intento por hacer valer la regulación legal mínima, ante el fantasma constante de la no renovación que le dejaría en la calle.

También afirma la doctrina que la temporalidad impide el seguimiento y vigilancia de la salud del trabajador por parte del empresario, así como implica una rotación acelerada en puestos distintos que puede provocar una acumulación de exposiciones a sustancias o energías nocivas.²⁶



El Informe Papandreu, de 11 de junio de 1990, de la Comisión Europea ya hablaba de una *“insuficiente acogida en la empresa”* de estos trabajadores, afirmando que se debe a *“una tendencia a la no integración por parte de los trabajadores interinos en la política general de la empresa en materia de seguridad”*. Lo que no se nos dice, una y otra vez, es el por qué de esta falta de integración. Creemos que la misma está claramente motivada, como ya hemos dicho, por la debilidad contractual de unos trabajadores sometidos a la amenaza constante del fin de la relación laboral.

²⁶ Op.Cit.

Por otro lado, nadie presenta duda alguna de como la opacidad de la relación triangular del trabajador puesto a disposición por una E.T.T. funciona aumentando los riesgos profesionales a que vienen sometidos estos trabajadores. La falta de claridad en torno a las responsabilidades y obligaciones de las empresas intervinientes en esta relación puede servir como acicate para situaciones de infrautilización de las medidas de protección.

Pero hemos mencionado ya algo realmente importante en la arquitectura, no legal pero sí material, de la temporalidad en nuestro país: el divorcio entre lo legalmente expresado y lo realmente acaecido en los centros de trabajo. ¿Cómo, por qué, se produce este divorcio?

OSCAR, 22 AÑOS.

Siempre he trabajado temporal. Tuve un accidente desmontando un escenario, se me cayeron unos tubos de hierro encima de la pierna y el costado, y poco después seguí trabajando. Ahora trabajo para una ETT en otra ciudad y me pagan mucho más. Pero el caso es que me duele la pierna. No me atrevo a coger la baja. Me han dicho que si la cojo ya no me volverán a llamar de la ETT. Estoy esperando a que me hagan fijo y, entonces, iré a que me vean la pierna.

II. LEGALIDAD Y REALIDAD DEL TRABAJO TEMPORAL.

La realidad de la existencia de una clara brecha entre lo expresado por las leyes y lo que realmente acontece en los lugares de trabajo es algo que cualquier observador mínimamente objetivo no puede dejar de constatar. No existen, por supuesto, datos estadísticos que avalen esta afirmación, lo cual es perfectamente normal dado que las estadísticas oficiales no se dedican a constatar cosas de este tipo. Sin embargo, nadie que tenga usualmente contacto directo con trabajadores temporales, ya sea por razones familiares o profesionales (educadores, abogados, etc) puede dejar de narrar, no ya una, sino mil historias detalladas de sucesos reales que podrían claramente demostrar este clamoroso divorcio entre la letra de la ley y la sustancia de la realidad. También existen, por supuesto, textos que han analizado esto, como el magnífico libro *El empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo* de Andrés Bilbao. Citaremos algunos de sus párrafos:

*“La empresa es percibida por el trabajador como un espacio sustraído a cualquier legalidad exterior y en la que lo único relevante es la voluntad de la gerencia. La gerencia determina lo que debe y lo que no debe de hacerse en cada momento y el trabajador lo acepta como parte de las reglas del juego”.*²⁷

Pero esta docilidad que lleva a aceptar contratos fraudulentos, la firma adelantada de finiquitos, la realización sin control de horas extraordinarias, horarios absolutamente flexibles, condiciones peligrosas de trabajo y todo tipo de arbitrariedades sin freno, tiene su origen también en la misma arquitectura del trabajo temporal. En definitiva: el trabajador temporal, sabedor de la radical debilidad de su posición en la empresa, de la desproporción absoluta de la relación de fuerzas que le liga con el empresario que puede despedirle o, aún mejor, no renovar su contrato en cualquier momento, desconfía abiertamente de los cantos de sirena que le llaman a hacer cumplir la legalidad: *“El recurso a los tribunales se ve como solución última, aplicable a casos extremos (...) no es desconfianza ante la justicia lo que late en la resistencia a acudir a ella, sino el temor a no encontrar otro trabajo. En otras palabras, el trabajador no desconfía tanto del sistema legal, sino que contrapone la capacidad de la gerencia de despedirlo (...) Esta actitud de confianza en el juez es, sin embargo, matizada. Una participante en la discusión expresa sus dudas sobre la capacidad de convencer al juez*

²⁷ Andrés Bilbao. Op.cit. pág. 85.

*que la firma del finiquito fue forzada. Concluyendo, con una afirmación que expresa un radical escepticismo: "el juez va a decidir lo que diga la empresa".*²⁸

La idea más extendida entre este tipo de trabajadores es que obtener trabajo impone adaptarse a las condiciones que sean expresadas por el empresario, sin ningún tipo de cortapisa. El contrato laboral se transforma en uno de adhesión y la supuesta autonomía de la voluntad de las partes desaparece por el lado proletario, arrumbada por la radical fuerza de los hechos económicos que imponen que un trabajo precario es mejor que ningún trabajo: *"Te sientes más presionado. Siempre te doblegas un poco para dar una buena imagen y, a ver, si tienes la esperanza..."*²⁹

Por supuesto, esta radical debilidad del trabajador en la relación de fuerzas que constituye el mundo laboral, también tiene sus raíces históricas constituidas por la evidente derrota de la "Vieja Izquierda" en su proyecto de transformación del mundo. Esto explica también el descrédito generalizado que las organizaciones que supuestamente defienden al trabajador tienen ante la práctica totalidad de los mismos. El sindicato, supuestamente una agrupación de los trabajadores para defender sus propios intereses, es visto en muchas ocasiones como un elemento puramente decorativo, como una estructura más de la organización empresarial, a lo cual no es nada ajena una arquitectura legal del derecho a la libertad sindical que prima claramente la burocratización de los sindicatos y su divorcio de los puestos reales de trabajo. Comité de empresa, crédito horario, etc., funcionan en muchas ocasiones –por supuesto, también con muy honrosas excepciones- como elementos de adocenamiento de un sindicalismo convertido en profesión que sufre una absoluta falta de prestigio ante los trabajadores. Dan fe de ello las más que exiguas ratios de sindicación del Estado español. Ratios que se vuelven no exiguas, sino ridículas, en el caso de los trabajadores temporales, ya que es generalizada entre estos la percepción de que los sindicatos, de defender a alguien más que a sus propios liberados, lo hacen a los trabajadores fijos, con antigüedad en la empresa y con posibilidad de votar en las elecciones sindicales y de mantener una clara relación duradera en el tiempo con la sección sindical.

Se junta así al miedo que impone la desproporción en la relación de fuerzas el absoluto desengaño con unas organizaciones de la "Vieja Izquierda" que parecen convertidas más en aparatos burocráticos a sueldo del sistema que en instancias de defensa de la parte proletaria de la relación laboral.

²⁸ Andrés Bilbao. Op. Cit, pág. 77.

²⁹ Andrés Bilbao. Op.Cit. pág. 80.

Pero lo que queda claro, en definitiva, es el radical aislamiento del trabajador temporal. Rotos sus vínculos con la instancia mediadora con los demás trabajadores que constituía el sindicato, los mismos no son sustituidos por otro tipo de relación directa, sino que desaparecen en la nada. El trabajador temporal se ve en radical competitividad con el resto, dispuesto siempre a no dar pie para ser el primero en no ser renovado, desconfiando totalmente de una solidaridad de clase inexistente en la práctica. *“La solidaridad con los demás se percibe como un imposible. Una participante lo señala así: ‘Es que yo no puedo decirle a mi hija: ‘Voy a ser muy altruista, hija y vamos a ir por los demás, pero mañana no comes’. Es que no puedo hacerlo’.(...) La información de un trabajador es un relato en el que aparecen estos argumentos ...yo comenté con la gente, yo comentaba con mis compañeros de trabajo: Este trabajo obviamente es una mierda, nos están explotando, no tenemos seguro, no tenemos nada, no tenemos Seguridad Social, etc, la verdad, estaría bien ponerles una denuncia. Yo comentaba eso y la gente se me echaba encima: No, no hagas eso, que nos quedamos todos en la calle. Yo esto es lo único que tengo para vivir. No hagas eso que luego cierran la empresa, nos van a putear a 40, no se qué y no sé cuantos”*³⁰

Todo ello conforma, según algunos autores, una estructura peculiar del carácter, un paradigma psicológico del sujeto precario, que vamos a ver en el epígrafe siguiente.

³⁰ Andrés Bilbao. Op. Cit. Págs. 109-110.

LIDIA, 18 AÑOS.

Mi padre tiene un contrato temporal, pero tiene mucha suerte, le pagan mucho más de lo que pone en su nómina, el resto se lo da en mano. Y como en su nómina pone poco, puede pedir ayudas sociales para vivienda y eso.

PROFESOR: Pero eso es ilegal, y además es peor para él. Si se pone enfermo habrá cotizado menos de lo que gana y cobrará muy poco.

- Pues una vez se puso enfermo y el empresario fue y le pagó igual y ya está.

PROFESOR: Pero cuando se le acabe el contrato habrá cotizado menos a la Seguridad Social y cobrará menos paro y menos jubilación y todo eso.

- ¿Y qué va a hacer, denunciar al jefe y que no le llamen ya nunca más?.

III. TEMPORALIDAD Y CARÁCTER

Ya hemos hablado de la insolidaridad, del radical aislamiento que sufre el trabajador temporal. Un aislamiento que está sustentado sobre un individualismo generalizado. La participación en acciones reivindicativas o simplemente colectivas se ve paralizada por el miedo constante generado por la situación de zozobra contractual.

Pero no sólo vamos a hablar de eso. Algunos autores, como por ejemplo Richard Sennett, hablan de la existencia de nuevas configuraciones en el carácter de los trabajadores sometidos a la “flexibilidad” del mercado de trabajo globalizado.³¹ Si el obrero masa de la fábrica configuraba una estructura cultural propia sustentada sobre los valores del esfuerzo y la postergación de la satisfacción en un horizonte de profundidad temporal (una vida de trabajo duro en la que, tras determinadas etapas se obtenían determinadas satisfacciones que se habían ido labrando mediante el esfuerzo sostenido durante los largos años anteriores), el trabajador temporal aparece claramente ajeno a ese tipo de horizontes temporales. El devenir temporal a largo plazo desaparece en la temporalidad, sometido el tiempo vital del individuo a una rotación acelerada de espacios de trabajo y de paro. Nada parece poder planificarse, de nada sirve postergar la satisfacción, el trabajo duro (y no olvidemos la situación de super-explotación de estos trabajadores) no parece dar fruto alguno, el esfuerzo no encuentra gratificación. En estas circunstancias el sujeto se vuelve lábil, pierde el “carácter” monolítico que parece otorgar una vida sustentada sobre el propio puesto de trabajo. “La corrosión del carácter” como lo ha llamado Richard Sennett, se desarrolla fomentando un “presentismo” que nada tiene que ver con el “carpe diem” sino que más bien se relaciona con un pseudo-hedonismo abiertamente pasivo, abandonado a los acontecimientos. Las capacidades productivas del ser humano se embotan, pues nunca es dueño de un proceso vital que no tiene continuidad alguna ya que su narración es imposible, se vuelve una línea quebrada sin dirección ni sentido. Así, el sujeto se refugia en el consumo y la adormilante monotonía de la televisión.

Además, la pérdida del oficio, de esa profesión que se desarrollaba de por vida, cada vez mejor, que significaba un jalón claro en la identidad individual, un espacio de autoafirmación y autoestima pese incluso a la explotación inherente al desarrollo del trabajo en el sistema capitalista, hace zozobrar la nave de la propia identidad. Ya nadie es claramente “esto” o “aquello”, sometidos al cambio constante de puesto de trabajo, al aprendizaje continuo de nuevas profesiones (pero desde el inicio, y para olvidarlas

³¹ Richard Sennett. *La corrosión del carácter*. Anagrama. 2004.

antes de haberlas dominado del todo), a una relación con la propia productividad marcada por la superficialidad, por la falta de autoapropiación de las propias capacidades de hacer y comprender las cosas. No es que el capitalismo no sea así. No es que no haya sido siempre así. Pero lo cierto es que la flexibilización del mercado de trabajo desregula también las estructuras psicológicas del sujeto proletario, enfrentándolo a desterritorializaciones crecientes, forzadas y sin alternativa.

Sin oficio conocido, sin horizonte temporal alguno, despreciando el esfuerzo que sabe que a largo plazo no le va conducir a nada, pues no existe el largo plazo, el trabajador temporal cifra su lábil identidad mutante en una relación anhelante e inconclusa con el consumo (no sólo de cosas, de estupefacientes, de “fiesta”, de experiencias...).

No obstante, también hay quienes piensan que todo esto no es sino la puerta de la liberación.

JAIME, 23 AÑOS.

Un día estaba trabajando de jardinero en Madrid y se puso a llover. El jefe me dijo: hoy vas a tener un día de vacaciones, te puedes ir a tu casa...Y cuando quise pedirle las vacaciones anuales me había descontado todos los días que llovía, me dijo que ya había tenido vacaciones esos días.

ABOGADO: ¿Y quieres demandarle?.

- No, no, deja. No tengo dinero para eso. Y a lo mejor luego no me vuelve a llamar.

IV. EL LABERINTO DE LA TEMPORALIDAD

Y es que las distintas tentativas de analizar este trabajo temporal y, aún más, del conjunto de lo que se ha venido denominando como la precariedad, es decir, de la totalidad de las mutaciones que en la estructura del proletariado ha producido el desplegarse de las últimas décadas del sistema-mundo capitalista, han sido enormemente variadas.

Desde planteamientos más o menos novedosos se quieren leer estas últimas décadas como las de una mutación en el corazón de la experiencia laboral de Occidente que preconfigura un nuevo tipo de sociedad.³² La radical desterritorialización que produce el desplegarse del capitalismo sobre el sujeto proletario se ve como un proceso, de manera paradójica, altamente positivo...” ¿Quién quiere un trabajo para toda la vida?”, se preguntan estos sectores, enarbolando la inane monotonía deshumanizada del modo de vida del obrero masa de la gran fábrica como blanco de sus críticas. Nuevas formas de vida devienen posibles cuando el propio desplegarse del capitalismo barre los frenos que ataban al sujeto proletario a cosas eminentemente alienantes como la fidelidad a la empresa, la subjetividad monolítica, etc. Así, la crítica deviene crítica del trabajo mismo, de la misma experiencia laboral y de todas las ligaduras que atan al sujeto a su condición misma de trabajador. Se anhela la aceleración del proceso, llevarlo siempre un poco más lejos, en una desterritorialización creciente que aboliría con su mismo movimiento el Viejo Mundo del sistema capitalista.

Todo esto se sustenta además en un análisis del sistema productivo que hace hincapié en el desarrollo de lo que han venido denominando como el “trabajo inmaterial”. El trabajo cognitivo o simbólico, afectivo, como opuesto al trabajo manual, se dice, habría alcanzado una clara centralidad en el modo de producción del sistema-mundo capitalista, generando un nuevo panorama a analizar y comprender: Para nada servirían ya análisis antiguos sobre la fuerza de trabajo: la expansión del trabajo simbólico alejaría del espacio central del análisis las formas supervivientes del trabajo productor de cosas, del trabajo manual... de la experiencia del trabajo de la generalidad del proletariado hasta nuestros días.

³² Antonio Negri, Paolo Virno, Emmanuel Rodríguez, etc.

No podemos negar la originalidad y aun la existencia de virtudes en estas tesis. Pero preferimos algunas críticas desde otros frentes. Así, respecto de la centralidad del “trabajo inmaterial” se puede afirmar con Slavoj Zizek:³³

“En la percepción ideológica del Primer Mundo de hoy, el trabajo mismo (la labor manual en tanto opuesta a la actividad de producción cultural “simbólica”), y no el sexo, aparece como el sitio de indecencia a ser ocultado del ojo público. Una tradición que se remonta al Rheingold de Wagner y a Metrópolis de Lang, tradición en la que el proceso productivo tiene lugar bajo tierra, en cavernas oscuras, hoy culmina en la “invisibilidad” de los millones de obreros anónimos que trabajan en condiciones infrahumanas en las fábricas del Tercer Mundo, desde los Gulags chinos o indonesios hasta las líneas de ensamble en Brasil – Occidente puede permitirse el lujo de hablar de “la clase obrera en desaparición”, incluso cuando las marcas de su presencia son fácilmente discernibles por doquier: todo lo que uno debe hacer es leer la pequeña inscripción “Made in... (China, Indonesia, Bangladesh, Guatemala)” en los productos masivos, desde los pantalones vaqueros a los walkmans. Pero lo más llamativo de esta tradición es la igualación del trabajo con el crimen, la idea de que el trabajo duro es originalmente una actividad delictiva indecente a ser escondida del ojo público. El único lugar en las películas hollywoodenses donde vemos el proceso de producción en toda su intensidad, es cuando el héroe de acción penetra en el dominio secreto del villano y localiza allí el sitio de intensa labor (destilando y empaquetando drogas, construyendo un cohete que destruirá Nueva York...) (...) Y la función de la intervención de Bond claro, es hacer explotar en llamas este sitio de producción, permitiendo a los ciudadanos del Primer Mundo volver al semblante ordinario de su existencia mundana, con su “clase obrera en desaparición””.

Además, hablar de extender la desterritorialización, la desestructuración psicológica, cultural y vital producida por el avance de la desregulación productiva, es olvidar que el mismo Gilles Deleuze recomendaba “infinita prudencia” para que los procesos de desterritorialización fueran liberadores. Barrer simplemente con el pasado no garantiza un presente o un futuro nada halagüeños. El simple desplegarse del sistema-mundo capitalista no lleva necesariamente (como parecería según las tesis del Negri más determinista) a su superación socialista o post-socialista. Ese es un proceso que depende enteramente de nuestra productividad en estos momentos de crisis. Y es precisamente la capacidad de encontrarse a bien con la propia productividad lo que está en juego en los procesos de despliegue de la temporalidad en el empleo.

³³ Slavoj Zizek. *A propósito de Lenin*. Atuel. 2003.

Así, reivindicar un “empleo fijo” no es “la misma vieja-mierda” sino reivindicar una posibilidad (problemática) de hacerse con el control de la propia vida y de la propia capacidad productiva. Recuperar una identidad (tendencialmente alienada) frente a la disolución total del propio carácter en la superficialidad de la flexibilidad absoluta. Y, sobre todo, frenar el sufrimiento y las barreras para el trabajo libre y vivo, que la disolución de toda subjetividad produce en el trabajo precario.

En definitiva, hemos tratado de analizar desde distintos puntos de vista el desarrollo de la temporalidad en el empleo en nuestro país. Narrar su extensión y arquitectura, debatir su importancia y sus implicaciones más profundas.

Esperamos que este viaje haya sido de tu agrado.

BIBLIOGRAFIA.

- ATILIO A. BORON. "Imperio & imperialismo. Una lectura crítica de Michael Hardt y Antonio Negri". CLACSO. 2004.
- VV AA. "Problemas actuales del trabajo eventual e interino". Lex Nova. 2002.
- ANDRES BILBAO. "El accidente de trabajo. Entre lo negativo y lo irreformable". Siglo Veintiuno. 1997.
- ANDRES BILBAO. "EL empleo precario. Seguridad de la economía e inseguridad del trabajo". Los libros de la Catarata-CAES. 1999.
- MARIA FERNANDA FERNANDEZ LOPEZ, MIGUEL C. RODRIGUEZ-PIÑERO ROYO (Dirs.), FCO. JAVIER CALVO GALLEG0 (Coord.). "Diez años desde la regularización de las Empresas de Trabajo Temporal. Balances y perspectivas". Consejo Andaluz de Relaciones Laborales. 2004.
- J. I. GARCIA NINET. (Dir.). "La contratación temporal". Tirant lo Blanch. 1999.
- MICHAEL HARDT, ANTONIO NEGRI. "Imperio". Paidós. 2002.
- ANTONIO OJEDA AVILES, JUAN GORELLI HERNANDEZ. "Los contratos de trabajo temporales". Iustel. 2006.
- JOAQUIN PÉREZ REY. "El contrato eventual por circunstancias de la producción". Bomarzo. 2006.
- EMMANUEL RODRIGUEZ. "El gobierno im-posible. Trabajo y fronteras en las metrópolis de la abundancia". Traficantes de Sueños. 2003.
- RICHARD SENNETT. "La corrosión del carácter. Las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo". Anagrama. 2006.
- A.V. SEMPERE NAVARRO, (Dir.). "Los contratos de trabajo temporales". Aranzadi. 2004.

- PAOLO VIRNO. "Gramática de la multitud. Para un análisis de las formas de vida contemporáneas". Traficantes de Sueños. 2003.
- IMMANUEL WALLERSTEIN. "La decadencia del imperio. EEUU en un mundo caótico". Txalaparta. 2005.
- IMMANUEL WALLERSTEIN. "Las incertidumbres del saber". Gedisa. 2005.
- SLAVOJ ZIZEK. "A propósito de Lenin". Atuel. 2003

El autor



José Luis Carretero Miramar (1971) ha sido militante de los movimientos sociales madrileños desde su juventud.

Fue miembro de la Junta Directiva de la Asociación Libre de Abogados (ALA) y defendió, como letrado y muchas veces gratis, a inmigrantes, insumisos, activistas sociales, sindicalistas y víctimas de la tortura y de la violencia de género.

En la actualidad imparte clases de Formación y Orientación Laboral y de Empresa e Iniciativa Emprendedora en la escuela pública. Colabora habitualmente con diversos medios de información, como el periódico Diagonal, la revista Transversales, el programa de radio Economía Directa, o la cadena televisiva RT en español.

Ha publicado varios libros sobre las transformaciones del trabajo y las consecuencias de la crisis (Contratos temporales y precariedad, El bienestar malherido, Entender la descentralización productiva y El trabajo de la crisis), así como un par de volúmenes de narrativa (Palabra de abogado y El abogado del hombre más malo del mundo y otros relatos) y un texto colectivo sobre el movimiento autónomo madrileño de los años noventa (Tomar y hacer en vez de pedir y esperar). También ha impartido numerosas conferencias, cursos y talleres en universidades y centros sociales, sindicales y culturales de España, Europa y América Latina.

Es miembro del Instituto de Ciencias Económicas y de la Autogestión (ICEA). Ha asesorado a varios proyectos autogestionarios concretos y colabora con el Programa

Facultad Abierta de la Universidad de Buenos Aires sobre las empresas recuperadas argentinas.

Ha sido ganador del Certamen de Narrativa Social “Al Margen” (Valencia).