

CC.OO. pretende una modificación sustancial en la regulación actual de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT)

La actual regulación de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT) presenta graves insuficiencias que desde el momento de su gestación y promulgación fueron puestas de manifiesto y contestadas por las organizaciones sindicales y por el conjunto de la población asalariada.

Los elementos negativos que desde CC.OO. señalamos en su momento, siguen siendo válidos actualmente:

a) Las ETT actúan en un mercado laboral en el que existe una alta tasa de temporalidad gestionada directamente por las empresas. Las modalidades de contratación temporal existentes permiten cubrir todos los posibles supuestos de utilización derivados de necesidades productivas de naturaleza eventual, así como relaciones contractuales de muy corta duración.

b) La Ley no garantiza la igualdad de trato de los trabajadores de ETT respecto a los de la empresa usuaria donde desarrollan su actividad.

Ambos factores han contribuido a que las ETT se configuren como un instrumento de reducción de los costes laborales, siendo éste su único factor de competencia, un modelo alejado del existente en otros países europeos con regulaciones más garantistas y que atiende más a factores de especialización y de ajuste de necesidades puntuales de las empresas usuarias.

El resultado de este conjunto de factores es que quienes trabajan en una ETT están sujetos a unas relaciones laborales de carácter precario: contratos temporales y con condiciones de trabajo en muchos casos inferiores a las establecidas en las empresas donde van a desarrollar su actividad.

Esta situación es percibida por el conjunto de la sociedad, y no sólo por quienes trabajan en estas condiciones o por las organizaciones sindicales, como injustificada y, por tanto, que es necesario modificar.

Las modificaciones que como sindicato proponemos, esquemáticamente, son las siguientes:

Estabilidad en el empleo, entendida tanto desde la modalidad de contratación de sus trabajadores, como desde la regulación de los supuestos de utilización de estas empresas (por ejemplo, la Administración pública no podrá contratar jamás una empresa de trabajo temporal, no se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para cubrir una jornada a tiempo parcial...).

Equiparación salarial, los trabajadores de las ETTs deben cobrar lo mismo que los trabajadores de las empresas donde están prestando sus servicios.

Formación. Es necesario establecer mecanismos y procedimientos suficientes para que las obligaciones de la ETT en materia de formación, reguladas actualmente en la ley, sean efectivas en la práctica.

Evitar las prácticas fraudulentas. Recogiendo la legislación, considerando además, que la utilización de este tipo de prácticas conllevarán la ilegalidad de la cesión, teniendo derecho el trabajador a adquirir la condición de fijo.

Garantías para la representación sindical. De modo que pueda existir un control real de las actividades desarrolladas por la empresa y la posibilidad de denuncia de las infracciones cometidas.

Condiciones claras para obtener la autorización administrativa. Así la administración podría tener en cada momento control sobre lo que pasa en este tipo de empresas y cuál es su evolución.