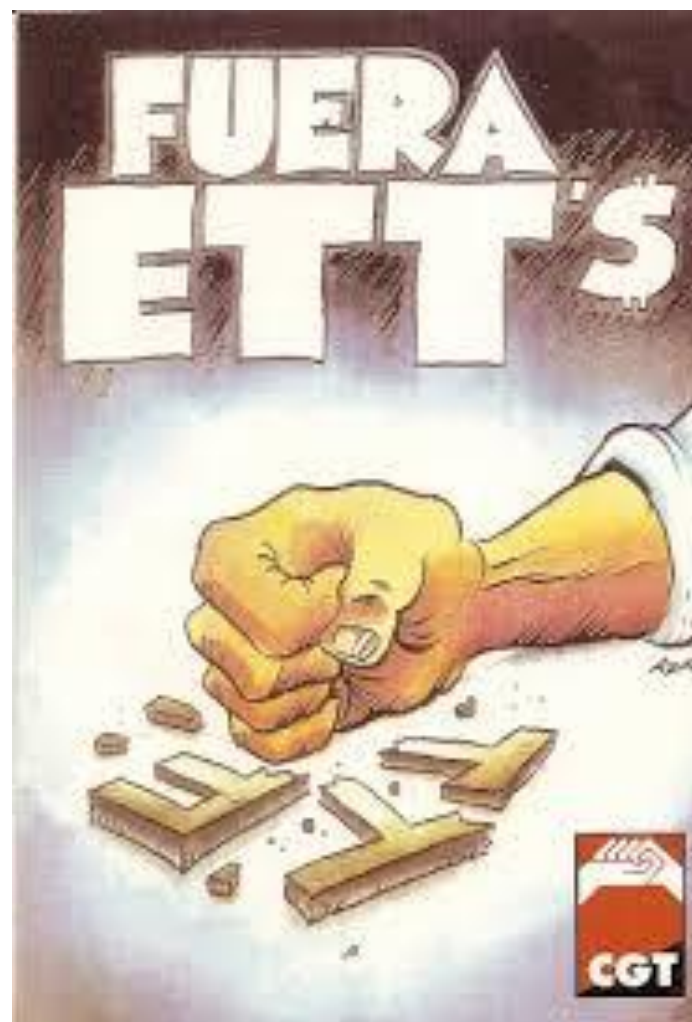




“En ningún momento podemos olvidar que se trata de un negocio basado en el incremento de los niveles de explotación de la persona trabajadora para aumentar beneficios. Las ETT’s son un intermediario que facilita mano de obra barata (a pesar de la falacia de la equiparación) y de docilidad garantizada por el propio tipo de contrato”. Eladio Villanueva

Algunas cuestiones previas

- Con la reforma laboral de 1994 se liberaliza el mercado de trabajo, que hasta entonces otorgaba la exclusividad en los servicios de colocación al SEPE
- Se cumplieron pues en 2019 los 25 años de la existencia de las ETT
- La finalidad de las ETT es contratar trabajadores y trabajadoras, para cederlos temporalmente a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales
- Actualmente tienen autorización para operar como tales 275 empresas

AMBITO	NUMERO ETT
ANDALUCIA	28
ARAGON	5
CANARIAS	10
CANTABRIA	3
CASTILLA LEON	4
CASTILLA - LA MANCHA	5
CATALUÑA	40
COMUNIDAD DE MADRID	35
NAVARRA	5
COMUNIDAD VALENCIANA	32
GALICIA	8
BALEARES	1
LA RIOJA	1
EUSKALERRIA	13
ASTURIAS	3
REGION DE MURCIA	16
ESTATALES	66
TOTAL	275

- Durante 2019 se celebraron 4.342.824 contratos de puesta a disposición, lo que supone un 5% más que el año anterior
- Estos contratos han afectado a un total de 779.061 personas distintas, afectando a 2,8% más que en 2018.
- Cada persona contratada por esta modalidad ha tenido una media de 5,57 contratos de puesta a disposición.
- Por sectores los que más los utilizan son:

Industria manufacturera	1167005	26,87%
Agricultura, ganadería	811420	18,67%
Transporte y almacenamiento	624257	14,37%
Hostelería	647737	14,90%
Comercio y reparación vehículos	457167	10,52%

- Por CCAA se han utilizado estos CPD durante 2019

CATALUÑA	777024	2%
C.MADRID	661604	8%
R. MURCIA	595034	12,04%
C.VALENCIANA	469986	-1,09%
ANDALUCIA	449951	7,9%
CASTILLA Y LEON	211509	4,4%
EUSKALERRIA	213193	4,9%
GALICIA	182689	0,7%
ARAGON	145594	-3,08%
CASTILLA -LA MANCHA	151175	-0,4%
CANARIAS	156001	13,01%

- El 40,5% han sido contratos para mujeres y un 59,5% de hombres
- El 25% de los CPD lo han sido para personas extranjeras y el 75% para personas con nacionalidad española
- Las franjas de edad con mayor porcentaje de CPD son:

De 20 a 24 años	18,72%
De 25 a 29 años	17,07%
De 30 a 34 años	13,73%

- El total de representantes sindicales en el convenio de ETT es de 101, lo que supone que cada uno representa a 7714 personas
- La Inspección de Trabajo solo ha tenido 826 actuaciones en empresas de ETT con 220 sanciones y que solo afectan a 14000 personas

Regulación de las ETT

- Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal
- RD 216/1999 de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo de las empresas de trabajo temporal
- RD 417/2015 de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal
- RDLG 2/2015 de 23 de octubre por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (Art. 15.5 y 43)
- Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal 2011-2020

Requisitos para obtener autorización

- Tener la estructura organizativa necesaria, consistente en 12 trabajadores/as indefinidas por cada 1000 personas contratadas para ser cedidas, con un mínimo de 3 personas fijas.
- Dedicarse en exclusiva a la actividad de ETT y figurar en su denominación las siglas ETT
- Estar al día en el pago de impuestos y Seguridad social
- Constituir una garantía financiera consistente en el primer año 25 veces el SMI, para años posteriores el 10% de la masa salarial del año anterior
- No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones

¿Cuándo se pueden celebrar contratos de puesta a disposición?

- Para la realización de una obra o servicio determinado
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos
- Para sustituir a trabajadores con reserva del puesto de trabajo
- Para cubrir un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección
- En los mismos supuestos que la empresa usuaria podría celebrar un contrato en prácticas o de formación

¿Cuándo no se pueden celebrar contratos de puesta a disposición?

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria
- Para la realización de trabajo u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo
- Cuando en los 12 meses anteriores la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir, por despido improcedente, por extinción voluntaria del trabajador por MSCT o falta de pago, por despido colectivo o por causas objetivas
- Para ceder trabajadores a otra empresa de trabajo temporal
- Para sustituir a personal funcionario

Duración máxima de los contratos de puesta a disposición

- Un máximo de 6 meses, dentro de un periodo de 12 meses, cuando se trate de contratos eventuales por circunstancias de la producción. Por convenio colectivo se podrá modificar la duración máxima (máximo 12 meses en un periodo de 18 meses). Se pueden usar para otras eventualidades
- Un máximo de 2 o 3 años respectivamente en los casos de que el contrato corresponda a prácticas o formación
- 3 años en caso de contrato de obra
- 24 meses en un periodo de 30 meses con dos o más contratos de cualquiera de las modalidades temporales

Obligaciones de las ETT

- No podrán cobrar cantidad alguna en concepto de selección, formación, etc.
- Le corresponde el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social
- Proporcionar la formación suficiente y adecuada al puesto de trabajo, debiendo destinar el 1% de la masa salarial para formación
- Informar previamente a la persona contratada de la información recibida de la empresa usuaria sobre el puesto de trabajo, las tareas a desarrollar y sobre los riesgos laborales, debiendo incorporarse esta información al contrato de trabajo

Y en materia de prevención de riesgos laborales

- Disponer del personal necesario y obligatorio que cumpla los requisitos legales en materia de prevención de riesgos laborales
- Asegurarse de que la persona que va a ser puesta a disposición posee la formación necesaria en materia preventiva para el puesto de trabajo a desempeñas
- Acreditar a la empresa usuaria que la persona puesta a disposición ha recibido la información relativa a los riesgos y medidas preventivas del puesto de trabajo y que cuenta con un estado de salud compatible con el mismo
- Ofrecer periódicamente la realización de reconocimientos médicos voluntarios

Contenido del contrato de duración determinada

- Debe formalizarse por escrito, identificando a las partes, en el caso de la ETT debe figurar el número de autorización administrativa
- Identificar a la empresa usuaria con indicación del CIF y CC/SS
- Causa del contrato de puesta a disposición
- Contenido de la prestación laboral
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo
- Duración estimada del contrato
- Lugar y horario de trabajo
- Remuneración acordada y convenios colectivos aplicables tanto en la ETT como en la empresa usuaria

Relación del trabajador/a con la empresa usuaria

- Las facultades de dirección y control de la actividad corresponden a la empresa usuaria, las disciplinarias corresponden a la ETT
- Los trabajadores/as podrán presentar a través de los/as representantes de la empresa usuaria reclamaciones en relación a la actividad laboral
- La representación sindical de la empresa usuaria tendrá atribuida la representación de las personas puestas a disposición por cualquier cuestión referente a la prestación laboral sin que ello suponga un mayor crédito de horas sindicales. Esta representación no podrá ejercerse en reclamaciones frente a la ETT

Derechos de los trabajadores/as

- A que se le apliquen las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo que si hubieran sido contratados/as por la empresa usuaria en cuanto a:
 - La remuneración, que comprende todas las cantidades fijas y variables establecidas para el puesto de trabajo desarrollado
 - La duración de la jornada
 - Las horas extraordinarias
 - Los periodos de descanso
 - Trabajo nocturno
 - Vacaciones
 - Días festivos

- A que se le apliquen las mismas disposiciones que a quienes trabajan para la empresa usuaria en materia de:
 - Protección de las mujeres embarazadas
 - Lactancia
 - Protección de los menores
 - Igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas para combatir la discriminación por sexo, raza, religión, etc.
- Cuando el contrato se ha concertado por un tiempo determinado tiene derecho a la finalización del mismo de una indemnización de 12 días por año trabajado
- A utilizar comedores, guarderías, autobuses, zonas de descanso que la empresa usuario ponga a disposición de su personal propio
- A ser informado/a de las vacantes existentes en la empresa usuaria

Convenio de empresas de trabajo temporal

- La vigencia del actual convenio es desde 1-1-2011 hasta 31-12-2020, pese a que se firmó en diciembre de 2018. Admite prorrogas anuales si no hay denuncia (Artículo 5)
- Los firmantes son CCOO y UGT pese a no tener la mayoría sindical en el sector, que corresponde al sindicato UNIÓN Y EMPLEO y que sin embargo no ha participado en la negociación
- Es posible por convenio colectivo o acuerdo de empresa limitar el uso de CPD, sin embargo en el convenio de ETT los firmantes “se comprometen a realizar las gestiones necesarias para evitar que se incluyan cláusulas que limiten el uso de este tipo de contratos”. También acuerdan, en el marco del dialogo social, a la eliminación de las normas que limiten o prohíban el uso de CPD, incluso para actividades peligrosas (Artículo 11)

- El periodo de prueba será de 45 días. Si el contrato tuviera una duración igual o inferior a 45 días el periodo de prueba se reducirá a la mitad del tiempo de duración del contrato firmado. No es necesario pasar nuevos periodos de prueba si se han superado ya en anteriores contratos de la ETT con la empresa usuaria en el periodo de 12 meses anteriores (Artículo 18)
- Permisos y licencias (Artículo 36):
 - A) Quince días naturales en caso de matrimonio.
 - B) Dos días en caso de nacimiento de hijos/as.
 - C) Dos días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
 - D) Tres días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as o hermanos/as.
 - En los supuestos b), c) y d) anteriores, el plazo será de cuatro días cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto. No obstante, no se aplicará la condición de distancia mínima de 200 Kms. de distancia por trayecto cuando el desplazamiento tenga que efectuarse desde territorio peninsular a las islas, a Ceuta o a Melilla, o desde cualquiera de estos lugares a la península.
 - Un día por traslado del domicilio habitual.

- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- Un día natural por matrimonio de padre, madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en el día de celebración de la ceremonia.
- Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.
- Las trabajadoras, por lactancia de hijo/a menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, o bien por una reducción de su jornada en media hora, al inicio o al final de la misma, durante el referido periodo de lactancia, o bien acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por 21 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de descanso maternal.
- En los casos de nacimientos de hijos/as prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante una hora.

- Al personal de puesta a disposición se les podrá abonar la compensación económica correspondiente a la falta de disfrute de vacaciones mediante su prorrateo mensual durante la vigencia de todo su contrato, salvo que la duración del mismo o la sucesión de contratos sin solución de continuidad sea de un año (Artículo 41)
- Las ETT tienen la obligación de suscribir un seguro colectivo que cubra las contingencias de muerte e invalidez por accidente de trabajo (artículo 42)
- En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral, la ETT abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 2 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de sus emolumentos percibidos el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones (Artículo 44)

Derechos de información de la RLT de la empresa usuaria sobre el personal con CPD

- Recibir copia básica de cada contrato realizado
- Recibir la información de cada CPD formalizado entre la ETT y la empresa usuaria
- Los delegados/as de prevención o en su defecto el Comité de empresa deben recibir la información de los riesgos laborales y las medidas preventivas de cada puesto de trabajo
- La misma información relativa a turnos, horas extraordinarias o complementarias, festivos, etc. que se reciba del personal de la empresa usuaria