

## 20. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

---

La ley aplicable es la Ley 14/1994, de 1 de junio, de ETT, que fue modificada por Ley 12/2001, así como RD 4/95, Reglamento de las ETTs, el RD 216/1999 respecto a seguridad y salud laboral, y RD legislativo 5/2000 en materia de infracciones.

### Denominación

Es ETT aquella cuya actividad, realizada por personas físicas o jurídicas, consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

La administración laboral ejerce un control sobre las ETT dado que precisan:

- Autorización administrativa para el inicio, prorroga y reinicio de sus actividades, para lo cual deben justificar determinados requisitos y presentar la solicitud y documentación oportuna siguiendo un procedimiento establecido.
- Constituir una Garantía financiera a disposición de la autoridad laboral para responder de las deudas salariales y deudas de seguridad social que debe alcanzar un importe igual a 25 veces en computo anual el SMI vigente en el momento de solicitarla.
- El empresario está obligado a Informar de los cambios de titularidad, aperturas, ceses, cambios de directivos que afecte a la titularidad, etc.
- Se deben registrar en registros públicos.

La cesión solo puede realizarse a través de ETT debidamente autorizadas en los términos legalmente establecidos.

En caso de cesión ilegal, los trabajadores sometidos a tráfico prohibido tienen derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la cedente o cesionaria, y respecto a la seguridad social existe responsabilidad solidaria frente a las obligaciones de cotización y pago de prestaciones.

### Relación de la ETT con la empresa usuaria

La cesión del trabajador de la ETT para prestar servicios en la usuaria tiene lugar mediante el contrato de puesta a disposición, que queda sometido a poder de disposición de la usuaria.

Se pueden celebrar contratos de puesta a disposición para satisfacer necesidades temporales de la empresa en ciertos casos:

- Obra o servicio determinado
- Eventualidad
- Para sustituir trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo
- Cobertura temporal de un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

La ETT no puede celebrar contratos de aprendizaje o formación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, y la empresa usuaria no puede celebrar contrato de puesta a disposición cuando en los 12 meses inmediatamente anteriores a la contratación haya amortizado puesto de trabajo que pretenda cubrir por despido improcedente o por causa de extinción por voluntad del trabajador, despido colectivo, o amortización de puesto de trabajo, salvo excepciones.

Tampoco se puede celebrar este tipo de contrato para sustituir trabajadores en huelga, o para ceder a otras ETT, o para realizar actividades de especial peligrosidad.

Se imponen obligaciones a las ETT y a las empresas usuarias respecto a dichos contratos, ya que la empresa usuaria debe informar a los representantes de los trabajadores sobre la existencia y motivo de estos contratos, y la ETT debe suministrar a la usuaria copia del contrato de trabajo y la documentación que acredite haber cumplido las obligaciones salariales y de SS contraídas con los trabajadores, y remitir a la autoridad laboral relación de contratos puestos a disposición mensualmente.

En materia de seguridad y salud, las ETT deben organizar sus recursos para el desarrollo de las actividades preventivas en relación con sus trabajadores, incluidos los contratados para ser puestos a disposición de las usuarias, bien asumiendo personalmente tal actividad, designando uno o varios trabajadores, constituyendo un servicio de prevención propio o bien recurriendo a uno ajeno.

Además los trabajadores puestos a disposición pueden dirigirse a los trabajadores designados o a los servicios de prevención de la empresa usuaria, en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores de la misma.

Los trabajadores designados o los servicios de prevención de la ETT y de la usuaria deben coordinar sus actividades con el fin de garantizar una protección adecuada de la salud y seguridad de los trabajadores puestos a disposición.

### **Relaciones laborales del trabajador con las ETT**

Los contratos se deben formalizar por escrito y se debe comunicar a la oficina de empleo

La duración puede ser indefinida, o de duración determinada coincidente con la del contrato puesto a disposición.

Se puede celebrar un contrato para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con distintas empresas usuarias.

La ley prevé como derechos para los trabajadores :

- Percibir una retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria calculada por unidad de tiempo.
- Si el contrato es por tiempo determinado debe recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición (12 días por año de servicio).
- Misma protección en materia de seguridad y salud que el resto de trabajadores de la empresa donde presta sus servicios según disposiciones mínimas de protección de la seguridad y la salud de los trabajadores contratados por las ETT establecidas legalmente.
- La ETT no puede obligar al trabajador a pagar por su formación o contratación.

Son obligaciones de la empresa:

- Obligaciones salariales y de seguridad social.
- Destinar anualmente el 1% de la masa salarial a formación de los trabajadores contratados para cederlos a usuarias.
- Asegurarse de que el trabajador tiene la formación teórica y práctica de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta la cualificación, experiencia profesional y riesgos a los que va a estar expuesto. A este respecto la empresa tiene una serie de obligaciones como acreditar documentalmente a la usuaria que el trabajador ha recibido la información relativa riesgos específicos para el puesto a desempeñar, a la vigilancia de la salud de los trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias, etc.

En caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas a las ETT, el RD legislativo 5/2000 sobre infracciones y sanciones de orden social, prevé una serie de sanciones. En caso de reincidencia en infracciones tipificadas como graves puede dar lugar a la suspensión de actividades durante un año.

## Relación del trabajador con la empresa usuaria

La usuaria debe ejercer el control y dirección del trabajador durante el tiempo de prestación de los servicios.

Son obligaciones de la empresa:

- En materia de prevención de riesgos laborales deben:
  - Recabar la información necesaria de la ETT para asegurar que el trabajador es apto para el puesto, posee las cualidades y capacidades requeridas, y ha recibido la formación precisa.
  - Informar al trabajador sobre los riesgos específicos para su salud y seguridad.
  - Informar a los delegados de prevención o representantes de los trabajadores, así como al servicio de prevención de la empresa o trabajadores designados para la prevención sobre la contratación de los trabajadores de la ETT, el puesto de trabajo a ocupar, riesgos, medidas e información dada al mismo.
  - Asegurar el mismo nivel de protección de su seguridad y salud durante la ejecución del trabajo que el resto de trabajadores de la empresa.
  - Informar del resultado de la evaluación de riesgos que realice a la ETT para el seguimiento de la salud del trabajador.
  - etc
- Responde subsidiariamente, o solidariamente según los casos, de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas por el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Son derechos de los trabajadores:

- Los que les correspondan según su contrato.
- A presentar reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral.
- La empresa debe informar a los representantes de los trabajadores sobre los contratos de puesta a disposición y su motivo, y deben entregarle una copia básica del mismo.
- A la utilización del transporte y instalaciones colectivas de la usuaria durante la prestación de servicios.

También en caso de incumplimiento de las obligaciones impuestas a las empresas usuarias, el RD legislativo 5/2000 sobre infracciones y sanciones de orden social, prevé una serie de infracciones y las sanciones correspondientes.

Para los tipos de cotización por desempleo de las ETT Ver apartado 17.5

### **NORMATIVA:**

- Estatuto de los Trabajadores. (BOE, 29/03/95)
- Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. (BOE, 02/06/94)
- Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de Empresas de trabajo temporal. (BOE, 01/02/95)
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, por el que se aprueban las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud en el trabajo en Empresas de Trabajo Temporal. (BOE, 24/02/99)
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social. (BOE, 08/08/00).
- Ley 12/2001, de 9 de julio, por la que se aprueban medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. (BOE, 10/07/01)

- Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007 (BOE 29/12/2005).
  
  - Orden TAS 31/2007, de 16 de Enero, por el que se desarrollan las normas de cotización, desempleo, FGS y FP para el año 2007. ( BOE 19/1/2006)
- Ley 51/2007, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2008.
- Orden TAS 76/2008, de 22 de Enero, por el que se desarrollan las normas de cotización, desempleo, FGS y FP para el año 2008. ( BOE 28/1/2008)