



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL **3**

BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL

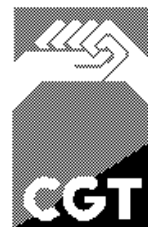
Empresas de Trabajo Temporal (ETT'S)

Posición de la CGT
Guión y desarrollo Jurídico

Nº 3 / 22-VI-95

FEDERACION DE TRANSPORTES Y COMUNICACIONES

CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO
Informativo Jurídico Sindical (3)



Madrid 22 - VI - 1995

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La precarización global y progresiva del empleo es uno de los aspectos más negativos al que nos enfrentamos en estos momentos, concretamente queremos realizar en esta Circular, una primera aproximación a la nueva realidad de las Empresas de Trabajo Temporal.

Mediante la **Ley 14/1994 de 2 de junio** se regulan en España las **Empresas de Trabajo Temporal** (E.T.T.), dando legalidad a una situación que se encontraba hasta entonces **expresamente prohibida** por el Estatuto de los Trabajadores, considerada tradicionalmente como tráfico ilegal de mano de obra. Aunque hecha la Ley hecha la trampa, y actualmente, muchas empresas dedicadas a la cesión de mano de obra continúan actuando impunemente fuera de la legalidad, fundamentalmente por no poder aportar las garantías de seguridad para los trabajadores que determina la Ley, y actuar además con un ánimo de lucro manifiesto.

A finales de la década de los 60 se firma el Convenio nº 96 de la OIT en el que se recoge que la E.T.T., convenientemente reguladas, supondrían para los/as trabajadores/as un mecanismo importante de acceso a la actividad laboral, facilitando además una formación polivalente, y para ciertos colectivos, la posibilidad de compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

La ratificación por parte de el Estado Español de este Convenio de la OIT posibilita la legalización en nuestro país de este tipo de empresas, pero no obstante hasta el 2 de junio de 1994 con la aprobación de la **Ley 14/1994** no se establece una regulación específica para ellas, funcionando hasta ese momento, la pocas que se han adaptado a la Ley, fuera de la legalidad.

Centrándonos ya en la **Ley 14/1994**, vamos a hacer un pequeño repaso de la misma, siguiendo el mismo orden que su articulado.

Capítulo I:

Define a este tipo de empresas estableciendo una serie de requisitos administrativos y garantías que deben cumplir, a saber:

-Autorización administrativa en función del ámbito territorial en que va a actuar la E.T.T.

- * Dirección Provincial de Trabajo a nivel provincia
- * Dirección General de Trabajo a nivel superior a provincia
- * Organo competente de las Comunidades Autónomas a nivel Comunidad en aquellas que tuvieran transferida la competencia de ejecución de la legislación laboral.

- Carecer de ánimo de lucro, solamente pueden cobrar **el coste real de la gestión que realizan**, tanto al trabajador/a como a la empresa usuaria. Aunque la Ley no establece ningún tipo de mecanismo para valorar el coste real de la gestión, por lo que esta condición constituye en realidad una forma de potenciar el fraude ante la imposibilidad real de controlar su cumplimiento.

- Que cubra las **obligaciones salariales, indemnizatorias y de Seguridad Social** de los trabajadores/as por ella contratados mediante pólizas de seguro o avales de Sociedades de Garantía Recíproca en la siguiente cuantía:

- * El primer año 25 veces el Salario Mínimo Interprofesional
- * Por el resto de los años el 10% de la masa salarial de año anterior con un mínimo de 25 veces el SMI.

(En materia salarial es responsable al E.T.T., que es la que abona los salarios al/a trabajador/a, mientras que la encargada de darle las órdenes y organizar el trabajo es la empresa usuaria.)

Capítulo II:

Regula el **contrato de puesta a disposición**, definiéndolo como el celebrado entre la E.T.T. y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del/la trabajador/a para prestación de sus servicios en la empresa usuaria, quedando el trabajador/a **sometido al poder de dirección y control** de dicha empresa usuaria.

Se trata pues de una relación trilateral, por una parte la E.T.T. y por otra la empresa usuaria y el/la propio/a trabajador/a, que se **encuentra ligado/a de alguna manera a las dos**.

(El trabajador/a solo se vincula a la E.T.T. de **manera temporal**, mientras dure el contrato de puesta a disposición, resultando prácticamente **imposible la consolidación de dicha relación**. El único caso en el que se consolidaría la relación laboral, pero en todo caso **con la empresa usuaria** y no con la E.T.T., sería cuando el contrato con el/a trabajador/a se realizara en **Fraude de Ley** por incumplimiento en cuanto al tiempo máximo legal de la duración del contrato de trabajo utilizado.)

Capítulo III:

Regula las **relaciones entre el/la trabajador/a y la E.T.T.**, estableciendo los tipos de contrato de trabajo así como las condiciones salariales.

El contrato laboral establecido entre el/la trabajador/a y la E.T.T. **debe cumplir las siguientes condiciones:**

- Tienen que hacerse por escrito
- Solo se pueden utilizar los siguientes tipos de contrato
 - * Obra o servicio determinado
 - * Eventual por circunstancias de la producción
 - * De interinidad
- A la finalización del contrato se fija una indemnización de 12 días por año
- Se deberá destinar un 1% de la masa salarial para la formación de los trabajadores contratados.

Las condiciones salariales se establecerán en el **CONVENIO COLECTIVO aplicable a las E.T.T.** o en su defecto el aplicable a la empresa usuaria.

Capítulo IV:

Regula las relaciones del trabajador/a con la empresa usuaria, estableciendo que las facultades de **dirección y control de la actividad laboral** serán ejercidas por esta empresa, sin perjuicio de la **facultad disciplinaria del art. 58 del Estatuto de los Trabajadores**, que corresponde a la E.T.T.

Esto significa que las faltas cometidas por los/as trabajadores/as en el ejercicio de su actividad para la empresa usuaria, se sancionan directamente por la E.T.T., previa comunicación de la empresa usuaria a la E.T.T.

En materia de **Seguridad e Higiene en el Trabajo** la responsable es la empresa usuaria.

Por último, también establece que la empresa usuaria es **responsable subsidiaria** de las **obligaciones salariales y de Seguridad Social** contraídas con el/la trabajador/a, responsabilidad que se transforma en solidaria si el contrato se realiza en fraude de Ley.

Esto significa que si se superan los límites temporales en la contratación de los/as trabajadores/as que establece esta Ley, supone la **incorporación del/la trabajador/a en la plantilla de la empresa usuaria.**

Capítulo V:

Regula las **infracciones y sanciones**, tanto de las E.T.T. como de las empresas usuarias.

Por último hay que destacar que las relaciones entre la E.T.T. y el/la trabajador/a, y entre éste/a y la empresa usuaria, en lo no previsto por esta Ley, será de aplicación la legislación laboral y de Seguridad Social, mientras que **en las relaciones entre la E.T.T. y la empresa usuaria se aplicará la legislación civil o mercantil.**

EL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR

El 31 de marzo de 1.995 se publica el Primer Convenio Colectivo de las E.T.T. firmado entre la patronal del sector (GEESTA) y los sindicatos más representativos (CC.OO. y U.G.T.) con efectos económicos desde el uno de julio de 1994 hasta el 31 de diciembre de 1996.

Este Convenio no aporta ninguna ventaja para los trabajadores/as con respecto a la Ley, sino que más bien perjudica, ya que establece unas condiciones totalmente impresentables en cuanto a movilidad geográfica y modificación de condiciones de trabajo, así como en cuanto a la clasificación profesional, entrando de lleno en la Reforma Laboral al regular todo en Grupos Profesionales.

Por otra parte además de establecer unos salarios ridículos, que oscilan entre las 980.000 pts anuales y 1.720.000 para los niveles más altos, establece una cláusula de descuelgue para que aquellas empresas que tengan dificultades económicas fijen nuevas condiciones económicas por debajo del Convenio.

VALORACION FINAL

La legalización y regulación de las E.T.T. se sitúa en la tendencia general iniciada por la Reforma Laboral dirigida hacia la búsqueda de formas nuevas, y sobre todo más flexibles, de la organización del trabajo.

Un proceso que no se puede dar por concluido y que seguirá avanzando en el terreno de la precarización con el aplauso de los Partidos Políticos y **la complicidad de los Sindicatos mayoritarios**, si no actuamos para impedirlo.

Por otra parte estas empresas necesitan para su funcionamiento una total **flexibilidad administrativa**, puesto que las condiciones de realización, horario y hasta el lugar o el puesto demandado de empleo **pueden cambiar de un día para otro**.

Esta flexibilidad administrativa la han conseguido implantar, no solo a través de la regulación de las E.T.T., sino también a través de la propia Reforma Laboral, mediante la **eliminación de la autorización administrativa previa** en temas como la movilidad geográfica y la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Actualmente el trabajo temporal se desarrolla fundamentalmente sobre tres sectores, y preferentemente sobre actividades de tipo administrativo y en empresas de servicios, aunque hay que destacar que actualmente estamos ante el comienzo de este sistema, por lo que es de prever que en el futuro se vaya implantando en todas las actividades del mercado laboral, dadas las innumerables ventajas que ofrece a los empresarios.

Los tres sectores de la población más afectados por estas empresas son:

- Jóvenes con poca o ninguna experiencia profesional
- Amas de casa que quieren volver al mercado de trabajo
- Mayores de 45 años que han perdido su trabajo

Como se puede apreciar son los tres sectores **mas castigados por el paro y con mayor dificultad para acceder a un empleo estable**, por lo que parece lógico que sean los que más utilicen los servicios de las E.T.T. como última tabla de salvación para conseguir algún tipo de ingresos.

No obstante esta solución no es aceptable, ya que el empleo que aportan estas empresas es un empleo totalmente precario y en unas condiciones que distan mucho de ser las que han venido reivindicando históricamente los/as trabajadores/as. Con una incapacidad añadida de organización o presión sindical que resulta muy atractiva para los empresarios.

En definitiva la filosofía que mueve a las Empresas de Trabajo Temporal es conseguir un aumento de la competitividad mediante una gestión lo más flexible posible de los recursos humanos, para reducir costes salariales y de protección social, lo que no es otra cosa que la explotación al máximo de la mano de obra en aras de la productividad como fin último.

Utilizando a los/as trabajadores/as como una herramienta más que se aprovecha "a tope" y se tira a la basura cuando ya no sirve. Justificando la explotación con el cuento de la competitividad.

Poniéndonos la vida cada día mas difícil y obligandonos a las organizaciones "transformadoras" a que nos tomemos más en serio nuestro papel de ALTERNATIVA.

Eladio Villanueva Saravia

Paco Borrego Nadal - Juan F. Humanes Monedero

Secretaría de Acción Sindical

Responsables de Jurídica.

FTYC / CGT

NOTA: Cuando ya teníamos esta circular preparada hemos recibido el último RYN, con información al respecto; como nos parece que aportan datos de interés os lo adjuntamos como anexo para completar la información.