

SABERES

Revista de estudios jurídicos, económicos y sociales

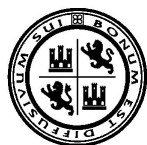
VOLUMEN 1 ~ AÑO 2003

Separata



EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: ¿QUÉ SON?

Gotzone Mugica Arrien



UNIVERSIDAD ALFONSO X EL SABIO
Facultad de Estudios Sociales
Villanueva de la Cañada

© Gotzone Mugica Arrien

© Universidad Alfonso X el Sabio
Avda. de la Universidad,1
28691 Villanueva de la Cañada (Madrid, España)

Saberes, vol. 1, 2003

ISSN: 1695-6311

No está permitida la reproducción total o parcial de este artículo ni su almacenamiento o transmisión, ya sea electrónico, químico, mecánico, por fotocopia u otros métodos, sin permiso previo por escrito de los titulares de los derechos.

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: ¿QUÉ SON?*

Gotzone Mugica Arrien**

RESUMEN: ¿Qué son las Empresas de Trabajo Temporal?. Es una pregunta que se hacen muchas personas, y que mediante este artículo se pretende resolver, en la medida de lo posible. El artículo contiene datos técnicos sobre la constitución y posteriores vicisitudes de funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal, así como cifras estadísticas del número de empresas constituidas, pudiendo comprobar el incremento de este tipo de empresas en los últimos tiempos.

PALABRAS CLAVE: contratación laboral, trabajo temporal, ETT.

Las Empresas de Trabajo Temporal (ETT en adelante) nacieron hace, aproximadamente, cincuenta años en Estados Unidos. Se han extendido por el mundo como un reguero de pólvora. Actualmente, Estados Unidos está a la cabeza en el número de ETT, con un número total de 7.000 empresas constituidas. Le siguen de cerca el Reino Unido con 5.000, Alemania con 2.500, Francia, Japón, Suiza y Austria con 850, 664, 650 y 593 empresas respectivamente. España ocupa el octavo lugar con 442 empresas de este tipo¹.

En 1993, por medio de un Real Decreto,² se derogó el originario artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, que establecía como ilícita, en todo caso, cualquier cesión temporal de trabajadores, cualesquiera que fueran sus títulos. Con esta derogación, fue posible la legalización de las ETT en España, que venían ya funcionando de hecho en nuestro país³. En 1986 el RDL 2/1986, de 23 de Mayo sobre el Servicio público de estiba y desestiba, había legalizado una específica manifestación de ETT⁴.

* Publicado inicialmente en <http://www.uax.es/iurisuax> año 1999.

** Profesora de Derecho Empresarial. Universidad Alfonso X el Sabio.

¹ Ibañez I; Diario El Correo de 28 de Marzo de 1998, "Desprestigiadas, pero en alza".

² RDL 18/1993 de 3 de Diciembre (convertido luego en la LMUFO; Ley 10/1994, de 19 de Mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación).

³ Ley 14/1994 de 1 de Junio, Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

⁴ En este sentido las Sentencias del TSJ del País Vasco de 24 de Diciembre y 29 de Julio de 1992, admitieron la legalidad de las ETT siempre que no tuvieran ánimo defraudatorio, según recoge Montoya Melgar, A; Derecho del Trabajo, Edit. Tecnos 1997, pág.409.

Al finalizar 1998, las ETT han dado oportunidad de empleo a cerca de 1.266.000 personas, con un volumen de facturación de 240.000 millones de pesetas. A pesar de estas cifras, el mercado de las ETT en España, apenas alcanza al 0,4% de la población activa, mientras que la media europea se sitúa en torno al 2%. Por sectores, la profesión con más trabajadores de ETT es la de la Hostelería con 213.122 contratos celebrados. Este sector va seguido por el Comercio con 132.111 contratos, el sector de Alimentación con 131.048 contratos y el de la Construcción con 74.355⁵.

La Ley de Empresas de Trabajo Temporal (en adelante LETT) las define como «aquellas empresas cuya actividad consiste en poner a disposición de otras (empresas usuarias), con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados»⁶.

La Ley exige que para poder constituir válidamente una ETT es necesaria la obtención de una autorización administrativa expedida por la Autoridad laboral⁷. Dicha Autoridad llevará un Registro de tales empresas que garantice la corrección de su actuación.

La autorización inicial tiene una validez de un año, pudiendo prorrogarse por dos períodos anuales, siempre que se solicite dicha prórroga con una antelación mínima de tres meses a la finalización de cada uno de los períodos. La autorización se concederá sin límite cuando la ETT haya realizado su actividad ya durante tres años.

Los requisitos que la Ley exige para la obtención o renovación, en su caso, de la autorización son los siguientes:

- Disponer de una estructura organizativa.
- Dedicarse de manera exclusiva a la actividad de cesión de trabajadores temporales.
- Estar al corriente del pago de sus obligaciones fiscales y de Seguridad Social.
- Constituir a disposición de la Autoridad laboral que concede la autorización, garantías económicas que respondan del cumplimiento de las deudas salariales contraídas con los trabajadores debidas a

⁵ T. Delgado, Juan; Diario El Mundo de 8 de Noviembre de 1998, “Empleo seguro, pero no estable”.

⁶ Art. 1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal (LETT).

⁷ En este supuesto, la Autoridad laboral está representada por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia donde se halle el centro de trabajo, o el órgano equivalente en las Comunidades Autónomas a las que se hayan transferido estas competencias.

indemnizaciones por fin de contrato de puesta a disposición, y del cumplimiento de las deudas de la Seguridad Social contraídas con los trabajadores contratados. Esta garantía puede ser en metálico, valores públicos o fianza solidaria, y se cifra, en el supuesto de primera autorización, en un importe anual igual a 25 veces el salario mínimo interprofesional. Para obtener autorizaciones sucesivas, el importe de esta garantía será del 10% de la masa salarial del ejercicio anterior, sin que pueda ser nunca menor al importe de la garantía establecida para el primer año de actividad.

- No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- Incluir en su denominación la expresión “Empresa de Trabajo Temporal”.

Una vez constituidas, tienen el deber de informar a la Autoridad laboral competente, de la relación de contratos de puesta a disposición que haya realizado dentro de los diez primeros días de cada mes, y además, deberán informar sobre cualquier cambio de titularidad, cambio de domicilio, cambio de personas en los cargos de dirección o miembros de los órganos de administración, sobre la apertura de nuevos centros de trabajo, y sobre el cese en la actividad como ETT. Como consecuencia de la actividad peculiar a la que se dedican estas empresas, cesión de trabajadores temporales, se establece una relación entre las empresas usuarias y las ETT. Esta relación se formaliza a través de un contrato de puesta a disposición, que se rige por la legislación civil y mercantil y no por la laboral. Estos contratos deberán ser escritos⁸ y podrán celebrarse cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de una empresa usuaria en los siguientes supuestos⁹:

- Para la realización de una obra o servicio determinado.
- Para la realización de un trabajo eventual, con un límite de seis meses.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo (trabajo interino).

⁸ Deben formalizarse de acuerdo con el modelo oficial publicado como anexo al RD 4/1995 de 13 de Enero.

⁹ Evidentemente, el trabajo que desempeñe el contratado debe ser estrictamente temporal. Es decir, basado en una de las causas que hacen que los contratos de trabajo se realicen por duración determinada.

- Para cubrir temporalmente un puesto de trabajo mientras dura el proceso de selección o promoción, con un límite de tres meses.

No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos¹⁰:

- Para sustituir a trabajadores huelguistas.
- Para trabajos de especial peligrosidad.
- Para ceder trabajadores a otra ETT.

Los contratos de puesta a disposición suponen cesiones temporales, y por lo tanto, en el supuesto de que finalice el plazo máximo establecido en cada caso, y el trabajador siga prestando sus servicios en la empresa usuaria, se considera al trabajador como fijo en la empresa usuaria. Derivada también de la actividad de las ETT, nace otra relación en el seno de dicha actividad, y es la relación entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador cedido. Entre ellos, evidentemente, media un contrato de trabajo. Este contrato puede ser de duración determinada o indefinida. Hay que tener claro que quien contrata al trabajador es la ETT, la que paga su salario y realiza las altas y bajas en la Seguridad Social. No obstante, la empresa usuaria es responsable subsidiaria en los supuestos de impago del salario.

Como es obvio, pero conviene matizar,¹¹ los trabajadores al servicio exclusivo de las ETT (no destinados a empresas usuarias, sino los que la ETT necesita para el desarrollo de su propia actividad), no se rigen por las normas específicas de la LETT, sino que serán trabajadores en iguales términos que los de otra empresa dedicada a cualquier otra actividad.

Partiendo de la premisa de que en las ETT aparecen básicamente tres sujetos, existe una tercera relación nacida de esta vía de contratación. La relación entre la empresa usuaria y el trabajador cedido posee una singular complejidad: no hay entre ellos contrato de trabajo, aunque sí se establecen entre ellos ciertos derechos y deberes. La empresa usuaria ejerce el poder de dirección, aunque no el poder disciplinario,¹² que se mantiene en manos de la ETT. La empresa usuaria es responsable, como ya hemos comentado anteriormente, de las deudas salariales y de Seguridad Social. Es ésta una

¹⁰ La propia LETT establece los supuestos excluidos de ser objeto de contratos de puesta a disposición.

¹¹ Así también lo hace la propia Ley.

¹² Montoya Melgar, A; *Derecho del Trabajo*, Edit. Tecnos-Madrid 1997, págs. 365 y ss.

responsabilidad subsidiaria. El trabajador tiene derecho a que se le informe en materia de seguridad y salud en el trabajo¹³, derecho a plantear reclamaciones laborales a través de la representación del personal de la empresaria usuaria y derecho a utilizar los medios colectivos (transporte, comedor, etc...) de la empresa usuaria.

Además de la cuota legalmente exigida para destinar a la formación, la ETT debe destinar, al menos, el 1% de la masa salarial a la formación profesional de los trabajadores¹⁴. Desde el primer contacto con una ETT se obtienen dos ventajas:

- Realizar una entrevista con los asesores de la ETT y dejar el curriculum vitae no cuesta dinero.
- Los datos que se han dejado en la oficina no se “archivan” en la papelera, sino que pasan a formar parte de la base de datos que actúa como intermediario entre los oferentes y los demandantes de empleo.

La opción laboral que ofrecen las ETT sigue siendo la más apta para aquellas personas que desean compatibilizar el trabajo con los estudios o trabajar sólo en algunas épocas del año. Además, el paso por una ETT puede convertirse en un puente hacia el empleo estable, y así lo confirma el dato de que el 30% de los trabajadores cedidos por una ETT acaba consiguiendo un contrato fijo en la empresa usuaria¹⁵.

Las ETT están desprestigiadas debido, en parte, al desconocimiento existente en cuanto a su función y el miedo a acceder a un empleo precario. También existe la creencia de que la ETT tendrá derecho a cobrar al trabajador una cantidad como gasto de selección, formación o contratación. Esta idea es totalmente errónea, ya que la propia LETT establece, expresamente, la prohibición de que dicho pago sea solicitado por la ETT bajo pena de nulidad del contrato de trabajo temporal en el que se recoja. No se debe confundir las ETT con las Agencias de Colocación que son

¹³ Montoya Melgar, A y Pizá Granados, J; *Curso de Seguridad y Salud en el Trabajo*, Madrid 1996, págs. 93 y 94.

¹⁴ Algunas empresas como Alta Gestión dedican un 1,5% de su masa salarial a la formación, según dice la directora de RRHH de dicha empresa al Diario El Mundo en un artículo publicado el día 8 de Noviembre de 1998.

¹⁵ T. Delgado Juan; Diario El Mundo de 8 de Noviembre de 1998; “Empleo Seguro, pero no estable”.

entidades colaboradoras del Instituto Nacional de Empleo (INEM), sin ánimo de lucro, reguladas por el RD 735/1995 de 5 de Mayo.

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa que se realice al margen del marco jurídico de las ETT, constituye un acto ilícito del que se derivan una serie de responsabilidades: el empresario cedente y el cesionario responden solidariamente de las obligaciones con los trabajadores y la Seguridad Social; hay responsabilidades administrativas e incluso penales; y además, los trabajadores, indebidamente “cedidos”, pueden optar por adquirir la condición de trabajadores fijos tanto en la empresa cedente como en la cesionaria.

En el marco laboral actual, es imperdonable no conocer esta nueva opción que suponen las Empresas de Trabajo Temporal, amén del abordaje que se realiza a los demandantes de trabajo por medio de los anuncios en la prensa. Todos debemos conocer el mundo en el que nos movemos.