

## **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT,S)**

### ***Regulación***

Ley 14/94; RDLG 1/95, Arts. 1 y 43; Ley 50/98; Ley 29/99; RD4/94; RDLG 2/95; Disp. Derog. Única; RD 216/99; Ley 14/00

### ***Definición: ¿Qué son las Empresas de Trabajo Temporal?***

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

La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en la Ley 14/1994.

### ***Trabajador de puesta a disposición***

Es el trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal para prestar sus servicios en una empresa usuaria.

### ***Contrato de puesta a disposición***

Es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido aquél.

Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo

## ¿Cuándo se puede celebrar?

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción personal.

## Forma y duración

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse por escrito y registrarse en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración. Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de formación para ser puestos a disposición de empresas usuarias.

## Salarios

Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición.

La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato.

## **Derechos sindicales**

Los trabajadores tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

## **Indemnización**

Al término del contrato de puesta a disposición el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización equivalente a 12 días de salario por año de servicio.

## **A tener en cuenta**

Si al finalizar el plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará a todos los efectos vinculado a la misma por un contrato indefinido.

Será nula toda cláusula del contrato que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

### Muy importante

Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

En el contrato laboral deberá constar:

- Duración por la que se celebra.
- Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cotización a la Seguridad Social.
- Número de autorización administrativa de la empresa de trabajo temporal y vigencia temporal de la autorización.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.

## ***IV Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal***

Las partes legitimadas en el ámbito de aplicación del presente Convenio, acuerdan que la estructura de negociación colectiva en el sector de actividad de las empresas de trabajo temporal quede integrada por unidades de negociación de ámbito estatal y de Comunidad Autónoma.

[Versión PDF](#)