



Universidad
Zaragoza

1542

LAS ETT*Y LOS CONTRATOS TEMPORALES

Autor,

Ana Sierra Montesinos

Director,

Vicente Lafuente Pastor

INDICE

	Páginas
1- PRESENTACIÓN Y JUSTIFICACIÓN DEL TRABAJO.....	3 a 4
a. OBJETO DEL TRABAJO.....	3
b. METODOLOGÍA EMPLEADA.....	3 a 4
c. ESTRUCTURA DEL TRABAJO.....	4
2- INTRODUCCION.....	5 a 7
3- MARCO NORMATIVO REGULADOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	8 a 19
a. CONVENIO 96 OIT.....	9
b. DIRECTIVA 2008/104/CE.....	10
c. NORMATIVA ESPAÑOLA.....	11 a 19
4- CONTRATOS MÁS UTILIZADOS EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	20 a 45
a. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO.....	20 a 27
b. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION.....	28 a 31
c. CONTRATO DE INTERINIDAD.....	32 a 35
d. CONTRATO DE FORMACION.....	36 a 39
e. CONTRATO UNICO FEDEA.....	40 a 41
f. OPINIONES A CERCA DE LAS ETT'S POR LA PARTE SINDICAL.....	42 a 45
5- DIFERENCIACION DE TIPOS DE CONTRATOS UTILIZADOS EN OTROS PAISES.....	46 a 73
a. Introducción.....	46 a 47
b. FRANCIA.....	48 a 51
c. REINO UNIDO.....	52 a 57
d. ALEMANIA.....	58 a 62
e. ITALIA.....	63 a 70
f. PAISES BAJOS.....	71 a 73
6- CONCLUSIONES.....	74 a 76
7- BIBLIOGRAFIA Y WEBGRAFIA.....	77 a 78
8- DOCUMENTACION.....	79 a 80

Presentación general y justificación del trabajo

1. Objeto del trabajo.

El objeto de este trabajo de fin de grado es el estudio de las Empresas de Trabajo Temporal (ETT's). Sobre cuál ha sido su contexto de creación y su evolución a lo largo del tiempo, así como de si existen métodos de "presión" Europeas por las que cada vez se les está otorgando mayor representatividad y capacidad de actuación a las ETT's.

Por otro lado, se realiza un estudio sobre los contratos temporales más utilizados por las ETT's, teniendo en cuenta cuáles son los requisitos para la formación de cada uno de estos contratos temporales, así como de la problemática a la que lleva la mala utilización de dichos contratos temporales y sus consecuencias.

Finalmente se realiza un estudio de derecho comparado sobre la legislación laboral y de los tipos de contratos temporales que utilizan las ETT's en otros países como Francia, Reino Unido, Alemania, Italia y los Países Bajos.

2. Metodología empleada

Para la redacción de este trabajo de fin de grado he realizado, en primer lugar, un exhaustivo estudio del funcionamiento de las Empresas de Trabajo Temporal, así como de la normativa comunitaria, del convenio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y de la normativa Española sobre la que se regulan las ETT's, teniendo en cuenta todas las modificaciones establecidas en las distintas reformas laborales hasta el momento actual.

En segundo lugar, un estudio de las especificaciones necesarias para la formalización de los contratos de trabajo temporales utilizados por las empresas de trabajo temporal, así como un análisis del modelo español sobre los problemas que acarrea la realización de dichos contratos temporales y sus posibles consecuencias.

En tercer lugar, un estudio de derecho comparado sobre la contratación temporal y las ETT's en el extranjero con el fin de establecer una comparación con el derecho español.

Para la realización de todo este estudio sobre la normativa laboral extranjera, he realizado una búsqueda de información a través de la web, así como de documentación puesta a disposición en el Observatorio sociolaboral del Ministerio de empleo y Seguridad Social.

Por otro lado me ha parecido interesante agrupar los datos ofrecidos sobre la cantidad de contratos temporales realizados en el territorio español en distintos períodos de tiempo, así como de los contratos temporales realizados únicamente por ETT's, también en el territorio español (tanto a través del Instituto Nacional de Estadística (INE), como del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para la elaboración propia de gráficos y tablas estadísticas.

En último lugar, el sistema utilizado para anotar las referencias bibliográficas empleadas ha sido el sistema APA (American Psychological Association).

3. Estructura del trabajo.

La estructura del trabajo de fin de grado viene dividida en dos bloques principales.

El primero de ellos, en el que se contextualiza la legalización de las ETT's proveniente del marco comunitario, con el Convenio 96 de la OIT, así como la posterior normativa española desde 1994 y sus modificaciones legislativas a lo largo de los años, y hasta el momento actual.

Una vez definidas las Empresas de trabajo temporal, y establecidas cuáles son las especificaciones para su formación, se hace un estudio pormenorizado del tipo de contratación temporal utilizada por éstas, partiendo de los requisitos formales para la formalización de cada uno de los contratos temporales, así como una comparativa del modelo español sobre los principales asuntos de controversia en la utilización de cada uno de los tipos de contratos temporales

El otro bloque analizado es en torno al derecho laboral extranjero en materia de contratos temporales para su posterior comparación con la legislación Española.

Para ello me ha parecido interesante la realización del estudio de países como Francia, Reino Unido, Alemania, Italia y los Países Bajos, puesto que algunos de estos países tienen similitudes con respecto a la Legislación laboral española en materia de contratación temporal, mientras que otros países, se rigen de una forma totalmente flexible y nada tiene que ver con nuestra

INTRODUCCION

El objeto de estudio es el de enmarcar en el ámbito de las empresas de trabajo temporal (ETT's) los tipos de contratos temporales más utilizados, así como la notoriedad que les han ido dando a las ETT'S en la última reforma laboral y las diferencias normativas entre los contratos temporales utilizados en España con otros países.

Las empresas de trabajo temporal fueron legalizadas en un contexto económico de crisis (1992-1994) en el que se alcanzó la tasa máxima de desempleo hasta entonces (1994) con un 24,1%.

Como medida de recuperación del empleo y debido al convenio 96 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) aprobado en 1933 y modificado en 1949, se reconoce la legalidad de las ETT's desde 1994, ya que anteriormente estaba prohibido. El Art. 43.1 de la ley 8/1980 del Estatuto de los trabajadores¹ así lo redactaba "*Se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores, sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan*"

Las empresas de trabajo temporal ya operaban (antes de su legalización en 1994) como agencias dedicadas únicamente a la selección de personal para las empresas usuarias. La labor llevada a cabo era la criba curricular y selección de candidatos para que posteriormente la empresa usuaria contratase.

Las empresas de trabajo temporal fueron adquiriendo reconocimiento debido a la presión realizada desde la Unión Europea para la formalización de las agencias privadas de colocación (Convenio 96 OIT), también debido a la Directiva 2008/14/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal y por parte de la Confederación internacional de las agencias privadas de colocación (CIETT) ya que quieren que cada vez se les vaya otorgando mayores facilidades para la realización de su trabajo y poder, poco a poco, establecer un sistema totalmente flexible de las relaciones laborales, como el que ya existe en otros países.

¹ Ley 8/1980, de 10 de marzo, del Estatuto de los Trabajadores. Publicado en «BOE» núm. 64, de 14 de marzo de 1980, páginas 5799 a 5815 (17 págs.).

España dejó atrás la recesión en 1994 con un crecimiento del 2,4% del PIB, que continuaría con una cifra del 2,8% en 1995. En estos dos años se crearon 400.000 puestos de trabajo y el desempleo bajó hasta el 22%

El objetivo en la reforma que tuvo lugar en 1994 era revertir los altos datos de temporalidad que se venían arrastrando desde 1984 (Cuando se rompió con el principio de causalidad de los contratos de trabajo en el contrato temporal de fomento de empleo) y reducir la tasa de desempleo.

Dicha situación de crisis se resolvió por la devaluación de la peseta en 3 ocasiones, y paradójicamente también se resolvió con el aumento de la contratación temporal (de casi más de un millón de contratos temporales por año) y la legalización de las ETT's (que contribuyeron a la creación de empleo, aunque únicamente de manera temporal)

Las ETT's se definen como²: "empresas de servicios cuya actividad empresarial consiste en el sumistro temporal de trabajadores a otras empresas, clientes o usuarias, con el fin de satisfacer sus necesidades temporales de mano de obra, en cuanto a cantidad y calidad de ésta; a tal fin, seleccionaran, contrataran y formarán a un colectivo de trabajadores que pondrán a disposición de las empresas y contratan sus servicios, garantizando que los trabajadores suministrados se acomodan a lo acordado entre ambas empresas."

Cuando existe una necesidad de mano de obra, formación u outsourcing en un cliente (o empresa usuaria), los profesionales que trabajan en la ETT ponen a disposición del cliente principal todos los mecanismos necesarios para cubrir dicha necesidad.

Respecto a los objetivos de las ETT's podemos señalar que el suministro de sus servicios constituye una actividad económica organizada, y su beneficio empresarial proviene, como en todas las empresas de servicios, de la diferencia entre sus costes de operación y los ingresos que cobran por sus servicios (es decir, el margen de beneficio que pactan con su cliente, la empresa usuaria)

² Rodríguez Piñero, M. (1992) Cesión de Trabajadores y Empresas de Trabajo Temporal. MTSS. 1992. Madrid. (pg 29-30)

Los ingresos provienen de los servicios realizados por parte del personal de la ETT para la gestión del personal suministrado, formación impartida u outsourcing (externalización del servicio completo) realizado.

La forma de operar de las ETT's es, en los casos en los que la empresa usuaria tenga necesidad de mano de obra, presentando un presupuesto a dicha empresa usuaria donde se indican los costes totales a soportar (determinados por los salarios de los trabajadores, los gastos de selección y formación y por los gastos de mantenimiento de toda la estructura administrativa de la empresa). Es decir, las ETT's tienen que amortizar todos los gastos y obtener un margen de beneficio por lo que sus servicios son relativamente costosos³.

Por otro lado, a las empresas usuarias les beneficia este tipo de contratos con las empresas de trabajo temporal puesto que en el caso de una necesidad urgente, ahorran en costes y tiempo tanto de personal de RRHH como de gestión de la administración que esto conlleva, teniendo cubierta dicha necesidad originada en el tiempo y forma que la empresa concreta, es decir, el uso de las ETT's es más cómodo, rápido, otorga más confianza a las empresas usuarias puesto que saben que los trabajadores cedidos van a estar a la altura de las circunstancias y evita a las empresas usuarias los costes sociales (sobre todo de absentismo puesto que es dicha ETT la que asume dicho coste)

Otro caso beneficioso para las empresas usuarias se da en la búsqueda de perfiles profesionales que son escasos o difíciles de encontrar, puesto que la ETT, tiene más recursos, aparte de la selección de personal, para completar una selección beneficiosa para la empresa, sin que ésta tenga que gestionar su tiempo de trabajo de forma poco ventajosa para la obtención de beneficios, que es el fin de toda empresa.

³ Martínez, M. (2001) Las Empresas de Trabajo Temporal: Aproximación a su desarrollo. Sociológico.

MARCO NORMATIVO REGULADOR DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

- Convenio 96 OIT
- Directiva 2008/104/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de Noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT's)
- Art. 43.1 LET
- Ley 14/1994, de 1 de junio (modificada por la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo)
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT
- Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en la que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT)
- Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación (modificado en Agosto de 2013, por Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.)
- Convenio colectivo de empresas de trabajo temporal, en la que se regulan las condiciones en materia laboral y salarial
- Algunas ETT's cuentan con sus propios convenios que les son de aplicación. En todo lo no previsto en dichos convenios, se deberá aplicar la legislación laboral y de Seguridad Social ordinaria en las relaciones entre la ETT y el trabajador cedido (Ley 14/94, de 1 de Junio, modificada por la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo), y la legislación civil y mercantil en las relaciones entre las ETT's y la empresa usuaria
- Ley 35/2010 de 17 de Septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo

Convenio 96 OIT

Este es el convenio internacional sobre las agencias retribuidas de colocación, 1933, revisado en 1949. Cada uno de los países han de adaptarlo a su normativa correspondiente.

Este convenio comienza en su Art.1 por definir las agencias de colocación retribuidas como: "agencias de colocación con fines lucrativos, es decir, toda persona, sociedad, institución, oficina u otra organización que sirva de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto; esta definición no se aplica a los periódicos u otras publicaciones, a no ser que tenga por objeto exclusivo o principal el de actuar como intermediarios entre empleadores y trabajadores"⁴

En la aproximación al desarrollo de las ETT, se distinguen tres etapas históricas⁵:

- La primera etapa está asociada a la institucionalización del trabajo subordinado, ya desde finales del SXIX, en la que toda forma de prestamismo como relación triangular de trabajo, fue prohibida jurídicamente por sus usos en contra de los derechos del trabajador y el propio derecho del trabajo.
- En una segunda etapa, durante los años 60, se regula a nivel europeo este tipo de figura, dada la generalización de su existencia de facto, y separando las formas lícitas e ilícitas de prestamismo, siendo las únicas lícitas las relacionadas con el trabajo temporal.
- Finalmente, una tercera fase, en la que nos hallaríamos en la última década, que mantiene esta división entre formas lícitas e ilícitas de prestamismo pero en la que hay una tendencia a ampliar sus supuestos.

⁴ Convenio 96 OIT relativo a las agencias retribuidas de colocación (revisado en 1949) (Entrada en vigor: 18 julio 1951) Adopción: Ginebra, 32^a reunión CIT (01 julio 1949)

⁵ Martinez, M. (2001) Las Empresas de Trabajo Temporal: Aproximación a su desarrollo. Sociológico. Cit.

Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT's)

Tras un largo proceso que se inició el 27 de septiembre de 1995, con una consulta de la Comisión Europea a los interlocutores sociales, finalmente se ha aprobado y publicado dicha Directiva 2008/104/CE, del Parlamento y del Consejo, de 19 de Noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

Dicha directiva fija como fecha límite para su transposición por los Estados miembros la del 5 de Diciembre de 2011 (a más tardar el 5 de Diciembre de 2013 para la proposición de modificaciones al texto de la misma)

Esta Directiva persigue coherenciar necesidades de flexibilidad de las empresas en la utilización de trabajadores y creación de puestos de trabajo y la protección de los trabajadores de ETT cedidos a empresas usuarias, garantizándoles el respeto del principio de igualdad de trato con los trabajadores contratados directamente por éstas últimas.

La Directiva indica que "siempre que se respete un nivel de protección adecuado", da libertad a los Estados miembros para incluir o no dentro de las "condiciones esenciales de trabajo y empleo" y por ello, dentro del principio de igualdad de trato "a los regímenes profesionales de Seguridad Social, incluyendo pensiones, prestaciones económicas por enfermedad o los regímenes de participación financiera"

Los estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con el derecho o las prácticas nacionales, con vistas a evitar la aplicación abusiva al principio de igualdad de trato.

En definitiva, la Directiva pretende garantizar que los trabajadores cedidos disfruten de unas condiciones laborales equivalentes a las de la empresa usuaria. Esta política normativa de la UE no puede ser sino coherente con los principios de favorecimiento de la libertad de prestación de servicios en el espacio comunitario.⁶

⁶ Lafuente Pastor, V. (2012) Los Puntos Críticos de la Reforma Laboral de 2012. Zaguán. Universidad de Zaragoza

Normativa Española

El estatuto de los trabajadores (1980) en su Art. 43 prohibía el derecho a la cesión de los trabajadores. Hasta 1994 no se reconoce la cesión de los trabajadores modificando dicho artículo 43 LET. En la actualidad y tras diversas modificaciones a lo largo del tiempo ha quedado redactado en el apartado uno de la siguiente forma: "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 que legalmente se establezcan"

En España, el año en que se comienzan a regular las ETT's es en 1994, haciéndolo bajo normativas comunes a la Unión Europea. La normativa que regula las ETT's es Ley 14/1994 de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, cuya última modificación es de 28 de Julio de 2013. Los convenios colectivos de las empresas de trabajo temporal, tienen distintos ámbitos, tanto a nivel Estatal como a nivel de empresa, donde se regulan los pormenores de las relaciones de trabajo tanto del personal de misión (los trabajadores cedidos temporalmente a la empresa usuaria) como los trabajadores de estructura.

El Art. 1 Ley 14/1994 contiene la definición que da la normativa de las empresas de trabajo temporal siendo "aquélla cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, 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 esta Ley."

Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación cuando cumplan los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo.

En su relación tanto con los trabajadores como con las empresas clientes las empresas de trabajo temporal deberán informar expresamente y en cada caso si su actuación lo es en la condición de empresa de trabajo temporal o de agencia de colocación."

En resumen, lo que la legislación indica es que para que toda empresa de trabajo temporal esté dentro de la legalidad, hay que cumplir una serie de requisitos:

- Obtención de una autorización administrativa previa para operar como ETT
- Las empresas de trabajo temporal deberán constituir una garantía financiera, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa
- Registro de las ETT a las que se les haya concedido la autorización administrativa correspondiente
- Obligación de Información de los contratos de puesta a disposición celebrados a la Autoridad Laboral

Para que un trabajador pueda ponerse a disposición de la empresa usuaria, a través de una empresa de trabajo temporal, ha de existir previamente un contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

El Contrato de puesta a disposición puede definirse⁷ como un “contrato mercantil, celebrado entre la ETT y la empresa usuaria, y cuya finalidad es la de regular las condiciones de la cesión temporal del trabajador a esta última”, así mismo el Art. 6. LETT lo define como “El 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 quedará sometido aquél”, y continúa diciendo que “Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 LET.” Añadiendo en este caso los mismos supuestos y condiciones en que la empresa usuaria puede celebrar un contrato para la formación.

Existe una serie de supuestos en los que se prohíbe la celebración del contrato de puesta a disposición (entre la empresa usuaria y la ETT), como viene redactado en el Art. 8 LETT:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria. Sólo hay una causa justificada en este caso, ya que según el Art. 6 párr. 7º del Real Decreto ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT) prevé una única causa a la prohibición de contratar trabajadores para sustituir a los huelguistas y es en el supuesto de que se incumpla la obligación de garantizar los servicios mínimos en la empresa.

⁷ Chacartegui Javega, C. (1998). Tesis Doctoral “Contrato de Trabajo y empresas de trabajo temporal” Universidad Pompeu Fabra. (ps 186-187)

Dicha excepción no ha sido incluida en la LETT, con lo cual, cuando el empresario considere que es aplicable dicha excepción deberá recurrir directamente a la contratación de los trabajadores sustitutos de los huelguistas.

- Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, como son:
 - Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas (según el Real Decreto 783/2001, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.)
 - Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría (según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.)
 - Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4 (según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo.)
 - La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en su disposición adicional segunda, permite la realización de trabajos, anteriormente prohibidas para las ETT's, en la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión con limitaciones y siempre y cuando se cumplan los requisitos:
 - Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.
 - Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.

- Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

Para ello, las ETT's deberán organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención y además, el trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

- Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), LET, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

Hay que tener en cuenta que la causa del contrato mercantil realizado entre la ETT y la empresa usuaria ha de ser idéntica a la justificación del contrato de trabajo realizado entre la ETT y el trabajador, con lo que ha de ser lo suficientemente clara y concisa para que no se de ilegalidad en la contratación.

El problema principal de las ETT's no está en la formalización de la empresa, ni en las empresas usuarias con las que puedan contratar sus servicios, que dada la situación actual ya es difícil, sino la rigidez existente en los contratos de trabajo temporales y lo difícil que es, a nivel general, que se pueda cumplir con todos y cada uno de los requisitos para la legalidad total de los contratos temporales.

En las primeras resoluciones judiciales que abordan la identidad causal⁸ (STJ Madrid de 19 de febrero de 1998 AS/600) reconoce que la ETT solamente puede contratar y ceder trabajadores con sujeción al supuesto legal incluido en el contrato de puesta a disposición, causa que se refleja a su vez en el contrato de trabajo formalizado con el trabajador cedido (del Art. 10.1 Ley 14/1994), así pues, la empresa de trabajo temporal no puede desentenderse de la veracidad de la causa del contrato de puesta a disposición, y por extensión del contrato de trabajo suscrito con el trabajador, ni alegar el desconocimiento de las funciones que "su" trabajador cedido realiza en la empresa usuaria (en el caso de que no concuerden con las que en el contrato aparecen, o de que la ETT alegue desconocimiento de las funciones realizadas por el trabajador cedido)

Otra sentencia contemplada es la STJ País Vasco de 17 de marzo de 1998, AS/1303 se reconoce la posibilidad de admitir la doctrina que acepta la desconexión causal entre contratos, llega también a la conclusión de que necesariamente se produce una "transmisión de la causa". Dicha resolución apunta que cabe asumir que el contrato de trabajo que estudiamos sea temporal como causa de temporalidad consistente en la necesidad de mano de obra para prestar servicios en determinada empresa usuaria a través de un determinado contrato de puesta a disposición, dado que haya o no completa conexión entre la causa de temporalidad, desde luego la hay a propósito de la duración conforme al Art.10 ley 14/94. Y a partir de esta conclusión, el Tribunal señala que si ciertamente la ETT puede contratar trabajadores con término cierto o incierto, cuando se hace en inmensa mayoría con término cierto, éste coincide con el contrato de puesta a disposición, el cual es necesariamente de término cierto, mas no en la más libertad sino con tasa legal de causas que se transmiten, por la duración, al contrato laboral entre trabajador y ETT.

Asimismo en la reforma implantada en 2010 (Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, modificado por el Real Decreto-ley 11/2013, de 2 de agosto, para la protección de los trabajadores a tiempo parcial y otras medidas urgentes en el orden económico y social.), se procedió a regular las agencias privadas de colocación, incluyendo las que tienen ánimo de lucro, para complementar la actividad que ya desarrollan

⁸ López Balaguer, M. (2000) Contrato de Trabajo y Remuneración en la nueva regulación de las Empresas de Trabajo Temporal. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia PP.
(Doctora en derecho, profesora ayudante de EU del Departamento de Derecho del trabajo, Universidad de Valencia)

los servicios públicos de empleo, con el fin de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo y lograr así una mayor eficacia para proporcionar un empleo adecuado a las personas trabajadoras.

Como indica Lafuente Pastor, V⁹ "la Unión Europea, apuesta por la cooperación de los Servicios Públicos de Empleo con los operadores privados. En este sentido, pueden citarse las Directrices Estratégicas Comunitarias de Cohesión 2007-2013 y la red EURES (red europea de servicios de empleo). Si la normativa comunitaria permite la intervención privada en el mercado de trabajo, también su jurisprudencia se ha decantado en el mismo sentido, abogando por el principio de libre competencia y de eliminación de los monopolios públicos"

Lafuente Pastor, V. (2012) continúa indicando que en 1997, la OIT desarrolló el Convenio 181 en el que ya se establecía la posibilidad de que las agencias privadas de colocación desempeñaran ciertas funciones de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo (en España hubo que esperar hasta Ley 35/2010 para que se estableciesen las agencias privadas de colocación con fines lucrativos y así fomentar las oportunidades de acceder a un empleo por parte de las personas desempleadas permitiendo complementar la actividad de los servicios públicos de empleo).

Una prueba de la temporalidad existente en el mercado de trabajo español se da en la siguiente tabla, en la que se muestran los datos de los contratos registrados en el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE)¹⁰ en el mes de Julio de los años 2006 a 2013, subrayando los tipos de contratos que las empresas de trabajo temporal suelen utilizar.

⁹ Lafuente Pastor, V. (2012) Los Puntos Críticos de la Reforma Laboral de 2012. (pg 37-38) Zaguán. Universidad de Zaragoza. Cit.

¹⁰ Los datos mostrados en la tabla, han sido obtenidos del SEPE, del apartado de estadísticas y observatorio. Las estadísticas mostradas son las de los contratos realizados en los meses de Julio de los años 2006 a 2013. Dichos datos, que han sido extraídos de forma independiente, los he unificado en una tabla para poder comparar los números de contratos realizados a lo largo de los años.

TIPO DE CONTRATOS	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
INDEFINIDO ORDINARIO	50.454	79.002	71.568	48.125	44.886	44.003	54.025	58.504
INDEFINIDO FOMENTO EMPLEO	25.975	26.131	18.578	15.602	9.473	7.141		486
MINUSVALIDOS	948	1.011	858	668	612	545	503	
OBRA O SERVICIO	588.793	610.882	577.049	516.780	523.953	484.382	482.891	566.353
EVENTUAL CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION	726.885	761.979	686.080	577.080	578.445	584.516	594.994	656.970
INTERINIDAD	142.591	159.678	166.786	168.746	174.798	165.882	160.200	155.440
TEMPORAL MINUSVALIDOS	1.237	1.457	1.468	1.381	1.240	1.334	1.321	1.474
TEMP. DE INSERCIÓN	7							
RELEVO	2.407	2.789	3.378	2.816	1.455	1.467	1.473	799
JUBILACION PARCIAL	2.174	2.287	3.031	3.029	1.941	2.052	2.482	973
SUST. JUBILACION 64 AÑOS	128	168	205	183	161	194	257	58
PRACTICAS	11.048	9.997	7.471	5.069	5.332	5.944	4.289	5.570
FORMACION	16.211	14.656	11.159	8.318	6.643	6.286	6.679	12.694
OTROS CONTRATOS	11.126	10.184	9.476	8.478	7.470	7.318	6.692	10.672
TOTAL CONTRATOS INICIALES	1.579.994	1.680.221	1.557.107	1.356.275	1.356.413	1.311.064	1.315.806	1.469.993
CONVERTIDOS EN INDEFINIDOS	90.898	74.697	69.359	46.748	40.852	38.211	36.638	37.348
ADSCRIPCIONES EN COLABORACION SOCIAL	584	504	699	604	534	367	782	1.035
TOTAL CONTRATOS Y ADSCRIPCIONES	1.671.476	1.755.422	1.627.165	1.403.627	1.397.799	1.349.653	1.353.226	1.508.376

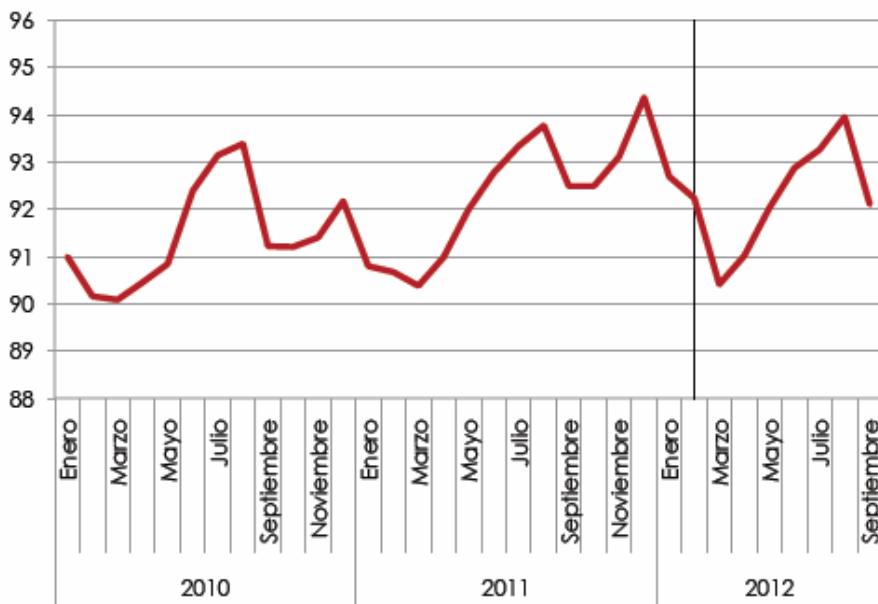
En la tabla se muestran únicamente los contratos realizados en los meses de Julio, con lo que no se puede establecer como punto de referencia como si se tratase de una media anual.

Se observa sobre todo, que los contratos que más se han realizado, a lo largo de todos los años son contratos temporales, aunque también es debido a que se trata de un período estacional, en que la realización de los contratos de trabajo suelen ser para cubrir vacaciones, en el sector servicios por el período vacacional, por refuerzos necesarios en las rebajas, etc.

Un dato que me parece interesante resaltar, es que tras la reforma laboral 4/2013 de 22 de Febrero de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo, en la que se permite a las ETT's la realización de contratos para la formación y el aprendizaje, han aumentado al doble (aunque al no tener conocimiento de que empresas han realizado este tipo de contratación, no pueden extraerse conclusiones definitivas)

Contratación temporal

03-09 2011 / 03-09 2012: 92.6 v. 92.2



fedea

Este gráfico¹¹ muestra, según datos recogidos de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA), la contratación temporal que se ha dado desde el 2010 hasta el 2012.

Fue a raíz del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral donde se dió mayor flexibilización en materia de despidos, por las causas económicas, así como el aumento de expedientes de regulación de empleo (ERE'S), motivados por la cancelación de la autorización administrativa para las extinciones contractuales, suspensiones de contratos y reducciones de jornada, dando mayores facilidades a los empresarios y precarizando así las condiciones laborales de los trabajadores.

En la evolución que ha tenido esta temporalidad durante los años 2010 a 2012, a nivel general se aprecia estacionalidad. El número de contratos temporales, en algunos meses del año asciende, como ya

¹¹ Este gráfico ha sido extraído de un artículo de Bentonilla, S. (19/12/2012) La reforma Laboral de 2012: Una evaluación preliminar (CEMFI). FEDEA

he comentado anteriormente, debido al turismo, rebajas, sustitución por vacaciones y causas relacionadas.

CONTRATOS MÁS UTILIZADOS EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Según el INE, esta es la media de contratos de puesta a disposición (realizados por empresas de trabajo temporal) por sector de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria¹² (solo hay datos disponibles hasta 2011).

Sectores de actividad	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Total	2557097	2705043	2207585	1691013	1957564	2062536
Agrario	173402	208385	202144	206377	240793	285964
No agrario	2383062	2486451	2001781	1483274	1716715	1776559
-Industria	814522	810756	612090	427060	537254	560333
-Construcción	44987	44354	28583	15136	22944	21895
-Servicios	1523553	1631341	1361108	1041078	1156517	1194331
No clasificables	633	10207	3660	1362	56	13

Se puede observar que ha ido descendiendo el número de contratos de puesta a disposición a medida que ha ido avanzando la crisis, y cuyo sector de actividad más agraviado ha sido el derivado de la construcción que se ha reducido hasta más de la mitad debido a las restricciones de su convenio general del sector de la construcción.

El único sector que parece haber ido aumentando a medida que ha ido avanzando la crisis, y tras los datos que se muestran en la tabla, es el agrario. El resto de los sectores van aumentando a nivel general en el uso de contrataciones a través de ETT's pero de forma menos acusada.

¹² Estos datos del INE han sido publicados en su página web, que cuenta con las estadísticas pertinentes para la realización de comparaciones anuales de los sectores más perjudicados por la crisis y en cuáles de ellos se realizan más contrataciones a través de ETT's.

CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO

Como indica el Servicio público de empleo Estatal (SEPE), así como el Art. 15.1.a) del estatuto de los trabajadores, “el contrato de obra o servicio determinado tiene por objeto la realización de obras o servicios con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta, no pudiendo tener una duración superior a tres años, ampliable en doce meses más por Convenio Colectivo de ámbito sectorial estatal o en su defecto por convenios sectoriales de ámbito. Transcurridos estos plazos, los trabajadores adquirirán la condición de trabajadores fijos de la empresa”.

Los Convenios Colectivos podrán identificar aquellos trabajos o tareas con sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa que puedan cubrirse con contratos de esta naturaleza.

Dicho contrato podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial.

El contrato se comunicará al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación e identificar suficientemente la obra o el servicio que constituya su objeto, la duración del contrato, así como el trabajo a desarrollar.

El contrato se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando finalice la obra o servicio objeto del contrato.

Cuando la duración del contrato sea superior a un año, la parte que formule la denuncia está obligada a notificar a la otra la terminación del contrato con una antelación mínima de 15 días. El incumplimiento por parte del empresario del plazo mencionado anteriormente le obligará al abono de una indemnización equivalente al salario correspondiente a los días en que dicho plazo se haya incumplido.

Ejecutada la obra o servicio, si no hubiera denuncia expresa y el trabajador continuara prestando sus servicios, el contrato se considerará prorrogado tácitamente por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización, hasta el 31 de diciembre de 2013, de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar diez días de salario por cada año de servicio. Incrementándose dicha cantidad anualmente en un día, hasta el 1 de enero de 2015, en que quedara fijada en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Ha de tenerse en cuenta que la actividad realizada por la ETT supone necesariamente que la puesta a disposición del trabajador a la empresa usuaria sea de carácter temporal, por lo tanto, la ejecución limitada en el tiempo debe servir para impedir aquellas actividades que, a pesar de tener sustantividad propia, no poseen el elemento de la temporalidad, y por lo tanto, constituyen supuestos fraudulentos de utilización de este tipo de contratos¹³.

Para que una ETT pueda celebrar este tipo de contratos, el Tribunal Supremo ha señalado que se requiere, no sólo que la obra o servicio sea de duración incierta y posea autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad normal de la empresa, sino que además se requiere que sea suficientemente identificada la obra o servicio. Esta mecanización posee la finalidad de que, en el desarrollo de la relación laboral, el trabajador sea ocupado en la ejecución de dicha obra o servicio y no en tareas distintas (STS de 10/12/1996, STS 30/12/1996 (Ar. 9864)).

¹³ Chacartegui Jávega, C. (1998). Tesis Doctoral "Contrato de trabajo y empresas de trabajo temporal" Universidad Pompeu Fabra. (pg 187-189). Cit.

El TS dice que es fundamental este requisito, ya que si falta esa concreción (de detallar las funciones a realizar) se deberá deducir el carácter indefinido de la relación laboral correspondiente, por cuanto que o bien no existe realmente obra o servicio concretos sobre los que opera el contrato, o bien se desconoce cuáles son, con lo que se llega al mismo resultado

Asimismo la STS 21/06/1988 resume que la contratación para la obra determinada no ha de entenderse necesariamente para la realización total y acabada de la obra de que se trate, sino que puede ser para cualquiera de sus elementos, fases o porciones, o incluso la doctrina acepta a finalización de la obra o servicio debido a la paulatina reducción de la carga de trabajo.

Debe hacerse mención¹⁴ a que según el Art. 6.4 Código Civil "Los actos realizados al amparo del texto de una norma que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir."

En este sentido la STS de 20 de junio de 1984 Ar/3351 dice que el fraude de ley se ve en la existencia de una conducta con apariencia de licitud, que posibilite, al amparo de una norma legal vigente, obtendrán un resultado o beneficio, no debido ni pretendido por la norma legal a la que se acogió quien, con su conducta, procedió anómala e irregularmente (...) y cuando se invoca el fraude de ley, la prueba de su existencia, ha de ser revelada de forma notoria e inequívoca

Asimismo añade que, en materia de contratación temporal el fraude de ley existirá cuando al amparo del texto de una norma, que en todo caso exige que la celebración de un contrato temporal se justifique en la existencia de una necesidad real de mano de obra por tiempo determinado, no pudiendo contratarse al trabajador de forma temporal para cubrir una actividad estable y permanente en la empresa, aunque paradójicamente siempre se suele dar este caso, es decir, se suele contratar a trabajadores de forma temporal para cubrir un puesto permanente en la empresa.

¹⁴López Balaguer, M. (2000) Contrato de Trabajo y remuneración en la nueva regulación de las empresas de trabajo temporal. Editorial Tirant Lo Blanch, Valencia PP.
(Doctora en derecho, profesora ayudante de EU del Departamento de Derecho del trabajo, Universidad de Valencia). Cit.

En el supuesto de trabajadores contratados para ser puestos a disposición, la circunstancia de que el trabajador sea contratado por la ETT para cubrir la necesidad de mano de obra temporal de la empresa usuaria, hace que para abordar el tema de la contratación en fraude de ley se deba acudir al ámbito de ésta última, puesto que ésta será quien indiscutiblemente vaya a tener un conocimiento cabal de las características temporales o no de la actividad a la que va a ser destinado el trabajador, por ser quien controla y dirige la organización productiva en la que el trabajador se integra efectivamente

Incurrirá pues en fraude de ley en la contratación de trabajadores para ser puestos a disposición, cuando éstos sean contratados por la ETT por tiempo determinado sin que concurra una necesidad temporal de mano de obra de la empresa usuaria y cubran un puesto de trabajo que carácter estable y permanente de ésta última, es decir, cuando tanto el contrato de trabajo, como el de puesta a disposición se formalice fuera de los supuestos que establece Art. 6.2 LETT (STSJ Cataluña de 22/enero de 1998 donde la sentencia dicta que existe fraude de ley en el contratación temporal eventual de la ETT, por no concurrir en causa de temporalidad, u obtención de carácter fraudulento de contratación para la realización de obra o servicio por la falta de acreditación real de la causa)

En el estudio sobre el fraude de ley, Nicolás Bernad, J.A (2008)¹⁵ dice que en el supuesto de que exista simulación de contratos por obra o servicio cuyo objeto no revista la suficiente autonomía y sustantividad propias, el Art. 15.3LET (en la reforma de la ley 14/1994, ley 29/1999 de 16 de Julio) se sanciona con la declaración de fraudulentos de esos contratos, y no impedirán la debida aplicación de la contratación indefinida¹⁶.

La nulidad afecta a la cláusula de temporalidad y no al contrato mismo, que será válido en lo restante, sin perjuicio de que dicha actuación, que constituye infracción administrativa grave, sea sancionable a propuesta de la Inspección de Trabajo y de Seguridad Social (Art.18.2.c del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (TRILISOS)

¹⁵ Nicolas Bernad, J.A. (2008) El Fraude de ley en la Contratación temporal y su incidencia en el contrato de trabajo para obra o servicio determinado. (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza). Ed: THOMSON ARANZADI

¹⁶ STSJ Madrid de 24/4/1999, (AS 1999, 6219)

Se incurre en fraude de ley si los contratos a desarrollar en la empresa usuaria son permanentes y son los propios del proceso productivo (STSJ Cataluña de 20 de Septiembre de 2004 (AS 2004, 2878), STSJ País Vasco de 11 de abril de 2003 (JUR 2003,150586), y también si las tareas a realizar son diferentes a las estipuladas en el contrato (STSJ Cataluña de 15 de Febrero de 2000 (AS 2000,744)

No se incurre, por el contrario, en fraude de ley cuando la empresa usuaria recurre a trabajadores de la ETT para cubrir las necesidades de una contrata suscrita por aquélla (STSJ Islas Canarias-Tenerife de 21 de octubre de 2008 (AS 2005, 3164), STSJ Madrid de 15 de Noviembre de 2003 (AS 2003, 1499), También para trabajos de delineación de infraestructura de telecomunicaciones, STSJ Navarra de 10 de Septiembre de 2002 (AS 2002,3120))

El contrato de obra puede ser válido, pero si la extinción contractual se realiza antes de la conclusión del objeto del contrato de obra constituirá despido, efecto diferente al de la existencia de fraude de ley en la contratación inicial por obra o servicio para cederlo a la usuaria (STSJ Madrid de 25 de abril de 2002 (AS 2002,1663)

En cuanto a la extinción del contrato de obra o servicio determinado, el TS 22-2-11, Rec 357/11 debate la posibilidad de extender a la ETT la previsión del convenio colectivo que se aplique a la empresa usuaria, lo que afecta a las causas de extinción del contrato temporal por el que la trabajadora se halle vinculada.

En este caso particular (TS 22 de Febrero de 2011) la demandante fue contratada por una ETT para prestar servicios como teleoperadora en empresa usuaria dedicada a la actividad de telemarketing (permitiéndose en este caso que el contrato no tenga autonomía y sustantividad propias, pues la jurisprudencia ha ido entendiendo a lo largo del tiempo que en el caso de las ETT's operarán cualquier otro contrato temporal), mediante contrato para obra o servicio determinado, notificándosele la extinción por concluir las labores propias de su especialidad. La sentencia de instancia admite la extinción del contrato por disminución de la carga de trabajo de la usuaria, al permitir el Convenio de Contac Center en su art.17, el cese escalonado cuando disminuye la carga de trabajo.

Sin embargo, la Sala de suplicación entiende que dicha norma convencional no puede aplicarse a las ETT. El TS comparte tal parecer. Razona al respecto que si el contrato de trabajo de duración determinada suscrito por la ETT se ha de acomodar a las mismas características que hubiera tenido el celebrado directamente por la usuaria, ha de concluirse sin embargo con la inaplicabilidad del

supuesto extintivo al que el convenio de ésta última hace referencia, por cuanto la disminución del volumen de la actividad que en él se establece constituye una vía de elusión de los requisitos de este contrato temporal y la desnaturalización del mismo.

Por otro lado, la STS 11 de mayo de 2005, dice que «para delimitar lo que ha de entenderse por propia actividad de la empresa, la doctrina mayoritaria entiende que son las obras o servicios que pertenecen al ciclo productivo de la misma, esto es, las que forman parte de las actividades principales de la empresa», y que «también la doctrina señala que nos encontraríamos ante una contrata de este tipo cuando de no haberse concertado ésta, las obras y servicios debieran realizarse por el propio empresario comitente so pena de perjudicar sensiblemente su actividad empresarial».

Tal doctrina ha sido seguida luego en sentencias de 24 de noviembre de 1998 (RJ 1998,10034) (rec. núm. 517/1998) y de 22 de noviembre de 2002 (RJ 2003, 510) (rec. núm.3904/2001);”

Otra de las vías por la que puede darse Fraude de ley en la contratación temporal, es por la falta de concreción de la causa que justifique el contrato de trabajo, STSJ Andalucía/Málaga de 15 de febrero de 2006; Rec. 89/2006, en la que se indica “En todo caso, en el contrato debe consignarse con precisión y claridad la causa y circunstancia que lo justifique, así como el carácter de la contratación, tiempo de vigencia y trabajo a desarrollar sin que baste para tener por cumplido el requisito una remisión genérica a la norma ni tampoco una reproducción literal del mismo ni con la alusión genérica a un «exceso de trabajo” y continúa la sentencia diciendo que “resulta que el contrato no expresa, como debiera, la causa de su temporalidad. Se limita a expresar como causa "el aumento de revisiones y mantenimientos programados y averías en obra producido por incremento de parque de maquinaria". Pese a tan vaga y genérica fórmula, el empresario no desplegó actividad probatoria como para acreditar la naturaleza temporal de la relación laboral, de duración importante (un año)”.

Tal y como dice la sentencia, para justificar la causa del contrato, no sirven las generalidades expuestas, puesto que ha de tratarse de causas concretas que motiven la realización de los contratos temporales de trabajo. El mayor problema en este sentido es que la mayor parte de los contratos de trabajo realizados a través de ETT's justifican su temporalidad en el contrato de trabajo de manera genérica, apuntando a una mayor carga de trabajo en departamento correspondiente.

Otro de los problemas que puede achacarse a este tipo de contratación es el del cálculo de la antigüedad en el que hay que tener en cuenta el cómputo íntegro de los servicios prestados a través de la cadena de contratos. El TS 3/04/2013 Rec. 956/11 dice que “sobre los efectos de la extinción ilícita de los contratos temporales sucesivos, celebrados en fraude de ley, ha partido siempre del cómputo íntegro de los servicios prestados a través de la cadena de contratos, al considerar que la diversidad de contratos no provoca la existencia de relaciones laborales diferentes”.

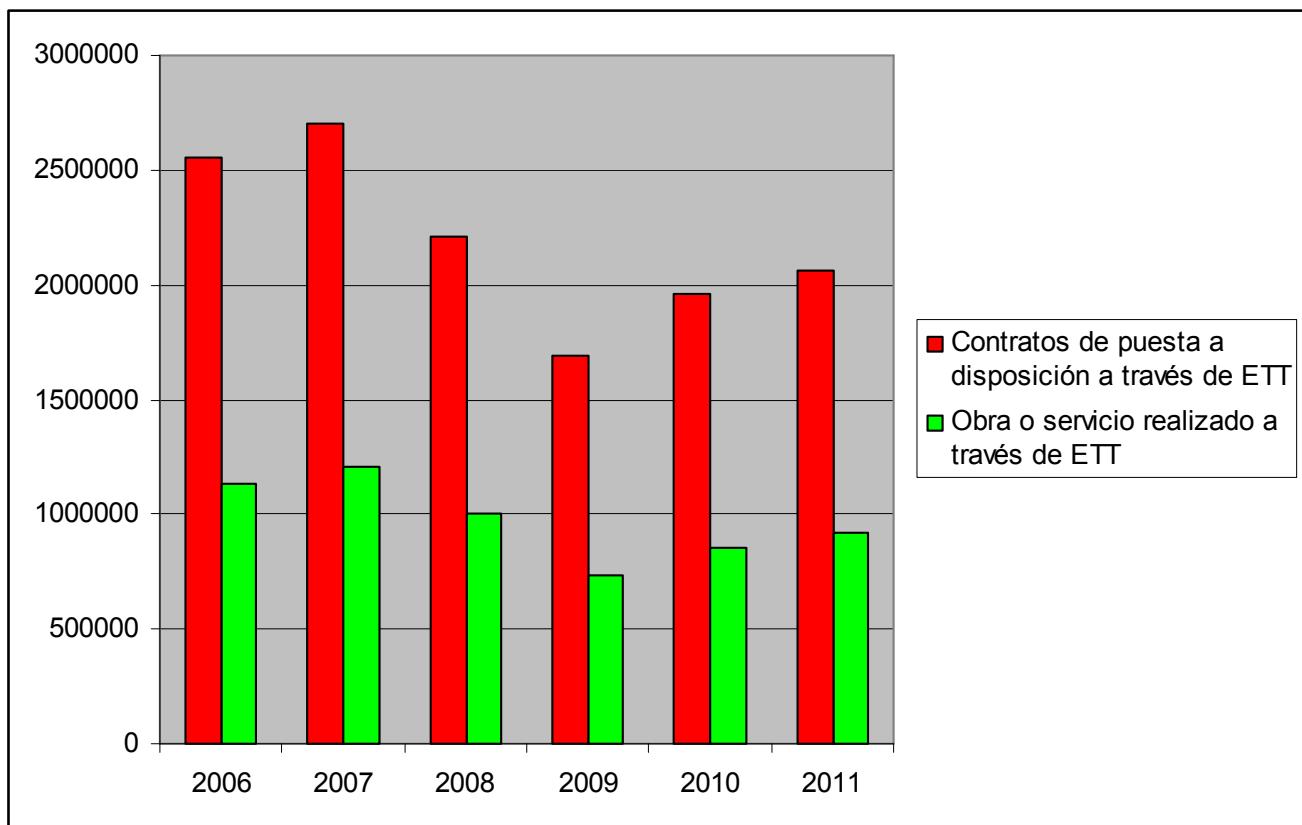
Para estos casos, el cálculo de la antigüedad del trabajador, siempre en una empresa determinada y realizando las mismas funciones y no otras, computa desde el primer contrato de trabajo temporal.

Asimismo, y relacionado con lo anterior, ha de plantearse otra cuestión, la de la interrupción de los servicios realizados. La TS 12/11/1993, Rec. 281/02, dice que cuando la concatenación de los contratos no fuera inmediata, la jurisprudencia optó por que los intervalos temporales, pueden no ser significativos en orden a romper la continuidad de la relación, por lo que dicho tribunal ha admitido que se considera irrelevante que el actor no prestase servicios en 45 días naturales a efectos de apreciar el vínculo laboral.

En estos casos, de concatenación de contratos en cómputos de antigüedad, lo más aconsejable sería acudir a los tribunales para resolver cada caso concreto.

Media del número de contrataciones temporales en España

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Contratos de puesta a disposición a través de ETT	2557097	2705043	2207585	1691013	1957564	2062536
Contrato de Obra o servicio realizado a través de ETT	1128848	1208188	1003715	736056	852795	916162



En este gráfico (obtenido del Instituto Nacional de Estadística)¹⁷ podemos observar el número de contratos de obra o servicio realizados por ETT's, desde el 2006 al 2011 (no hay datos más recientes)

Del total de los contratos de puesta a disposición realizados por las ETT's, casi la mitad de los contratos que se realizan son de obra o servicio determinado, así como que el pico más bajo de este tipo de contratación la podemos observar en 2009, y vemos que va aumentando de forma paulatina.

¹⁷ Los datos observados han sido extraídos de la página web del INE para la posterior realización del gráfico en la que se observan los contratos realizados de puesta a disposición con las empresas usuarias a través de las ETT's y la relación de contratos de obra o servicio realizados a los trabajadores en el período indicado.

CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCION

Según indica el SEPE, así como el Art. 15.1.b del estatuto de los trabajadores, el contrato eventual por circunstancias de la producción se concierta para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

También podrá concertarse para una primera experiencia profesional, primer empleo joven, con un desempleado menor de 30 años, que no tenga experiencia profesional o que esta es inferior a tres meses.

Podrá concertarse a tiempo completo o a tiempo parcial. En el caso de primer empleo joven, la jornada a tiempo parcial tendrá que ser mínimo el 75% de la correspondiente a un trabajador a tiempo completo comparable. A estos efectos se entenderá por trabajador a tiempo completo comparable lo establecido en el artículo 12.1 ET

La duración máxima de este contrato será de seis meses dentro de un período de doce meses. Y en el supuesto de primer empleo joven tendrá una duración mínima de tres meses.

En atención al carácter estacional de la actividad en que se pueden producir las circunstancias señaladas anteriormente, los convenios colectivos de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior podrán modificar indistintamente:

- La duración máxima del contrato.
- El período dentro del cual puede celebrarse.
- Ambas cosas.

En cualquier caso, los convenios colectivos no podrán establecer un período de referencia que exceda de 18 meses ni una duración máxima del contrato que exceda de las tres cuartas partes de dicho período de referencia, no siendo superior a 12 meses.

En caso de que el contrato eventual se concierte por un plazo inferior a la duración máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima

Se formalizarán por escrito cuando su duración exceda de cuatro semanas y en aquellos casos que se concierten a tiempo parcial.

En el contrato deberá constar con precisión y claridad la causa o circunstancia que lo justifique y además, entre otros extremos, la duración y el trabajo a desarrollar.

El contrato y, en su caso, la prórroga se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato eventual por circunstancias de la producción se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, por la expiración del tiempo convenido.

Los contratos que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continúe prestando servicios.

A finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a recibir una indemnización de cuantía equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar 10 días de salario por cada año de servicio, hasta el 31 de diciembre de 2013, incrementándose anualmente en un día hasta el 1 de enero de 2015 que consistirá en doce días, o la establecida, en su caso, en la normativa específica que sea de aplicación.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación:

- Por falta de forma escrita. En el supuesto de contrato a tiempo parcial, la falta de forma escrita determinará asimismo que el contrato se presuma celebrado a jornada completa, salvo prueba en contrario que acredite el carácter a tiempo parcial de los servicios.
- Por falta de alta en la Seguridad Social, si hubiera transcurrido un período superior al período de prueba.
- Si llegado el término no se hubiera producido denuncia de alguna de las partes y se continuara realizando la prestación laboral.
- También se presumirán por tiempo indefinido los celebrados en fraude de ley.

Las transformaciones en contratos indefinidos a tiempo completo o a tiempo parcial del eventual, para una primera experiencia profesional, "primer empleo joven", podrá acogerse a las bonificaciones reguladas en el artículo 12 del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero (B.O.E 23 de febrero).

Uno de los problemas de este tipo de contratación¹⁸ y a los que la jurisprudencia ha tenido que enfrentarse, es la utilización sucesiva de este tipo de contratos de trabajo, es el de la concatenación de contratos, por lo que, en este sentido, la jurisprudencia ha declarado fraudulenta la realización de sucesivos y consecutivos de contratos eventuales, justificando la acción en la proximidad en el tiempo de los sucesivos contratos y en el permanente desempeño del mismo puesto y de la misma actividad laboral de los trabajadores (Sentencia del Tribunal Supremo de 29 de marzo de 1993 (Ar. 2218), así como la Sentencia del Tribunal Supremo de 28 de abril de 1987 (Ar. 2817), en la que se constata la falta de correspondencia entre el trabajo contratado y el que se contempla en el art. 15.1.b) “cuando no se contrate para atender las necesidades coyunturales en atención a las causas que enumera el precepto legal.”) Este problema, y como ya hemos visto en el caso anterior, puede verse en ambos tipos de contratación temporal.

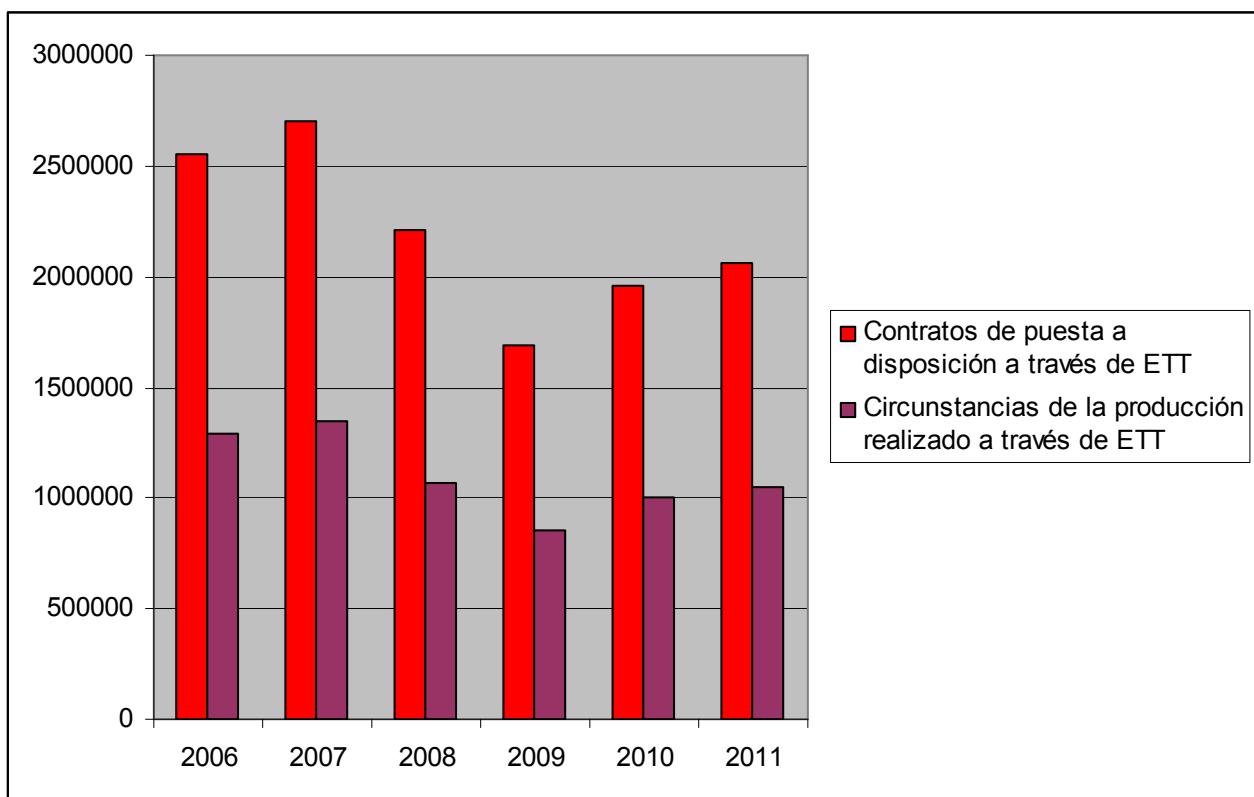
Un ejemplo de la ilegalidad en la contratación que se realiza en las ETT's es que se realizan contratos sucesivos para realizar las mismas funciones de trabajo en una misma empresa usuaria. Un ejemplo práctico de esto es que se realicen contrataciones de manera quincenal para un mismo trabajador, en una misma empresa usuaria y para un mismo puesto de trabajo, y como justificación en las distintas contrataciones se cambie el número de pedido.

Una solución posible sería la de cambiar el trabajador, pero el problema de la ilegalidad en el contrato de trabajo continuaría estando ahí, puesto que en estos casos, no se habla de un aumento puntual de la carga de trabajo, sino que siempre cuentan con trabajadores temporales para cubrir un puesto de trabajo indefinido, dado que se justifica la causalidad de la contratación temporal.

Media del número de contrataciones temporales en España

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Contratos de puesta a disposición a través de ETT	2557097	2705043	2207585	1691013	1957564	2062536
Circunstancias de la producción realizado a través de ETT	1289729	1350075	1067688	856072	1005535	1051202

¹⁸ Chacartegui Jávega, C. (1998). Tesis Doctoral “Contrato de trabajo y empresas de trabajo temporal” (pg 225) Universidad Pompeu Fabra. Cit.



Casi como en el caso anterior, en este gráfico (obtenido del INE)¹⁹ podemos observar, el número de contratos de realizados por circunstancias de la producción en las ETT's de 2006 a 2011 (no hay datos más recientes) como del total de los contratos de puesta a disposición, casi la otra mitad de los contratos que se realizan son de circunstancias por necesidades de la producción.

Coincide como en el caso de los contratos de obra o servicio que el pico más bajo de este tipo de contratación la podemos observar en 2009, y vemos que va aumentando de forma paulatina, aunque más lenta que en los contratos de obra o servicio

¹⁹ Los datos observados han sido extraídos de la página web del INE para la posterior realización del gráfico en la que se observan los contratos realizados de puesta a disposición con las empresas usuarias a través de las ETT's y la relación de contratos por circunstancias de la producción realizados a los trabajadores en el período indicado.

CONTRATO DE INTERINIDAD

Como indica el SEPE, así como el Art. 15.1.c) del estatuto de los trabajadores, el contrato de Interinidad tiene por objeto sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, en virtud de norma, convenio colectivo o acuerdo individual, o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva.

Dicho contrato deberá celebrarse a jornada completa excepto en dos supuestos:

- Cuando el trabajador sustituido estuviera contratado a tiempo parcial o se trate de cubrir temporalmente un puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se vaya a realizar a tiempo parcial.
- Cuando el contrato se realice para complementar la jornada reducida de los trabajadores que ejerciten el derecho reconocido en el artículo 37, apartados 4 y 5 ET, o en aquellos otros supuestos en que, de conformidad con lo establecido legal o convencionalmente, se haya acordado una reducción temporal de la jornada del trabajador sustituido, así como en los supuestos en que los trabajadores disfruten a tiempo parcial del permiso de maternidad, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente.

La duración del contrato de interinidad será la del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo.

Cuando el contrato se realice para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva, la duración será la del tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto, sin que pueda ser superior a tres meses ni celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

El contrato y, en su caso, las prórrogas se comunicarán al Servicio Público de Empleo en los diez días siguientes a su concertación.

El contrato deberá formalizarse siempre por escrito y deberá especificar con precisión y claridad el carácter de la contratación, identificar al trabajador sustituido y la causa de la sustitución y, en su caso, el puesto de trabajo cuya cobertura definitiva se producirá tras el proceso de selección externa o promoción interna, así como

especificar suficientemente la circunstancia que determina su duración, la duración del contrato y el trabajo a desarrollar.

El contrato de interinidad se extinguirá, previa denuncia de cualquiera de las partes, cuando se produzca cualquiera de las siguientes causas:

- La reincorporación del trabajador sustituido.
- El vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la reincorporación.
- La extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.
- El transcurso del plazo de tres meses en los procesos de selección o promoción para la provisión definitiva de puestos de trabajo o del plazo que resulte de aplicación en los procesos de selección en las administraciones públicas.

Los contratos de interinidad que tengan establecida legal o convencionalmente una duración máxima y que se hubiesen concertado por una duración inferior a la misma se entenderán prorrogados tácitamente, hasta la correspondiente duración máxima, cuando no hubiese mediado denuncia o prórroga expresa antes de su vencimiento y el trabajador continuase prestando servicios.

Se transforma en indefinido, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación mediante las mismas causas que los contratos anteriormente mencionados (contrato de obra o servicio determinado y contrato eventual por circunstancias de la producción)

El contrato de trabajo temporal ha de coincidir con el tiempo durante el cual subsista la causa que lo motivó. Así pues, la duración del contrato de puesta a disposición coincidirá en este caso con el tiempo que dure la reserva del puesto de trabajo del trabajador sustituido. Como ya se ha puesto de manifiesto en los anteriores supuestos, el art. 7.2 LETT dispone que "si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido²⁰".

La problemática que puede tener este tipo de contratación son los requisitos del contrato a la hora de formularlo y tal y como indica la STSJ Castilla Y León/Valladolid; 23/06/06; Rec. 1166/2006. "La mera irregularidad en la formalización del contrato, omitiendo el requisito de consignar el nombre del trabajador sustituido, no supone que el

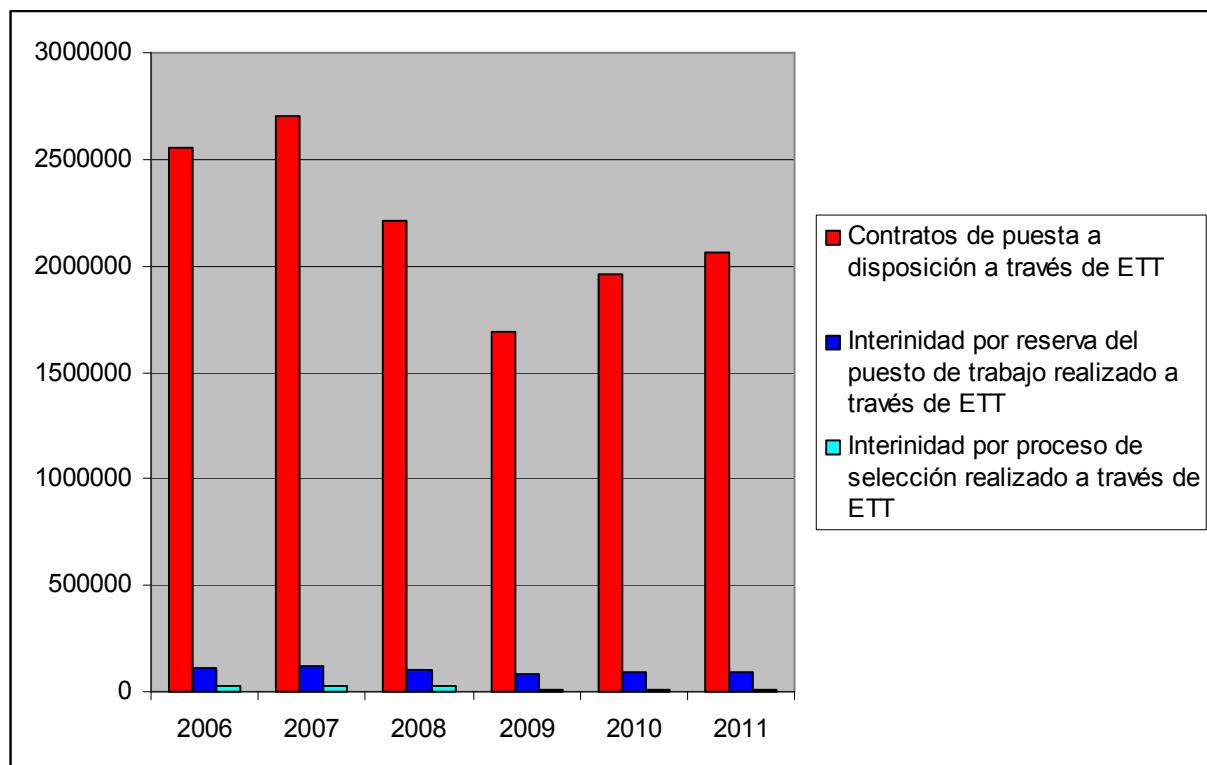
²⁰ Chacartegui Jávega, C. (1998). Tesis Doctoral "Contrato de trabajo y empresas de trabajo temporal" (pg 228) Universidad Pompeu Fabra. Cit.

contrato se haya formulado en fraude de ley cuando se concreta en el contrato la plaza que se va a desempeñar, efectivamente se ocupe dicho puesto de trabajo y concurre una causa que justifica la temporalidad de la contratación.”

Es decir, en caso de omisión de alguno de los requisitos necesarios para la formulación del contrato de trabajo (como por ejemplo falta de los datos del trabajador sustituido, siempre y cuando exista uno y sea por error de forma) no implica fraude de ley, sino un error de forma que puede ser subsanable

Media del número de contrataciones temporales en España

	2006	2007	2008	2009	2010	2011
Contratos de puesta a disposición a través de ETT	2557097	2705043	2207585	1691013	1957564	2062536
Interinidad por reserva del puesto de trabajo realizado a través de ETT	114256	118742	105639	87743	91867	90174
Interinidad por proceso de selección realizado a través de ETT	24264	28038	30543	11142	7367	4998



Este gráfico (obtenido del INE)²¹ nos indica que esta tipología de contrato es la menos utilizada por las ETT's. El número de contratos realizados de interinidad en las ETT's estudiado es del período de 2006 a 2011 (no hay datos más recientes).

En este caso, y visto a que no este tipo de contratos no es muy utilizado, podemos decir que cuando más se utiliza es para realizar contratos con derecho a reserva del puesto de trabajo, ya que normalmente son para cubrir incapacidades temporales (IT's) (enfermedad común, maternidad, paternidad, accidente de trabajo, etc.), más que para cubrir de forma temporal un puesto durante un proceso de selección.

Esta modalidad contractual, por lo que puede verse en los datos, se ha mantenido más o menos estable a lo largo de todo el período estudiado, a excepción de la interinidad durante un proceso de selección que ha disminuido notablemente.

²¹ Los datos observados han sido extraídos de la página web del INE para la posterior realización del gráfico en la que se observan los contratos realizados de puesta a disposición con las empresas usuarias a través de las ETT's y la relación de contratos de interinidad realizados a los trabajadores en el período indicado

CONTRATO PARA LA FORMACION

Según el SEPE, así como también indica el Art. 11.2 del estatuto de los trabajadores, el contrato para la Formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

Se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis años y menores de veinticinco (podrán celebrarse con menores de treinta años hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15%) que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerida para concertar un contrato en prácticas.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad, ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007 de 13 de diciembre, en los casos en que sean contratados por parte de las empresas de inserción, que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación (artículo 25.1d) de la Ley 53/2006). Ni con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la ley 44/2007 de 7 de diciembre, en caso en que sean contratados por empresas de inserción.

Deberá formalizarse por escrito haciendo constar expresamente el contenido del contrato, así como del «Acuerdo para la actividad formativa en contrato para la formación y el aprendizaje». Los contratos no podrán celebrarse a tiempo parcial.

Se deberá comunicar al Servicio Público de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su concertación, al igual que las prórrogas del mismo.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres años, si bien mediante convenio colectivo podrá establecerse distintas duraciones del contrato, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni máxima de tres años. El límite de duración del contrato no será de aplicación en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participando en proyectos de empleo formación.

En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta por dos veces sin que la duración de cada prorroga pueda ser inferior a 6 meses y sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Ha de tenerse en cuenta que el trabajador no puede ser contratado bajo esta modalidad por la misma o distinta empresa, salvo que la formación inherente al nuevo contrato tenga por objeto la obtención de distinta cualificación profesional, así como tampoco puede celebrarse dicho contrato de trabajo si el puesto de trabajo ya hubiera sido desempeñado con anterioridad en la misma empresa por tiempo superior a doce meses²²

El tiempo de trabajo efectivo, que podrá hacerse compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas, no podrá ser superior al 75% durante el primer año, o al 85%, durante el segundo y tercer año de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

En la reforma laboral de Febrero de 2013 (Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo) a través de las disposiciones finales Tercera y Cuarta, se modificó la Ley 14/94, y su Art. 6.2 segundo párrafo queda redactado de la siguiente forma “Asimismo, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.” (Como indica la nueva redacción del Art. 10.2 de esta misma ley, “de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del contrato para la formación y el aprendizaje)

Ha de tenerse en cuenta que las ETT's son las responsables de velar por los aspectos formativos de los trabajadores que vayan a ponerse a disposición de la empresa usuaria, así como la obligación de designarse a una persona de la empresa usuaria que tutorice el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y actuar como interlocutora con la ETT correspondiente tal y como lo indica en la Disposición final cuarta el RDL 4/2013 de 22 de febrero, de medidas

²² Lafuente Pastor, V. (2012) Los Puntos Críticos de la Reforma Laboral de 2012. (pg 35). Zaguán. Universidad de Zaragoza. Cit.

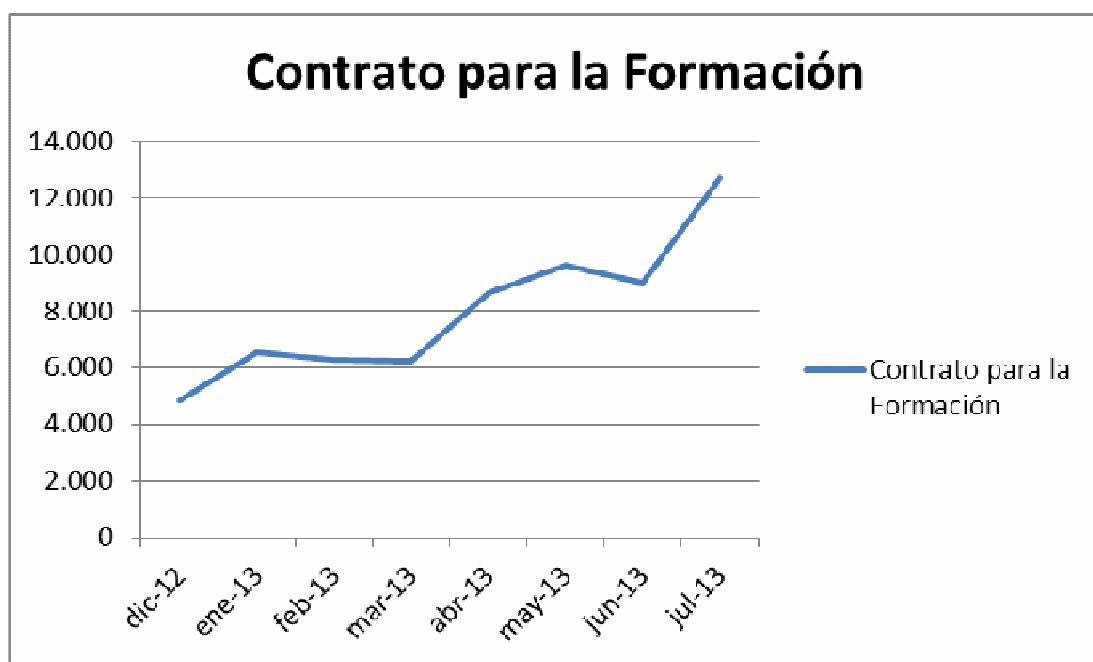
de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento de la creación de empleo)

El problema principal que puede derivar de este tipo de contratación, es que se contrate los servicios de un trabajador para realizar un contrato para la formación y el aprendizaje y la formación teórica nunca llegue a prestarse, sino que únicamente se realice una formación práctica o que al trabajador se le asignen funciones que no permitan la obtención de una formación debida.

Este caso concreto sería constitutivo de fraude de ley (STSJ DE Castilla La Mancha de 27 de abril de 2006; Rec. 2095/2005)

Evolución de contrataciones para la formación en España

	dic-12	ene-13	feb-13	mar-13	abr-13	may-13	jun-13	jul-13
Contrato para la Formación	4.820	6.558	6.280	6.208	8.632	9.612	9.005	12.694



Los datos han sido extraídos de las estadísticas de contratos del SEPE²³ y la evolución de este tipo de contratos desde diciembre del 2012 hasta el mes de julio de 2013 para resaltar el incremento del número de contratos para la formación que se realizó de forma posterior a la reforma laboral de Febrero de 2013 en la que se permite a las empresas de trabajo temporal la realización de este tipo de contratación.

Comienza a despuntar a partir de abril de este mismo año, no parando de crecer esta evolución hasta la actualidad, y previendo que en los meses sucesivos suceda esta misma dinámica.

Aunque no puedo asegurar con rotundidad que esta evolución se haya dado a través de las empresas de trabajo temporal (puesto que no se indica el origen de las empresas que han realizado este tipo de contratación) todo apunta a que puede ser éste el origen.

Se pueden dar distintos casos a la hora de realizar la formación, bien través de este tipo de empresas; que se subcontraten los servicios a través de un centro de estudios especializados; que la propia ETT ofrezca la teoría desde sus servicios centralizados; o bien a través de las entidades acreditadas del INAEM que imparten formación teórica. En cualquier caso debe existir una empresa usuaria en la que se deba realizar la parte práctica.

Como conclusión personal, y una vez estudiados toda la tipología de contratos temporales que pueden realizarse a través de ETT's, es que la legalidad de la gran mayoría que se celebran son en fraude de ley, o bien porque existe concatenación de contratos temporales para lo que el trabajador pasaría a considerarse indefinido, o bien las justificaciones de los contratos temporales son demasiado generales y no se ajustan a los requisitos que deban ajustarse a derecho, etc.

En el caso de los contratos para la formación, aún no existen datos, pero bajo mi punto de vista es una forma de poder mantener durante más tiempo a los trabajadores en las empresas de forma precaria, hasta que concluya su formación, y no con el fin de establecerse de forma permanente en la empresa usuaria, es decir, otra "trampa legal" que no elimina la dualidad en el mercado de trabajo, sino que la alarga en el tiempo.

²³ Los datos observados han sido extraídos de la página web del SEPE para la posterior realización del gráfico en la que se observan los contratos totales realizados para la formación

CONTRATO ÚNICO QUE PLANTEA FEDEA

En vista de que estamos en crisis desde 2008 hasta la actualidad, y de que no todavía no vemos luz al final del túnel, la Fundación de Estudios de Economía Aplicada (FEDEA)²⁴, propuso que existiese un único contrato.

Para la explicar, desde un punto de vista económico, la puesta en marcha de este contrato, el artículo se basa sobre todo en los datos de temporalidad existentes en España y de la utilización masiva de la contratación temporal. “Durante el período 1990-2007, los trabajadores entrantes en el mercado de trabajo español pasaron una media de 40 meses en empleos temporales (con más de 7 contratos en promedio) y en torno a 20 meses en períodos de desempleo antes de obtener un contrato indefinido”

Lo que se pretende es eliminar por completo la contratación temporal, y con ello la masiva rotación temporal de muchos trabajadores que sobre todo se da en los períodos de recesión económica como la que actualmente estamos viviendo.

Esta propuesta se “lanza” también con el fin de evitar mayores costes a las empresas en materia de despido de sus trabajadores (teniendo en cuenta que la mayor parte del tejido empresarial Español es de PYMES).

Una de las propuestas en este sentido²⁵ es reemplazar los distintos contratos temporales e indefinidos existentes por un único contrato para todas las nuevas contrataciones con un perfil de indemnizaciones por despido suavemente creciente con la antigüedad del trabajador en el puesto de trabajo

Es decir, los trabajadores que en la actualidad estuviesen trabajando, mantendrían las condiciones de empleo que tuviesen antes de la implantación de esta nueva modalidad contractual, mientras que las personas a las que fuese a contratarse a raíz del establecimiento de esta tipología de contrato, se le establecería la nueva normativa en materia de despido e indemnización.

²⁴ García Pérez, J.I. (2009) ¿Qué efectos tendría un contrato único sobre la protección del empleo? FCEA & FEDEA.

²⁵ Bentonilla, S. La reforma Laboral de 2012: Una evaluación preliminar (CEMFI). FEDEA

El razonamiento de FEDEA es que se establezcan de una forma unificada las casusas de despido para "eliminar la incertidumbre sobre el tipo de despido a aplicar y sobre la reacción de la autoridad judicial que debe decidir sobre la causa y la procedencia del mismo."

La indemnización por despido que plantea FEDEA se basa en la unificación de las indemnizaciones por despido de todos los contratos de trabajo, y pasaría a ser de 12 días por año trabajado (aumentando de forma progresiva) hasta 36 días por año de trabajo para trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea mayor o igual a 12 años. La idea en este sentido es la de ahorrar los costes de despido que tienen las empresas en la actualidad (33 días por año trabajado).

En la actualidad (tras el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo) la indemnización por finalización de los contratos temporales es de 10 días por año trabajado para el año 2013 (aumentando progresivamente hasta llegar a los 12 días por año trabajado en 2015), y si los contratos son realizados a través de empresas de trabajo temporal, dicha indemnización es de 12 días por año de trabajo (igual a la indemnización que plantea FEDEA).

Pero existen opiniones contrarias al contrato único planteado que indican que²⁶ la segmentación del mercado laboral es mucho más compleja y ocurrencias como las del contrato único solo sirven para despistar a la ciudadanía del verdadero problema que tiene el país: reactivar la economía, crear empleo y recuperar un modelo de relaciones laborales equilibrado y eficaz, acorde a las exigencias de una sociedad moderna y democrática, no que se presenten más cláusulas de flexibilidad y pérdida de derechos de los trabajadores, que lo único que hace es aumentar la precariedad laboral.

²⁶ Gorri, R. (Secretario de Acción sindical de CCOO), (24/07/2013) "Rosell quiere un contrato único, con rescisión unilateral, sin derecho a prestación e indemnización marginal".

OPINIONES A CERCA DE LAS ETT'S POR LA PARTE SINDICAL

Los sindicatos fueron creados principalmente para luchar por los derechos de los trabajadores y de sus condiciones laborales (salario, jornada de trabajo, carrera profesional, seguridad en el trabajo, acción social...etc.)

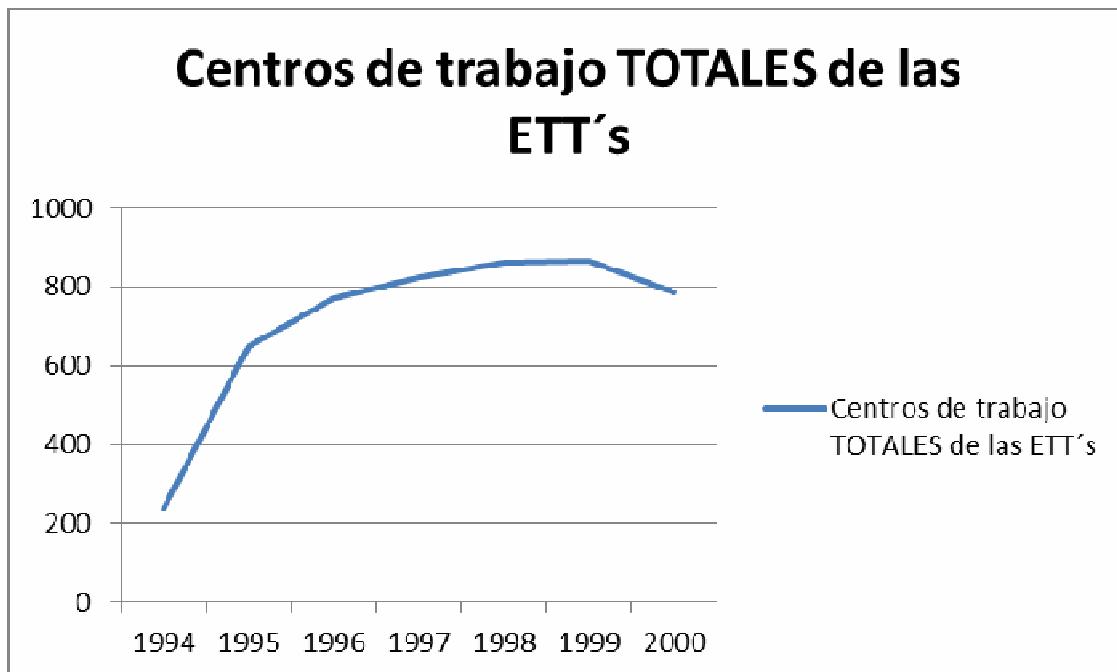
También han luchado siempre, y siguen haciéndolo, por la contratación indefinida y porque se establezca una estabilidad laboral para todos los trabajadores, es por este principal motivo por lo que "están en contra de las ETT's", puesto que "tienden a garantizar" la continua rotación de personal, así como su contratación temporal a lo largo del tiempo (idea totalmente contraria a la acción sindical)

Cuando en 1994 se legalizaron las ETT's, se comenzaron a abrir centros de trabajo por todo el territorio Español de manera desorbitada, tal y como muestra la siguiente tabla del INE²⁷.

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Centros de trabajo TOTALES de las ETT's	239	650	772	824	860	864	787
Andalucía	14	47	60	61	67	75	71
Aragón	12	28	28	34	37	42	36
Asturias	10	23	25	27	28	24	21
Baleares	6	16	18	18	21	23	22
Canarias	7	22	25	25	28	32	27
Cantabria	8	16	18	19	17	21	18
Castilla La Mancha	10	21	27	27	31	28	26
Castilla y León	15	33	38	41	38	41	37
Cataluña	21	106	124	139	144	139	126
Comunidad Valenciana	12	46	55	64	69	72	64
Extremadura	10	15	16	15	16	14	12
Galicia	12	27	30	33	35	38	35
Madrid	49	124	163	171	174	162	151
Murcia	9	21	28	30	32	30	30
Navarra	13	25	27	30	30	33	30
País Vasco	19	61	67	67	72	66	58
La Rioja	7	14	18	19	17	19	18
Ceuta y Melilla	5	5	5	4	4	5	5

²⁷ Esta tabla de datos ha sido extraída de la página web del INE, en el que se muestran todos los centros de trabajo de ETT's que había en el período indicado, para después realizar un gráfico de evolución total de apertura de delegaciones de ETT's tras su "boom".

Hay que tener en cuenta que se muestran datos de los centros de trabajo que se iban abriendo, es decir, una empresa puede tener centros en diferentes CCAA por lo que aparecería contabilizada en cada una de ellas, como es el ejemplo de Adecco, que en la actualidad cuenta con alrededor de 300 delegaciones abiertas en el territorio español, y con más de 5000 delegaciones abiertas en todo el mundo (información obtenida de su propia página web <http://www.adecco.es/SobreAdecco/Presentacion.aspx>), con lo que sería contabilizada cada una de ellas.



En el gráfico se muestran datos desde 1994 hasta el año 2000 para ver el rápido aumento de centros de trabajo de ETT's que se abrieron tras su legalización en 1994 y como alcanzaron un máximo hacia 1998 y comenzaron a descender tras esa misma fecha.

En esta tabla podemos observar la evolución que sufrieron las ETT's tras su legalización el 1994 y como aumentaron en número de manera significativa, hasta llegar a los 860 centros de trabajo abiertos en 1998 (más de 600 centros de trabajo dedicados a la contratación temporal en 4 años).

El dato más significativo de esta hipertrofia es que en tan solo un año aumentaron los centros de trabajo en casi 400 centros de trabajo dedicadas a la contratación temporal.

No resulta pues extraño que los sindicatos quisieran paralizar dicho aumento de la contratación laboral temporal e intentar poner medios para que los trabajadores no perdiesen sus derechos ni se precarizasen las condiciones laborales que tanto les había costado conseguir hasta la fecha.

Es a partir de esta fecha, en 1998, cuando comienza a descender el número de centros de trabajo aunque de forma muy paulatina.

Según un artículo de Marcos, P. y Parra, C. (El País, 1999)²⁸ los sindicatos declaraban "*El crecimiento de las ETT es imparable*" y su objetivo ahora es "poner los medios para controlar su evolución". *El Gobierno las considera "necesarias" porque "juegan un papel importante" en la contratación temporal, por lo que su objetivo es "ver qué no funciona y arreglarlo".*

El artículo continúa diciendo que Comisiones Obreras tenía una "lista negra" de ETT's que o bien incumplían el convenio de acercamiento al salario del sector o bien presentaban alguna otra irregularidad.

Según las conclusiones sacadas de dicho artículo del País (1999), que es anterior a la reforma de la ley 14/1994 que hubo en 1999, existía una gran diferencia entre las condiciones laborales de los trabajadores de plantilla, con respecto a los trabajadores de la ETT que trabajaban en para la misma empresa, con lo que en 1998, se fijó que se equiparase la jornada laboral de los trabajadores de ETT's a los de la empresa usuaria.

Lo mismo ocurriría con el salario, ya que hasta 1999 los trabajadores que provenían de ETT's obtenían menor retribución salarial que el personal de plantilla de la empresa usuaria, y no sería hasta el año 2000 cuando tanto los trabajadores cedidos de ETT y los trabajadores de plantilla de la empresa usuaria percibiesen el mismo salario por la realización de las mismas funciones en idéntica categoría profesional.

Lo que pretendía la Asociación Estatal de Empresas de Trabajo temporal (AETT) era que las retribuciones salariales de los trabajadores cedidos fuesen los estipulados en el Convenio Colectivo de las empresas de trabajo temporal cuyas tablas salariales son distintas, por regla general, a las del resto de los convenios. Sus argumentos estaban basados en que la ETT tendería a discriminar entre sus empleados según les enviase a prestar servicios a una empresa u otra, puesto que las tablas salariales difieren entre ellas.

Dicha "lucha" por parte de los sindicatos fue tomando forma hasta que finalmente pudieron conseguir que las condiciones laborales que tenían los trabajadores de plantilla fuesen exactamente los mismos que las condiciones que tenían los trabajadores puestos a disposición en la empresa usuaria, para que finalmente no hubiese discriminación alguna.

²⁸ Marcos, P. y Parra, C. (18/01/1999). Sindicatos y patronal piden a Trabajo que actúe contra las empresas de trabajo temporal 'piratas'. El País

En la actualidad, los sindicatos continúan teniendo argumentos en contra de las empresas de trabajo temporal puesto que consideran que es una forma de flexibilización en el empleo y de precarización de las condiciones laborales, es decir, de pérdida de los derechos de los trabajadores que tanto tiempo ha costado que se reconociesen.

DIFERENCIACION DE TIPOS DE CONTRATOS UTILIZADOS EN OTROS PAISES

Según la información obtenida de la Confederación Internacional de las Empresas de trabajo temporal (CIETT), en 1994 cuando las empresas de trabajo temporal se autorizaron de manera legal en España, ya contaban con una larga experiencia en los países de la UE.

En 1967 se fundó CIETT en París como método de “presión” para la legalización de las ETT’s en cada uno de los países del mundo, así como para lograr a lo largo de los tiempos, crear más empleo en Europa, teniendo un lugar dentro del mercado de trabajo cada vez más moderno con nuevos intermediarios que puedan apoyar la flexibilidad y la movilidad de las empresas y los trabajadores, al tiempo que ofrece seguridad para los últimos.

En el conjunto de la Unión Europea, todos los estados han autorizado ya la existencia de ETT’s, siendo los últimos en hacerlo han sido Portugal y España en 1994, Italia en 1997 y Grecia a finales de 1998.

Los principales objetivos de CIETT son ayudar a sus miembros a llevar a cabo sus negocios en un entorno legal y regulatorio que sea positivo y de apoyo y que se reconozca la contribución positiva del sector que lleva a que los mejores mercados laborales funcionen.

De hecho CIETT indica que²⁹ “*La contribución social y económica que hace la industria de personal, hace que las economías en las que operan nuestros miembros no deba ser restringido y obstaculizado por cargas legales innecesarias. Estamos dispuestos a ayudar a nuestros miembros cuando se enfrentan con una mala legislación a nivel nacional. Estamos dispuestos a actuar nosotros mismos cuando la amenaza de restricciones innecesarias aparece en el plano internacional, de instituciones como la Unión Europea y la Organización Internacional del Trabajo*”

²⁹ Biller, J (Presidente de Ciett). Lo que representamos.

http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=/search%3Fq%3Dciett%26rls%3Dcom.microsoft:es%26rlz%3D1I7ADRA_es&rurl=translate.google.es&sl=en&u=http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_Credo.pdf&usg=ALKJrhgpxzT-qVeuEZiE5hzCA5KdIcg8IA

A nivel general, y como veremos más adelante los distintos países otorgan distintas regulaciones frente a la contratación y la libertad de actuación de las empresas de trabajo temporal, como pueden ser:

- Países como Holanda, Austria, Gran Bretaña, Irlanda y Finlandia que no imponen limitaciones legales a la contratación, a nivel general, ya que se trata de relaciones laborales en las que las partes negocian las condiciones de trabajo, algo que hace que las empresas de trabajo temporal tengan más flexibilidad con respecto a otros países
- Países como lo son España, Italia, Francia, Portugal, Bélgica y Luxemburgo, donde las empresas de trabajo temporal únicamente pueden ceder trabajadores por las causas que están legalmente establecidas y los contratos de duración determinada más utilizados por las ETT's, como ya hemos visto anteriormente, tienen unas causas muy específicas para su realización

FRANCIA

Su marco normativo de referencia es el Código del trabajo (Le Code du Travail), así como la Ley Gayssot (Loi Gayssot) de 12 de Julio de 1990 (para la no discriminación)

Según un estudio realizado por el Gabinete Técnico Interfederal de CC.OO. (2000) Francia destaca, junto con España, Finlandia y Portugal, por la importancia de la contratación temporal en el total del empleo.

La legislación específica que no se permite la realización de contratos de duración determinada para cubrir empleos vinculados a la actividad normal y permanente de la empresa. Se permite realizar contratos de duración determinada en circunstancias como las siguientes:

- Sustitución a un trabajador ausente por permiso legal o por otras razones recogidas en la ley. No se pueden usar los contratos de duración determinada para reemplazar a un trabajador en huelga.
- Incremento temporal del volumen de actividad de la empresa
- Para empleos de carácter estacional como los que tienen lugar en el sector agro-alimentario y turístico.
- Empleos en los que es habitual no hacer contratos indefinidos como son la industria del espectáculo o el deporte profesional.
- Para estimular la contratación de ciertos colectivos de desempleados y para la formación ocupacional.

Ha de tenerse en cuenta que no pueden utilizarse estos contratos de trabajo temporal para llevar a cabo trabajos peligrosos o en empresas que hayan despedido trabajadores por razones económicas en los seis meses anteriores.

En los artículos L5323-1 a L5323-3 del Código de Trabajo regula el servicio privado de empleo y agencias privadas de contratación autorizando la actuación de empresas privadas de contratación con funcionamiento comercial (con ánimo de lucro)

Así como en los artículos L1251-1 a L1251-4, L1251-11 a L1251-41, L1251-42 a L1251-44 del Código de trabajo que indican que el objeto del **contrato temporal** para el trabajo temporal es la puesta a disposición por una empresa de trabajo temporal de un trabajador, para la realización de un trabajo concreto a petición de un cliente.

La conclusión de este contrato es que solo es posible para la ejecución de una tarea precisa y temporal denominada "misión". Cada misión da lugar a la firma de:

- Un contrato de puesta a disposición de un trabajador, entre la empresa de trabajo temporal y el cliente usuario del trabajador, denominada "empresa utilizadora"
- Un contrato de trabajo denominado "contrato de misión", entre el trabajador temporal y su empleador, la empresa de trabajo temporal.

El contrato de misión ha de reflejar la formalización y ejecución del contrato; determinación de la duración y de la fecha de término del contrato; periodo de prueba; contenido y transmisión del contrato; remuneración; condiciones de trabajo; ruptura anticipada del contrato.

El contrato de puesta a disposición ha de reflejar la empresa de trabajo temporal; reglas de control; garantías financieras y fracaso de la empresa de trabajo temporal; estatuto de los trabajadores temporales y permanentes de la empresa de trabajo temporal.

Ley 2008-596 de 25 de junio de modernización del mercado de trabajo determina muchas restricciones para el uso del **contrato de obra o servicio determinado**, ya que es necesaria la existencia de un acuerdo sectorial o de empresa que lo autorice, solo puede usarse para la contratación de ingenieros o cuadros. Tiene una duración comprendida entre 18 y 36 meses y concluye cuando se ha realizado la tarea encomendada y con una única prórroga (dentro del plazo máximo legalmente establecido)

El **Contrato de Profesionalización** regulado en los artículos L.6325.1 a L6326.2 del Código de trabajo, lo define como un contrato destinado a los jóvenes de 16 a 25 años, a los desempleados mayores de 26 años para facilitarles una cualificación profesional y favorecer su inserción laboral y a los perceptores de las prestaciones renta de solidaridad activa (RSA), subsidio específico de solidaridad y subsidio de discapacitados adultos. Este tipo de contrato alterna formación y trabajo en empresa (sería el equivalente al contrato para la formación en España)

El contrato de trabajo de temporada regulado en los artículos L1242-2, L1243-10 y L1244-2 del Código de trabajo, se caracteriza por el trabajo de temporada, es decir por la ejecución de tareas que se repiten cada año en las mismas fechas. Se puede contratar con la fijación o no de fecha de término (este tipo de contratación puede formalizarse a través de empresas de trabajo temporal)

El **contrato eventual por circunstancias de la producción** está regulado en el artículo L1242-2 del código de trabajo. Este tipo de contrato contempla específicamente el supuesto de aumento de la producción como motivo legítimo para concluir un contrato de duración determinada. Tiene como finalidad atender a las exigencias del mercado y al exceso de pedidos, principalmente los procedentes del exterior. La regulación contempla las "circunstancias pasajeras" del aumento excepcional de actividad.

El **Contrato de interinidad** viene regulado en el artículo L1242-2 del Código de trabajo y tiene como objetivo sustituir a un trabajador ausente por alguna de estas circunstancias: suspensión del contrato de trabajo, relevo entre la marcha definitiva de un trabajador y la provisión del puesto de trabajo, mantenimiento del puesto de trabajo antes de suprimirlo definitivamente.

El **contrato Único de Inserción** regulado en los artículos L5134-19-1 a L5134-19-5 del Código de trabajo. Desde el 1 de enero 2010 este tipo de contratación ha sustituido al Contrato de Inserción-Renta Mínima de Actividad. Creado por la ley nº 2008-1249, de 1 de diciembre 2008, el CUI existe en dos formas:

- **Contrato de acompañamiento en el empleo** (CUI-CAE), destinado a los empresarios del sector no mercantil. Con este tipo de contratación el empresario recibe una ayuda financiera que no puede superar el 95%
- **Contrato Iniciativa Empleo** (CUI-CIE), destinado a las empresas del sector mercantil. Con este tipo de contratación el empresario recibe una ayuda financiera que no puede exceder el 47% del salario mínimo interprofesional (SMIC) íntegro por hora trabajada.

Al realizar este tipo de contrataciones, el trabajador se beneficia de diversas medidas de acompañamiento destinadas a su inserción profesional.

El **contrato a tiempo parcial** está regulado en los artículos L3123-a L3123-30 del código de trabajo. Este tipo de contrato ha de realizarse obligatoriamente por escrito y su tiempo de trabajo ha de ser inferior a la jornada máxima legal o la establecida por convenio colectivo. Un trabajador puede ocupar varios empleos pero la suma total del tiempo de trabajo no puede superar las duraciones máximas legales.

Ha de tenerse en cuenta que cuando la relación contractual continúe después de la expiración del contrato, el trabajador obtendrá la condición de trabajador fijo, por ello, las empresas deben abonar a aquellos trabajadores que no pasen a ser fijos un bonus del 10% del salario bruto percibido, como mecanismo de incentivación de la contratación de indefinidos y abordar el problema de la temporalidad en el mercado de trabajo³⁰.

Para la aplicación de las contrataciones a través de empresas de trabajo temporal, según el estudio realizado por el Gabinete Técnico Interfederal de CC.OO. (2000)³¹ Un contrato con un trabajador de una agencia sólo puede ser renovado una vez, pero el segundo periodo puede ser mayor que el primero siempre que se respeten los períodos máximos de contratación temporal señalados anteriormente.

Para contratar un nuevo trabajador de agencia para el mismo puesto debe pasar al menos un tercio del tiempo de duración del primer contrato (incluyendo el tiempo de la renovación).

Las primeras empresas de trabajo temporal comienzan a coger fuerza después de la II Guerra Mundial, coincidiendo con el aumento de la actividad económica y la falta de mano de obra para comenzar la reconstrucción tras la guerra. Ya a finales de los años 50 principios de los 60's está bien implantada en Francia³².

³⁰ Pin , J.R.; Plaza, S.; Stein, G. (Marzo, 2011) La Reforma Laboral de la Ley 35/2010: Cambios en la contratación temporal, ¿Convergencia hacia Europa? Comparación de las legislaciones vigentes en Reino Unido, Alemania y Francia <http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0188.pdf>

³¹ Gabinete Técnico Interfederal C.S. de CC.OO. (2000) Límites a la contratación temporal en Europa.

³² Gil Lacruz, M. y Hernández Lahoz, M. "Especial Trabajo Temporal: Origen y evolución de las ETT" EDIRECTIVOS.

REINO UNIDO

Como indica el Ministerio de empleo y Seguridad Social en su apartado del observatorio sociolaboral³³, el marco normativo del Reino Unido de referencia es el siguiente:

- Ley de Derechos Laborales 1996 (Employment Rights Act. 1996)
- Ley contra la Discriminación Laboral por razón de sexo 1975 (Sex Discrimination Act. 1975)
- Ley contra la Discriminación Racial 1976, modificada en Julio de 2003 (Race Discrimination Act. 1976), (Amendment) Regulation 2003
- Ley de Igualdad Salarial de 1970, modificada en Julio de 2003 (Equal Pay Act. 1970), Equal Pay (Amendment) Regulations 2003
- Ley de Relaciones Laborales de junio de 1999 (Labour Relations Act 1999)
- Ley de empleo 2002, de julio de 2002 (Employment Act 2002)
- Reglamento de Reforma de la Solución de Conflictos, de marzo de 2004 (Employment Act 2002 (Dispute Resolution) Regulations 2004, SI 2004/752.)
- Orden Ministerial 2003/2938 de Incrementos de Compensaciones, de febrero de 2004 (Employment Rights (Increase of Limits) Order 2003 SI 2003/2038)
- Ley de Relaciones Laborales de 2004, de 16 de septiembre de 2004 (Employment Relations Act 2004)
- Reglamento sobre Igualdad en el Empleo (Edad) de 2006, de 1 de octubre de 2006. (Employment Equality (Age) Regulations 2006)
- Ley de Cotizaciones a la Seguridad Social, de 30 de marzo de 2006 (National Insurance Contributions Act 2006)
- Ley del Empleo 2008, de 13 de noviembre de 2008 (Employment Act 2008)
- Reglamento Regulador del Salario Mínimo Nacional de 1999, reformado por el Reglamento 2009, de 15 de julio de 2009. (The National Minimum Wage Regulations 1999 (Amendment) Regulations 2009 (S.I. 2009/1902)
- Ley de Igualdad de 2010 (Equality Act 2010)
- Reglamento de Trabajadores Cedidos por Empresas de Trabajo Temporal de 2011 (Agency Workers Regulations 2011)

³³ La información proviene de la documentación facilitada del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

El Reglamento de Trabajadores cedidos por ETT's de 2011, supone la transposición de la Directiva 2008/14/CE relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

En este Reglamento se igualan los derechos de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal con los de los empleados fijos de una empresa en lo referente a las condiciones básicas de trabajo. La norma se aplica a partir del momento en que el trabajador contratado a través de una empresa de trabajo temporal lleve 12 semanas en el puesto de trabajo.

La ley reguladora de las agencias de colocación data de 1973, cuyo objetivo era el de proteger los intereses de los demandantes de empleo y de los empresarios usuarios de los servicios de dichas empresas. En dicha Ley se recogían las obligaciones y deberes que las agencias tenían que cumplir en el ejercicio de sus actividades.

Con este reglamento se introdujo en la norma mayor flexibilidad en el reclutamiento y contratación en el sector privado y al mismo tiempo se protegía al trabajador temporero contra cualquier tipo de explotación.

El Reglamento sobre abono de honorarios por trabajador, 1976 y el Reglamento sobre el abono de honorarios por Au-apairs, de 1981 regulan el cobro de honorarios. Las ETT's pueden negociar, de la forma que lo deseen, el cobro de honorarios, y está prohibido cargar honorarios a los trabajadores por encontrarles trabajo, salvo en dos casos excepcionales:

- Actores, modelos y profesiones similares.
- Aupairs, hasta honorarios de cuarenta libras. Hay que tener en cuenta que estos honorarios no se deben cobrar hasta que la aupair haya empezado a trabajar.

El Reglamento sobre la Conducta de las Agencias Privadas de Contratación de 2003, de 17 de diciembre de 2003, deroga el Reglamento de 2001, donde se establece un marco de estándares mínimos de comportamiento profesional para las agencias de contratación, que sirva de referencia a los clientes de éstas (sean buscadores de empleo o empresario).

El Ministerio de Empleo y Seguridad Social continúa diciendo que en el derecho británico no existen modalidades de contratación tipificadas legalmente ni por la normativa estatutaria ni por el derecho común (common Law). No obstante, las partes contractuales, empresario y trabajador, pueden pactar o convenir contratos de acuerdo a sus intereses; quedando dichos acuerdos o

contratos sometidos a la legislación laboral y al derecho común (common law) como cualquier otra relación contractual.

Hay que añadir que según un folleto realizado por el Ministerio de Trabajo e Inmigración, realizado con ayuda de la red creada por la Comisión Europea para facilitar la movilidad laboral en Europa (en adelante EURES) (Trabajar en Reino Unido) las agencias privadas de colocación son una vía muy importante para encontrar trabajo en el Reino Unido, ya que están muy extendidas por todo el país.

Merece la pena inscribirse en tantas agencias como sea posible para aumentar las posibilidades de encontrar un empleo. Los trabajos que suelen ofrecer son diversos, incluso algunas están especializadas en un sector determinado, como son la hostelería, educación, construcción, ingeniería, transporte, sanidad, tecnologías de la información o transporte.

Es importante señalar que es ilegal cobrar a los demandantes de empleo una tasa para encontrar un trabajo, aunque sí pueden cobrar una cantidad por asesorarle en cuestiones como la redacción del CV y otras técnicas de búsqueda de empleo. Estas agencias se financian cobrando el servicio a los empleadores.

REC (*Recruitment/Employment Confederation*) es una confederación de agencias de colocación dónde puede informarse sobre las agencias existentes, según el tipo de trabajo deseado y localidad.

La edad mínima legal para trabajar es 16 años y, como veremos posteriormente, las condiciones del empleo dependen en gran medida del acuerdo que se establezca entre el empleador y el trabajador.

El contrato laboral puede ser realizado de forma verbal o escrita. Es aconsejable tenerlo por escrito y comprobar antes de firmarlo todos los detalles como, el método y frecuencia de pago.

La frecuencia de pago suele ser semanal, principalmente en el sector industrial, y mensual en el resto de sectores. El empresario debe entregarle, en el plazo de 2 meses desde la contratación, una descripción por escrito de sus condiciones de trabajo (salario y forma de pago, horas de trabajo, régimen de vacaciones, régimen disciplinario, preavisos,...).

El período de preaviso deberá estar indicado en el contrato. Si no fuera así, será de una semana para trabajadores con más de un mes y menos de dos años de antigüedad en la empresa, de dos semanas para trabajadores con antigüedad de entre 2 y 3 años y de una semana adicional de preaviso por cada año adicional trabajado, con un máximo de 12 semanas.

No existe legislación sobre la duración del período de prueba y, en general, los trabajadores con una antigüedad de menos de dos años no tienen derecho a recurrir por despido improcedente ni a indemnización por despido. El empleador puede despedir de forma procedente aduciendo razones relativas a la capacidad, cualificación o comportamiento del trabajador, o bien a razones económicas.

La jornada laboral máxima es de 48 horas semanales aunque puede darse un acuerdo voluntario de trabajar más horas, salvo para determinadas actividades y colectivos). La jornada laboral ordinaria oscila entre las 37-40 horas semanales, aunque es frecuente encontrar jornadas superiores a las 40 horas y trabajo a tiempo parcial (part-time).

El descanso semanal mínimo es de un día a la semana o dos días cada dos semanas. Como norma general se tiene derecho a 28 días de vacaciones al año si se trabaja 5 días a la semana; si se trabajan menos días, los días de vacaciones son los equivalentes a multiplicar los días semanales de trabajo por 5.6.

El Salario Mínimo Nacional (*National Minimum Wage-NMW*) establece distintas cuantías según la edad del trabajador:

- Para trabajadores con edades comprendidas entre 18 y 20 años es de 4,92£ por hora.
- Para trabajadores de más de 21 años, este salario mínimo es de 5,93£ por hora
- Existen disposiciones específicas para aprendices y menores de 18 años, pero en general para este colectivo no puede ser inferior a 3,64£ por hora

En Reino Unido no existen las modalidades contractuales como las conocemos en España, o incluso hemos podido observar en el caso de Francia, sino que los **contratos de Obra o servicio determinado** no tienen regulación específica, y las partes pueden, mutuo acuerdo, convenir la relación contractual más conveniente para las partes, considerándose contrato mercantil (sometido a derecho común) (common law)

Los **contratos eventuales por circunstancias de la producción**, tampoco tienen regulación específica, pudiendo llegar entre las partes a la contratación que deseen en cuanto a la duración, tiempo y objetivo, siempre que concurra sin mala fe.

Los contratos de interinidad, así como los contratos de sustitución por anticipación de la edad de jubilación y los de relevo, no poseen regulación específica, pudiendo las partes llegar al acuerdo que más les convenga a las partes

En el derecho laboral inglés no existen los **contratos de inserción**

Los contratos con marco normativo de referencia son los siguientes:

El **contrato a tiempo parcial** viene regulado en el Reglamento 2000/SI 2000/1551 Trabajadores a tiempo parcial (Prevención de trato menos favorable), de 1 Julio 2000 y el Reglamento sobre la Protección de Empleo (Trabajadores a Tiempo Parcial) 1995

Con esta normativa lo que se pretende es eliminar la discriminación de los trabajadores a tiempo parcial y además promocionar esta modalidad de contratación sobre una base de voluntariedad para contribuir a flexibilizar la jornada laboral de mutuo acuerdo entre las partes.

En la legislación inglesa no existe una definición legal del trabajo a tiempo parcial, no obstante, a efectos de estadística se considera trabajo a tiempo parcial todo aquel cuya jornada laboral semanal no alcanza las 30 horas.

Los derechos de los trabajadores a tiempo parcial son los mismos derechos que a los trabajadores a jornada completa.

El **contrato para la formación** se regula en la Ley de Empleo de 1989 de 16 de noviembre, en su artículo 26, donde se reconocen atribuciones al Ministro para Industria y Comercio para especificar el status del contratado para la formación. Este tipo de contratos suelen ser organizados por los Consejos de Formación y Cualificaciones (Learning & Skills Council) LSC y los Consejos de Iniciativa Locales (Local Enterprise Councils) LECs.

También se establece que los trabajadores bajo este tipo de contratación queden dentro del ámbito de protección de las normas relativas a la Salud y Seguridad en el Trabajo y aquellas otras relacionadas con la discriminación en todos los aspectos (raza, sexo o discapacidad)

El contrato de Trabajador Cedido por ETT's está regulado en la Ley de Agencias de Colocación de 1973, el Reglamento sobre Conducta de las Agencias de Colocación, ETT's de 1976 y la Ley sobre Relaciones Laborales 27/7/1999, el Reglamento sobre la Jornada laboral, de 1 de octubre de 1998 y el Reglamento de Trabajadores Cedidos por Empresas de Trabajo Temporal de 2011

En dicha normativa se indica que los trabajadores cedidos por las ETT's han considerado como un dinámico sector de la economía británica contribuyendo a la creación de un mercado laboral flexible.

Estos trabajadores tienen el mismo derecho a vacaciones anuales que los trabajadores por tiempo fijo e indefinido, en definitiva, se igualan los derechos de trabajadores contratados a través de empresas de trabajo temporal con los de los empleados fijos de una empresa, como ya hemos comentado anteriormente.

El marco normativo **del contrato en prácticas** es el de la Ley de 1975, sobre Discriminación Laboral por Razón de Sexo, la Ley de 1976, contra la Discriminación Racial, la Ley de 1996 de Derechos Laborales y el Reglamento sobre Cesión de Empresas y Protección del Empleo de 1981.

El objetivo principal de este contrato es el alcanzar la formación necesaria para un arte u oficio. Dicho contrato debe hacerse por escrito y debe estar firmado por ambas partes de forma que el trabajador en prácticas pueda invocar su derecho a ser formado y protegido contra el despido ante el derecho común (common law).

Se reconoce a las personas que se hayan en contrato de prácticas o aprendizaje los mismo derechos que al resto de los trabajadores en caso de cesión o fusión de empresas.

Como hemos comprobado anteriormente, la contratación temporal tiene muy poca regulación, de hecho, en los contratos temporales que más se utilizan por norma general en España, y sobre todo a través de empresas de trabajo temporal, en Reino Unido, pueden realizarse como mejor convenga a las partes en cuanto a la duración, renovación, tiempo y objetivo.

ALEMANIA

Según un folleto realizado por el Ministerio de trabajo e Inmigración, realizado con ayuda de EURES (Trabajar en Alemania)³⁴ En Alemania no hay un código de Derecho laboral como en España, sino que la normativa en materia de Derecho laboral se regula principalmente en el Código Civil (BGB) (donde contiene las disposiciones de derecho laboral importantes)

Normalmente las partes son libres a la hora de dar forma al contrato de trabajo. No existen formularios oficiales de contrato de trabajo como en España, pero sí han de darse una serie de condiciones que están limitadas por la normativa legal, así como por acuerdos colectivos.

Continúa diciendo que si algunos de los acuerdos incluidos en el contrato de trabajo no alcanzan los mínimos exigidos por la normativa legal o los convenios colectivos, en la mayoría de los casos el conjunto del contrato laboral no será nulo pero en lugar de estas cláusulas regirá supletoriamente la normativa legal o el convenio colectivo en cuestión.

La jornada laboral varía entre 38 y 40 horas, dependiendo del convenio colectivo aplicable. Normalmente la jornada diaria no es superior a 8 horas. Un descanso de media hora como mínimo es obligatorio después de seis horas de trabajo. Debe respetarse un período de descanso de 11 horas tras una jornada completa. Los empleados no pueden ser obligados a trabajar en festivos o domingos, aunque hay excepciones a esta regla en un amplio número de actividades.

Según el Ministerio de empleo y de Seguridad Social la normativa alemana relativa a las empresas de trabajo temporal, está regulada en el Tomo III del Código Civil de 24.03.1997 (modificada el 22 de Junio de 2011), así como en el Fomento del empleo Autoridades de las agencias de colocación sin fines lucrativos y los servicios integrados para el empleo donde se indica que la demanda y oferta de empleo también podrán efectuarse ante las agencias de colocación autorizadas.

³⁴ La información proviene de la documentación facilitada del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

La Ley de 07 de Agosto de 1972, modificada el 20 de Julio de 2011, así como la Ley sobre la cesión de trabajadores añaden que las empresas de cesión de trabajadores (ETT's) necesitan una autorización administrativa de la Agencia Federal de Empleo para llevar a cabo sus actividades. No hay tal cesión cuando ésta ocurre entre empresas del mismo rango para evitar reducciones de jornada o expedientes de regulación de empleo y así esté estipulado en el convenio colectivo común, entre miembros de un consorcio empresarial, o entre los componentes de una unión temporal de empresas, con empresas de nacionalidad alemana y de otros países. Existen reglas especiales en el ámbito de la construcción.

Las condiciones de trabajo, incluido el salario, del trabajador cedido deben ser las mismas que las de los trabajadores de igual categoría de la empresa receptora. El salario puede limitarse a lo que éste recibía en concepto de desempleo neto y durante un periodo máximo de 6 semanas, siempre y cuando no haya sido contratado anteriormente en la misma empresa de trabajo temporal.

El trabajador cedido disfruta de sufragio activo y pasivo en el comité de empresa, sin embargo, no se le incluye en el censo de la empresa receptora. Los convenios aplicables a estos trabajadores son los firmados entre la Asociación federal de empresas privadas de colocación laboral y los distintos representantes patronales.

Así mismo habrá que notificar por escrito la autorización administrativa a la empresa que recibe a los trabajadores cedidos y en la prueba documental que la empresa que cede debe aportar a la Agencia Federal de Empleo sobre los trabajadores cedidos y las condiciones de trabajo.

En Alemania, se aprobó la Ley de promoción del empleo en 1985, en la que se introdujeron una serie de cambios para "fomentar" la contratación temporal.

En este sentido, y con la reforma laboral Hartz II (2003) el Parlamento y el Gobierno Federal acordaron modificar la normativa que regulaba los empleos de escasa importancia, denominados a partir de entonces **mini-empleos**.

Como indica Consejería de Trabajo y Asuntos Sociales en su estudio de "Los mini-empleos en Alemania" este tipo de empleo, facilita a las empresas la contratación flexible en el segmento de los salarios bajos de modo que a su vez los empleados mantuvieran la seguridad social mediante su inclusión en el seguro obligatorio de pensiones.

Su remuneración mensual máxima es de 400 euros. El empresario abona el 2% a Hacienda y el 28% a la seguridad social, de los que el 15% va destinado al seguro de pensiones y el otro 13% al seguro de enfermedad, con lo que la pensión resultante de un empleo de 400 euros ascenderá a menos de tres euros al mes por año trabajado (aunque de forma voluntaria el trabajador puede añadir el 4,5% de sus ingresos a la cuota del 15% que paga el empresario al seguro de pensiones.)

De esta cuota voluntaria se pueden obtener una serie de ventajas (aunque ha de solicitar que se efectúe dicho descuento por escrito y se mantendrá durante toda la relación laboral):

- cada mes trabajado se cotiza como un mes completo de trabajo con pleno derecho a pensión, siempre que el período de cotización haya alcanzado un mínimo de cinco años (en caso contrario se contabiliza de forma proporcional)
- En caso de incapacidad laboral parcial, el interesado adquiere pleno derecho a las prestaciones de rehabilitación o a la prejubilación.
- Con el pago de las cuotas al seguro de pensiones, el trabajador adquiere también el derecho a contratar un seguro de pensiones Riester, cuya subvención beneficia especialmente a trabajadores que perciben este tipo de salarios bajos.

También está contemplado que se puedan desempeñar paralelamente varios mini-empleos; en este caso se sumarán las remuneraciones de los mismos, poniendo atención a que, si se sobrepasan los 400 euros, dejarán de considerarse empleos de escasa consideración para pasar a ser relaciones laborales sujetas a las cotizaciones generales de la seguridad social.

Los mini-empleados que presentan incapacidad laboral por enfermedad o debida a medidas de prevención o rehabilitación tienen derecho, como cualquier otro empleado, a percibir la prórroga salarial por parte del empleador durante un período máximo de 42 días por una misma enfermedad, siempre y cuando la relación laboral tenga una antigüedad de al menos cuatro semanas en el momento de ocurrir la baja laboral.

Otro tipo de contrataciones temporales utilizadas en Alemania:

El **contrato para la formación** está regulado en el Código Civil de 18 de Agosto de 1896 (modificado en Julio de 2011) y en la Ley de trabajo a tiempo parcial de 21 de Diciembre de 2000 (modificada en Abril de 2007)

Este tipo de contratación temporal puede estar justificada en base a circunstancias personales (relevo) o de producción.

En el caso en que la temporalidad no pueda justificarse en base a estas dos razones, la relación laboral estará limitada a un máximo de dos años, o tres prórrogas. Los convenios colectivos podrán acordar, sin embargo, el número de veces que podrán renovarse los contratos temporales y la duración máxima total de los mismos.

No es necesaria justificación si el trabajador, en el momento de la contratación, es mayor de 52 años y ha estado anteriormente inscrito como demandante de empleo durante por lo menos 4 meses o participado en medidas de fomento del empleo. En estos casos la duración máxima del contrato podrá ser de 5 años.

La Ley federal de formación profesional de 14 de Agosto de 1969 (modificada en Diciembre de 2011), unifica las disposiciones contractuales de las diferentes modalidades de formación profesional: Contrato de aprendizaje, vigencia de las disposiciones generales del derecho laboral, periodo de prueba, duración del aprendizaje, derechos y obligaciones de la empresa y del aprendiz, clases teóricas en la Escuela de Formación Profesional, remuneración de aprendizaje.

Este tipo de contrato pasará a ser contrato indefinido cuando el aprendiz, una vez finalizado su contrato de formación, siga prestando sus servicios al mismo empresario y no se haya pactado expresamente nada en contrario. Por otro lado, para los aprendices que no terminen el periodo completo de formación se expedirá certificado de aprovechamiento en los módulos realizados hasta ese momento.

El **contrato en prácticas** viene regulado en la Ley de trabajo a tiempo parcial y contratos laborales temporales de 21 de Diciembre de 2000 (modificado en Abril de 2007) donde recoge la posibilidad de suscribir contratos para realizar prácticas profesionales.

El Artículo 14, (1), nº 2 indica la posibilidad de limitar temporalmente un contrato de trabajo cuando la temporalidad esté justificada por llevarse a cabo inmediatamente después de una formación profesional o estudios universitarios, a fin de facilitar el acceso del trabajador a un empleo posterior. Su duración máxima total es de dos años. Dicho contrato puede ser prorrogado hasta 3 veces, sin que supere la duración máxima legalmente establecida (pudiendo establecerse mediante convenio colectivo)

Cabe la posibilidad de que para las empresas de nueva creación no sea obligatorio justificar la limitación temporal de los contratos laborales. En este caso, la duración máxima de un contrato laboral de duración determinada es de 4 años.

Los trabajadores cedidos pueden serlo sin límite de tiempo al mismo empresario.

En los casos en que la relación laboral del empleado cedido no se rija por convenio colectivo por falta de éste en la rama laboral correspondiente, este trabajador tiene derecho a trabajar en las mismas condiciones laborales y salariales que cualquier trabajador de igual categoría en la empresa que usuaria

El Contrato de interinidad regulado en el Artículo 14, (1) nº 3 de la Ley de trabajo a tiempo parcial y contratos laborales temporales, posibilita la contratación temporal de trabajadores para sustituir a otros trabajadores.

La duración máxima total de este tipo de contrato es de dos años, con la posibilidad de prorrogarlo hasta 3, sin superar la duración máxima establecida. Como para el contrato en prácticas, los convenios colectivos podrán acordar, el número de veces que podrán renovarse este tipo de contratos y la duración máxima total de los mismos.

El **contrato de inserción** está regulado en el Tomo III del Código Social de 24 de Marzo 1997 (modificado en Junio de 2011). Contempla diferentes instrumentos de promoción de los trabajadores en situación de desempleo para su inserción en el mercado de trabajo.

El **contrato a tiempo parcial**, incluido en la Ley de trabajo a tiempo parcial y contratos laborales temporales, determina los instrumentos de promoción del trabajo a tiempo parcial, divulgación de las ofertas, la prohibición de trato discriminado, las condiciones para la reducción del tiempo de trabajo, los períodos de formación profesional o formación continua, la protección contra el despido, así como las modalidades de trabajo a tiempo parcial: trabajo a solicitud del empresario o la división de un puesto de trabajo.

Así mismo, la Ley de reformas en el mercado laboral posibilita que una empresa de reciente creación limite la duración de un contrato laboral durante cuatro años sin que sea necesario aducir ninguna razón.

ITALIA

El marco normativo Italiano, como indica el Ministerio de Empleo y Seguridad Social³⁵, enmarca las agencias privadas de contratación en la Ley 30/2003, de 14 de febrero, en la Circular Ministerio de Trabajo 12/2009 y en la Ley 183/2010 art. 48, Ley Biagi.

La Ley 30/2003 introdujo la liberalización de los servicios para el empleo, y a partir de la entrada en vigor del Decreto Legislativo de aplicación, se ha ido creando un servicio privado de "Agencias para el trabajo", bajo autorización y control del Ministerio y estrictamente relacionado con el público.

Tales servicios pueden prestarlos las ETT, las Universidades, las asociaciones patronales, y otras entidades públicas y privadas.

Las agencias de trabajo pueden realizar actividades tanto de búsqueda y selección del personal como de recolocación profesional, para favorecer el encuentro entre demanda y oferta de trabajo.

Las ETT's, para actuar, deberán inscribirse en un específico "Registro único de las agencias de empleo" instituido en el seno del Ministerio de Trabajo y articulado en cinco secciones:

- Agencias de suministro de trabajo habilitadas al desarrollo de todas las formas de suministro, a tiempo definido e indefinido.
- Agencias de suministro de trabajo a tiempo indeterminado.
- Agencias de intermediación.
- Agencias de búsqueda y selección de personal.
- Agencias de apoyo a la recolocación profesional.

Ampliando dicha lista por el Decreto Ley 98/2011 de 6 de julio a:

- Institutos de escuela secundaria de segundo grado estatales.
- Universidades públicas y privadas
- Ayuntamientos
- Asociaciones de empresarios y de trabajadores
- Patronatos y asociaciones sin finalidades lucrativas

³⁵ La información ha sido extraída de la documentación facilitada del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Se definen también en la normativa Italiana las condiciones que deben reunir las tres partes implicadas en la prestación de servicios (la empresa suministradora, la empresa usuaria y el trabajador) para ser consideradas como legítimas, precisando el contenido de los contratos de prestación de servicios.

En Italia las ETT's empezaron a funcionar a partir de junio de 1997. El acuerdo firmado el 16 de abril de 1998 entre la patronal de ETT's, Assointerim, y los principales sindicatos estableció que sólo se contratarán trabajadores a través de ETTs para realizar trabajos cuya duración esté especificada antes del comienzo del contrato.

En aquel momento no se fijó un período de contratación mínima aunque sí lo podrá establecer la negociación colectiva. En cuanto a la duración máxima, según dicho acuerdo, el trabajador individual puede aceptar hasta 4 trabajos en la misma empresa, con una duración total no superior a 24 meses.

En 1998 se estableció, además de las restricciones señaladas anteriormente otras como:

- se utilizaran trabajadores de ETT's cuando se produzcan incrementos imprevistos en la producción, producto de la demanda estacional o del lanzamiento de un nuevo producto y que no puedan ser realizadas por la plantilla permanente.
- Podrán utilizarse trabajadores de ETT's para funciones que requieran cualificaciones o habilidades específicas que sean diferentes a las requeridas normalmente por la empresa y que sólo sean necesarias de forma temporal.
- El número de trabajadores de ETT's contratados no podrá suponer en un período de tres meses más que el 8% de la plantilla fija de la empresa usuaria.
- Las PYMES pueden emplear hasta 5 trabajadores de ETT's.

Así mismo, la cesión de trabajadores está regulada en el Decreto Legislativo 276/2003, de 10 de septiembre; Título III, capítulo I (arts.del 20 al 28), donde indica que el contrato de cesión de trabajo puede ser estipulado por cualquier sujeto ("utilizador"), que se dirija a otro sujeto ("suministrador") para que le sea cedida la prestación de trabajadores.

El contrato de cesión puede estipularse por tiempo definido o indefinido. Durante todo el tiempo del suministro, los trabajadores desempeñan toda su actividad en el interés y bajo la dirección y control del usuario.

En caso de que los trabajadores sean contratados por tiempo indefinido, quedan a disposición del suministrador en los períodos en que no desarrollos la prestación laboral con un utilizador, a no ser que exista una causa justa o un motivo justificado de rescisión del contrato de trabajo.

La circular n. 7/2005, de 22 de Febrero, define las condiciones que deben reunir las tres partes implicadas en la prestación de servicios (la empresa suministradora, la empresa usuaria y el trabajador) para ser consideradas como legítimas.

Precisa el contenido de los contratos de prestación de servicios, también prevé la subdivisión de la obligación de protección de la salud y de la seguridad del trabajador entre suministrador y usuario y establece límites para el envío en misión de los trabajadores.

Según un folleto realizado por el Ministerio de trabajo e Inmigración, realizado con ayuda de EURES (Trabajar en Italia), las condiciones de trabajo se establecen en los convenios colectivos nacionales (CCNL) y en los contratos individuales sin que estos puedan contener cláusulas menos favorables que las establecidas por convenio.

Dichos Convenios colectivos se actualizan cada tres años para cada sector y pueden consultarse a través del *Consiglio Nazionale dell'Economia e Lavoro*.

El contrato de trabajo por escrito es obligatorio por ley y debe contener, como mínimo los datos del trabajador, información fiscal, cualificación de trabajador y puesto de trabajo.

La empresa tiene únicamente obligación de enviar comunicación escrita a la oficina de empleo y una comunicación al trabajador firmada que contenga el registro del trabajador en la empresa (libro de matrícula) así como información de las condiciones de trabajo.

La legislación actual abre paso a la flexibilidad de los tipos de contratos, de acuerdo con las directivas comunitarias.

La edad mínima laboral en Italia es 15 años y la jornada laboral es de 40 horas a la semana, aunque se puede mejorar por convenio colectivo y las vacaciones como mínimo han de ser de cuatro semanas.

La ley no fija un salario mínimo, sino que se establece en el convenio colectivo de cada sector, ya sea en el ámbito nacional o provincial.

Italia aprobó en el parlamento, el 27 de junio de 2012, el proyecto de ley de reforma laboral, en la que se permite que un contrato temporal de duración no superior a los seis meses pueda ser rescindido sin indicar un motivo preciso del despido y eleva a entre 60 y 90 días el tiempo que tiene que pasar para que un trabajador pueda volver a ser contratado temporalmente por el mismo empleador³⁶

La tipología de contratos temporales que podemos encontrar en Italia son los siguientes:

El **contrato para la formación**, regulado en la Ley 30/03, de 14 de febrero, sobre competencias en materia de empleo y mercado de trabajo "(Ley Biagi")

El Gobierno es el encargado de la reorganización de los contratos de trabajo para la formación dando una nueva definición al aprendizaje, diversificando sus tipologías en:

- Aprendizaje para el cumplimiento de la obligación escolar (destinatarios: jóvenes de 15 a 18 años y con duración máxima de 3 años)
- Aprendizaje "profesionalizante", es aquel que da una cualificación mediante una formación en el trabajo y un aprendizaje técnicoprofesional (destinatarios: jóvenes de 18 a 29 o menores de 18 con diploma profesional; duración: de 2 a 6 años).
- Aprendizaje para la obtención del diploma o para recorridos de alta formación (destinatarios: jóvenes de 18 a 29 o menores de 18 con diploma profesional cuya duración han de definirla caso por caso las Regiones)

Como penalización a los empresarios que no cumplan con la parte formativa del contrato de aprendizaje "profesionalizante" deberán pagar el doble de la diferencia entre la cotización pagada y la correspondiente a la cualificación que habría alcanzado el aprendiz.

El de aprendizaje es un contrato de trabajo que tiene como finalidad la formación y el empleo de los jóvenes. Debe considerarse por tiempo indefinido, con posibilidad de rescisión al finalizar el período de formación.

³⁶ Lafuente Pastor, V. (2012) Los Puntos Críticos de la Reforma Laboral de 2012. (pg 16) Zaguán. Universidad de Zaragoza. Cit.

El número total de aprendices que un empresario puede contratar con contrato de aprendizaje, directamente o a través de ETT, no puede superar el 100% de los trabajadores especializados y cualificados a su servicio.

El empresario que no tenga a su servicio a trabajadores cualificados o especializados o que tenga uno o dos, puede contratar hasta 3 aprendices.

El **Contrato en prácticas** está regulado en la Ley 196/97, de 24 de junio, sobre prácticas de formación y orientación y el D. Lgs. 297/02, de 19 de diciembre.

Las prácticas, con características de formación y orientación, constituyen una inserción temporal de los jóvenes en el mundo productivo, con la finalidad de un contacto y un adiestramiento práctico.

Dichas prácticas no constituyen relación de trabajo por cuenta ajena, sin embargo, la última reforma del sistema de colocación (D. Lgs. 297/92) ha establecido que, a partir de la promulgación de un Decreto específico el empresario que "hospeda" a un practicante tiene que comunicarlo al Centro de empleo competente.

El trabajo en prácticas, a desarrollar durante las vacaciones de verano por un adolescente o joven, matriculado en institutos o universidades, con finalidad de orientación y adiestramiento práctico tiene una duración máxima de tres meses y se pueden conceder becas por un importe mensual máximo de 600 euros

En la ulterior reforma que se aprobó en el parlamento el 27 de junio de 2012, se apuesta por los contratos en prácticas como la mejor forma de inserción para los jóvenes al mundo laboral³⁷

El **contrato de obra o servicio determinado** tiene su regulación normativa en el D. Lgs. 276/03, de 10 de septiembre. Título VII Capítulo I de Aplicación de las delegaciones en materia de empleo y mercado de trabajo

Las anteriormente llamadas "colaboraciones coordinadas y continuas" (Co.Co.Co.) han sido sustituidas por esta forma de contrato ligado a un proyecto o un programa concreto. Las características de este tipo de contrato son la autonomía del colaborador, la coordinación de éste con el que encarga el trabajo ("comitente") y el hecho de que el

³⁷ Lafuente Pastor, V. (2012) Los Puntos Críticos de la Reforma Laboral de 2012. Zaguán, Universidad de Zaragoza. (pg 15). Cit

tiempo empleado para la realización del trabajo no está sometido a ninguna norma restrictiva.

Por proyecto se entiende una actividad destinada a un resultado para el que el colaborador participa directamente con su prestación. El proyecto debe contener la indicación del resultado a que tiende el comitente y el plazo para alcanzarlo

Por programa se entiende un tipo de actividad que no debe alcanzar necesariamente el resultado final y debe estipularse por escrito.

El límite establecido para este tipo de contratos está en 24 meses, con la previsión de que en la transformación del contrato las partes puedan establecer transacciones para evitar contenciosos.

Otro tipo de contrato, es el **eventual por circunstancias de la producción** en el que, según la Ley 230/62, de 18 de abril de regulación del contrato de trabajo a tiempo determinado, modificado por la ley de 2001, establece causas genéricas a concretar en la negociación colectiva. Le prescribe la realización obligatoria por escrito y amplía la duración total del contrato, entre original y prórroga, a 3 años. Tiene los mismos derechos y deberes que el contrato por tiempo indefinido.

La norma prevé que se establezcan los casos en que se puede estipular contrato temporal (**contrato de interinidad**), para sustituir a un trabajador ausente por determinadas circunstancias en la Ley 23/87, de 28 de febrero, art. 23 sobre la disciplina del Contrato de trabajo a tiempo determinado.

El **contrato de inserción** está regulado en la Ley 30/03 de 14 de febrero sobre contratos de inserción como sustitución de los contratos de formación para el trabajo y en el art. 54 del D. Lgs. de aplicación de la Ley Biagi introduce el "contrato de inserción" que sustituye el llamado contrato de "formación y trabajo" previsto por la Ley 863/84, y que por ahora permanece sólo en el sector público.

La finalidad de este tipo de contrato es introducir (o re-introducir) en el mercado del trabajo a algunas categorías de personas, a través de un proyecto individual de adaptación de las competencias profesionales del interesado a un determinado contexto laboral.

La parte central de dicho contrato es la redacción de un plan de inserción laboral, que debe garantizar la adquisición de competencias profesionales mediante la formación en el trabajo

Este contrato debe estipularse por escrito y su duración es de 9 a 18 meses (36 para personas con discapacidad).

Los destinatarios que pueden utilizar este tipo de contrato son:

- Trabajadores de 18 a 29 años, parados de larga duración y edad entre los 29 y 32 años, parados mayores de 50 años, mujeres (de cualquier edad) de áreas con tasa de empleo femenino menor del 20%, personas con discapacidades.
- Entes públicos económicos, empresas y sus consorcios, grupos de empresas, asociaciones profesionales, socio-culturales y deportivas, fundaciones, entes de investigación públicos o privados, organizaciones y asociaciones sindicales de sector.

Los empresarios que no cumplan con el proyecto individual de inserción deberán pagar el doble de la diferencia entre las cotizaciones pagadas y la correspondiente a la cualificación que habría alcanzado el trabajador tras el proyecto de inserción.

El Contrato a tiempo parcial es otra tipología de contrato que tiene su regulación en la ley sobre medidas urgentes para el incremento del empleo y la Directiva 97/81/CE sobre trabajo a tiempo parcial.

El trabajo a tiempo parcial puede ser:

- Horizontal (reducción del horario diario)
- Vertical (jornada completa pero trabajada en sólo períodos determinados de la semana, del mes o del año) o mixto.

El art. 46 del Decreto legislativo 276/03 introduce importantes modificaciones a la regulación contenida en el Decreto legislativo 61/2000, modificado por el D. Lgs. 100/2001.

Dichas modificaciones están dirigidas a favorecer el recurso a esta tipología contractual y se realizan principalmente mediante una nueva reglamentación de los instrumentos de flexibilidad reduciendo vínculos para que el trabajador a tiempo parcial pueda acceder a trabajo suplementario, extraordinario, elástico o flexible.

Las condiciones de estas tipologías serán establecidas por convenio. Pero, en cualquier caso han de cumplir:

- Trabajo suplementario (más del tiempo parcial pero menos del tiempo completo), ya no es necesario respetar el límite del 10% de las horas trabajadas y se ha abolido la sanción económica.
- Trabajo extraordinario (jornada más larga que la de tiempo completo) Se admite en el part-time vertical y en el mixto.

- Trabajo elástico: se puede aumentar el horario previsto por el contrato a tiempo parcial, con la estipulación entre particulares de cláusulas de elasticidad.
- Trabajo flexible: prestado en períodos distintos de los indicados en el contrato a tiempo parcial.

El contrato a tiempo parcial puede ser estipulado por todos los trabajadores y empresarios y debe hacerse de forma escrita.

En el sector público se puede recurrir al tiempo parcial, pero no son de aplicación las modificaciones de flexibilidad introducidas por la reforma.

PAISES BAJOS

Como indica el folleto realizado por el Ministerio de trabajo e Inmigración, realizado con ayuda de EURES (Trabajar en Países Bajos)³⁸, las condiciones de empleo, en cuanto a la contratación, depende del acuerdo y negociación a la que lleguen las partes, como detallaremos más en profundidad más adelante

En cuanto a la jornada, según la ley holandesa, el máximo de horas de trabajo permitidas al día es de 9 horas y de 45 horas a la semana. Sin embargo, una persona tiene derecho a trabajar un máximo de 2080 horas al año, lo que hace una media de 40 horas a la semana.

En comparación con el resto de Europa, el salario se encuentra dentro de la media, aunque son más altos que en España e Italia, pero más bajos que en Inglaterra y Alemania (ya que oscila aproximadamente entre 2.400 y 3.000 euros al mes)

También se tiene derecho a un mínimo de 20 días naturales de vacaciones al año, aunque la mayoría de las empresas dan 5 días más.

Lo habitual es que los trabajadores reciban su salario normal más una paga extra equivalente al 8 por ciento de las ganancias anuales.

La normativa general de los Países Bajos en cuanto a las agencias privadas de colocación, está recogida en la Ley BOE 1998/306 (modificada en 2010, nº 16540) sobre la que se establecen algunos requisitos a cumplir por las empresas de trabajo temporal ("Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs (WAADI))

Dicha ley ha establecido que a partir de 1998 las ETT's puedan disponer de una autorización para poder actuar como ETT, prohibiendo el uso de este tipo de agencias para la contratación de trabajadores por esta vía en caso de huelga, ocupación o paralización actividad en la empresa usuaria.

La tipología de contratos temporales que de los que podemos hacer uso en los países bajos, son los siguientes:

El **Contrato para la formación**, está regulado en la Ley BOE 1995/501 (modificado BOE 2011 nº 444) sobre educación y formación profesional (Wet Educatie en Beroepsonderwijs, WEB)

³⁸ La información ha sido extraída de la documentación facilitada del Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Mediante esta Ley se unifican, a efectos de certificados de estudios, los sistemas de formación profesional reglada normales y los que se realizan en régimen de trabajo-formación.

Se establece que en los contratos en formación un 80% de la jornada debe dedicarse a la formación práctica, y el 20% restante a la formación teórica.

Otro tipo de contratación es el **contrato en prácticas**, regulado por la Ley de 1954 (modificada BOE 2004 / 421) sobre Formación Profesional Superior y Educación Universitaria, y la Ley de 1997, BOE 1997 / 330 (modificada BOE 2011, nº 369) sobre los contratos en prácticas.

Dicha normativa indica que tras haber finalizado estudios superiores (universitarios, formación profesional) se pueden establecer contratos en prácticas, aunque también existen todo tipo variantes de contratos *stage*, a otros niveles para adquirir práctica.

Las características de dichos contratos podrán ser pactadas en los respectivos Convenios Colectivos y/o acuerdos entre Escuelas y empresas.

El **contrato de obra**, está regulado en el Nuevo Código Civil, Libro 7, Título 12 fue introducido año 2003 (modificado BOE 2003 nº 272) en sus Art. 7:750 – 7:769

Se regula en especial el contrato de obra o un trabajo determinado. Esta normativa fija, entre otros, que el objeto de este contrato no podrá ser un servicio.

Establece las obligaciones y responsabilidades de las partes, los elementos constitutivos del contrato, la indemnización de daños en casos procedentes, características de las retribuciones. Hace especial referencia a los últimos artículos mencionados al contrato de una obra (construcción).

El caso del **contrato eventual por circunstancias de la producción**, así como el **contrato de interinidad**, el de **sustitución por anticipación en la edad de jubilación** y el **contrato de relevo**, no se regulan de manera explícita en la normativa holandesa, sino que se suelen utilizar como contratos temporales o a través de ETT's

El **contrato de trabajo de inserción** no se regula con carácter específico, pero existe diversa normativa que contiene disposiciones para fomentar la reinserción (ya sea de discapacitados o de parados).

Los empresarios sí pueden percibir ventajas fiscales al contratar a colectivos de especial atención, fomentando la inserción laboral, por ejemplo, de personas con discapacidad que no pueden realizar actividades laborales a un ritmo normal o en un entorno que no les sea adecuado.

Estos trabajadores realizan entonces actividades laborales en especie de enclaves laborales, empresas, talleres o lugares de trabajo protegidos. El contrato se establece en virtud de esta Ley y un convenio colectivo regula algunas condiciones de los mismos.

En cuanto al **contrato a tiempo parcial**, el Nuevo Código Civil se introduce Libro 7 sobre contrato de trabajo 1996 (modificado BOE 2011, nº319) sobre la regulación general de los aspectos del contrato de trabajo, donde se extrae que este contrato se puede dar en todas las modalidades contractuales (Fijo, temporal, discontinuo, etc.) y se hace referencia explícita, en dicha normativa, que ha de darse igualdad de trato entre el trabajador a tiempo parcial y el trabajador a tiempo completo.

CONCLUSIONES

Las ETT's fueron legalizadas en España en el año 1994 en un contexto económico de crisis por la Ley 14/1994 de 1 de junio en la que se regulan las empresas de trabajo temporal como medida de fomento de la contratación. El convenio 96 de la OIT ya recogía las condiciones por las que una agencia privada de colocación podía establecerse

La Unión Europea con la aprobación de la Directiva 2008/14/CE pretende garantizar que las condiciones laborales de los trabajadores cedidos sean equivalentes a los de la empresa usuaria y el Convenio 181 de la OIT (1997) en el que se establecía la posibilidad de que las agencias privadas de colocación desarrollasen funciones de colaboración con los Servicios Públicos de Empleo. En España no pudo darse dicha colaboración hasta la creación de la Ley 35/2010 de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en la que las ETT's pueden establecerse como agencias privadas de colocación con fines lucrativos y así poder complementar su actividad con los Servicios Públicos de empleo españoles.

Los datos muestran unas altas tasas de empleo temporal. Los contratos temporales más utilizados por las ETT's son los contratos para la obra y servicio determinado y los contratos eventuales por circunstancias de la producción. En menor medida se utilizan los contratos de interinidad con derecho a reserva del puesto de trabajo y en un porcentaje muy pequeño, los contratos de interinidad realizados por procesos de selección. Los contratos que desde el Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo van adquiriendo cada vez mayor relevancia, son los contratos para la formación.

Desde que se ha legalizado el uso de los contratos para la formación a través de las ETT's, se observa que han ido tomando fuerza en pocos meses de tal modo que parece que sea un modo de contratación de personal alternativa más económica para las empresas.

Bajo mi punto de vista, creo que es una manera de poder mantener a los trabajadores durante mayor tiempo en las empresas de forma precaria, hasta que concluya su formación, y no un fin para establecerse de forma permanente en la empresa usuaria, es decir, otra "trampa legal" que no elimina la dualidad en el mercado de trabajo, sino que la alarga en el tiempo.

Por otro lado, los sindicatos han estado en contra de las empresas de trabajo temporal desde el comienzo y el motivo principal es que hasta 6 años más tarde de la legalización de las ETT's, no consiguieron que los trabajadores cedidos tuviesen las mismas condiciones laborales y salariales que los trabajadores de plantilla de las empresas usuarias.

Continúan en la actualidad en desacuerdo puesto que piensan que son una forma de flexibilización del empleo y de precarización de las condiciones laborales y, en definitiva, de pérdida de los derechos de los trabajadores.

Al realizar un estudio de los tipos de contrataciones temporales utilizados en otros países, como Francia, observamos que la mayor diferencia con respecto a España es que las empresas que agoten la duración máxima de los contratos temporales y que no pasen a fijos sus trabajadores, han de abonar un bonus al empleado correspondiente al 10% del salario bruto percibido y que para contratar un nuevo trabajador a través de ETT para ese mismo puesto, debe pasar al menos un tercio del tiempo de duración del primer contrato (incluyendo el tiempo de la renovación).

La diferencia fundamental existente entre Gran Bretaña y España en materia de contratación temporal es que en Gran Bretaña no existen modalidades de contratación tipificadas legalmente ni por la normativa estatutaria ni por el derecho común, sino que las partes contractuales, es decir empresario y trabajador, pueden pactar o convenir contratos de acuerdo a sus intereses, quedando dichos acuerdos o contratos sujetos a la legislación laboral y al derecho común como cualquier otra relación contractual, contribuyendo a la creación de un mercado laboral flexible. Algo que en España sería totalmente impensable puesto que tanta flexibilización conllevaría a la pérdida de derechos que tantos años ha costado consolidar debido a los diferentes modelos culturales.

Alemania se rige por el Código civil (donde tiene pautas importantes en materia laboral). Debe reseñarse la existencia de los mini-empleos, cuya remuneración máxima es de 400€ y que tiene la ventaja de facilitar a las empresas la contratación flexible.

Otra diferencia con respecto a la legislación contractual en España es que cabe la posibilidad de que para las empresas de nueva creación no sea obligatorio justificar la limitación temporal de los contratos laborales. En este caso, la duración máxima de un contrato laboral de duración determinada es de 4 años.

Al igual que pasa con Francia, las legislaciones de Italia y España son similares en cuanto al tipo de contratación temporal que utilizan, con lo que una de las diferencias es la duración del tiempo máximo de los contratos, puesto que en el caso de los contratos de obra o servicio, dicha duración máxima es de 24 meses, así como el eventual por circunstancias de la producción es de 3 años en total.

La mayor distinción que se puede remarcar es que en el caso italiano (al igual que el caso alemán) la ley no fija un salario mínimo a percibir, como lo hace en España con el SMI (salario mínimo interprofesional), sino que se establece en el convenio colectivo de cada sector.

La diferencia principal en la comparativa entre Los Países Bajos y España en la contratación temporal, es que al igual que ocurre con el caso británico, las condiciones laborales no se regulan de manera explícita en la normativa holandesa, sino que se suelen utilizar como contratos temporales o a través de ETT's y dependen del acuerdo y negociación a la que lleguen las partes.

Es importante resaltar que tanto las Directivas Europeas como las modificaciones normativas más recientes han ido otorgando a las ETT's mayor capacidad de obra a lo largo del tiempo. Todo ello tiene como contrapartida una mayor flexibilización y precarización de las condiciones laborales y sobre los derechos de los trabajadores aprovechándose de la situación de crisis en la que estamos inmersos desde finales de 2007.

BIBLIOGRAFIA

Bentonilla, S. (2012) La reforma Laboral de 2012: Una evolución Preliminar (CEMFI). FEDEA

Biller, J (Presidente de Ciett). Lo que representamos.
http://translate.googleusercontent.com/translate_c?depth=1&hl=es&prev=/search%3Fq%3Dciett%26rls%3Dcom.microsoft:es%26rlz%3D1I7ADRA_es&rurl=translate.google.es&sl=en&u=http://www.ciett.org/fileadmin/templates/ciett/docs/CIETT_Credo.pdf&usg=ALkJrhgpxzT-qVeuEZiE5hzCA5KdIcg8IA

Chacartegui Jávega, C. (1998). Tesis Doctoral "Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal" Universidad Pompeu Fabra.
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/7293/tccj.pdf;jsessionid=B03512DD758A32AA8185B0919445E1DD.tdx2?sequence=1>

García Pérez, J.I. (2009) ¿Qué efectos tendría un Contrato único sobre la protección del empleo? FCEA & FEDEA.
http://www.crisis09.es/ebook_propuesta_laboral/Propuesta_reactivacion_laboral_art_6.pdf

Gil Lacruz, M. y Hernandez Lahoz, M. Especial Trabajo Temporal: Origen y evolución de las ETT, EDIRECTIVOS.
http://edirectivos.dev.nuatt.es/articulos/1000035169-especial-trabajo-temporal-origen-y-evolucion-de-las-ett/no_access

Górriz, R. (Secretario de Acción sindical de CCOO), (24/07/2013) "Rosell quiere un contrato único, con rescisión unilateral, sin derecho a prestación e indemnización marginal".
http://www.ccoo.es/cscoco/Informacion:Noticias:509459--Rosell_quiere_un_contrato_unico,_con_rescision_unilateral,_sin_derecho_a_prestacion_e_indemnizacion_marginal

Lafuente Pastor, V.P. (2012) Los puntos críticos de la Reforma Laboral de 2012. Zaguán, Universidad de Zaragoza
<http://zaguan.unizar.es/TAZ/DER/2012/9180/TAZ-TFM-2012-882.pdf>

López Balaguer, M. (2000) Contrato de trabajo y remuneración en la nueva regulación de las Empresas de Trabajo Temporal. Ed. Tirant lo Blanch, VALENCIA PP.
(Doctora en derecho, profesora ayudante de EU del Departamento de Derecho del trabajo, Universidad de Valencia)

Marcos, P. y Parra, C. (18/01/1999). Sindicatos y patronal piden a Trabajo que actúe contra las empresas de trabajo temporal 'piratas'. El País. Madrid.

http://elpais.com/diario/1999/01/18/economia/916614010_850215.html

Martínez, M. (2001) Las empresas de trabajo temporal: Aproximación a su desarrollo. Sociológico.

<http://www.sociologicus.com/tusarticulos/ett.htm>

Nicolas Bernad, J.A. (2008) El fraude de Ley en la contratación temporal y su incidencia en el contrato de trabajo para obra o servicio determinado. (Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza). Ed: THOMSON ARANZADI

Pin, J.R.; Plaza, S. y Stein, G. (Marzo, 2011) La reforma de la ley 35/2010: Cambios en la contratación temporal, ¿Convergencia hacia Europa? Comparación de las legislaciones vigentes en Reino Unido, Alemania y Francia.

<http://www.iese.edu/research/pdfs/OP-0188.pdf>

Rodríguez Piñero, M. (1992) Cesión de Trabajadores y empresas de trabajo temporal. (pg 29-30) MTSS. 1992. Madrid.

DOCUMENTACION

CIETT (Confederación Internacional de las Empresas de trabajo temporal).

<http://www.ciett.org/>

Conserjería de Trabajo y Asuntos Sociales (Embajada de España).
LOS MINI-EMPLEOS EN ALEMANIA.

<http://www.consejeriadetrabajo.de/hoja%20mini-empleos.pdf>

Gabinete Técnico Interfederal C.S. de CC.OO. (09-2000) Límites a la contratación temporal en Europa.

<http://www.comfia.net/documento/estudio/confeder/contemp.pdf>

Ministerio de empleo y Seguridad Social, FICHA: 201 PAÍS: Alemania.
EMPLEO Y RELACIONES LABORALES.

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/osocilab/normativa/alemania/201.pdf>

Ministerio de empleo y Seguridad Social, Nº 201 PAIS: Francia
EMPLEO Y RELACIONES LABORALES.

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/osocilab/normativa/francia/201.pdf>

Ministerio de empleo y Seguridad Social, FICHA: 201, PAIS: Italia.
EMPLEO Y RELACIONES LABORALES.

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/osocilab/normativa/italia/201.pdf>

Ministerio de empleo y Seguridad Social, FICHA: 201, PAIS: Países Bajos. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES.

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/osocilab/normativa/paisesbajos/201.pdf>

Ministerio de empleo y Seguridad Social, FICHA: 201, PAIS: Reino Unido. EMPLEO Y RELACIONES LABORALES.

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/osocilab/normativa/reinounido/201.pdf>

SEPE. Contratos de duración determinada. CONTRATO EVENTUAL POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Pgs_27-28_Guia_06-03-2012-11.pdf

SEPE. Contratos de duración determinada. CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Pgs_19-20-21-22_Guia_06-03-2012-8.pdf

SEPE. Contratos de duración determinada. CONTRATO DE INTERINIDAD.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Pgs_29-30_Guia_06-03-2012-12.pdf

SEPE. Contratos de duración determinada. CONTRATO DE OBRA O SERVICIO DETERMINADO.

http://www.sepe.es/contenido/empleo_formacion/empresas/pdf/Pgs_25-26_Guia_06-03-2012-10.pdf

SEPE, Ministerio de Trabajo e Inmigración, realizado con ayuda de EURES (2010) TRABAJAR EN ALEMANIA.

http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Trabajar_Alemania.pdf

SEPE, Ministerio de Trabajo e Inmigración, realizado con ayuda de EURES (2010) TRABAJAR EN ITALIA.

http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Trabajar_Italia.pdf

SEPE, Ministerio de Trabajo e Inmigración, realizado con ayuda de EURES (2010) TRABAJAR EN PAISES BAJOS.

http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Buscando_Empelo_PaisesBajos.pdf

SEPE, Ministerio de Trabajo e Inmigración, realizado con ayuda de EURES (2011) TRABAJAR EN REINO UNIDO.

http://www.sepe.es/contenido/conocenos/publicaciones/pdf/Trabajar_ReinoUnido.pdf