



**Universidad**  
Zaragoza

# Trabajo fin de Grado Relaciones Laborales y Recursos Humanos

## EL RECURSO A LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL: RÉGIMEN JURÍDICO.

Autora

Irene Pallarés Espallargas

Directora

M<sup>a</sup> Caridad López Sánchez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo

2016

# ÍNDICE

1- Introducción .....	3
2- Concepto de empresas de trabajo temporal y autorización administrativa .....	5
3- Visión retrospectiva al régimen jurídico de los trabajadores cedidos .....	7
• 3.1 La reforma de 2010 .....	8
• 3.2. La reforma de 2012 .....	11
• 3.3 Otras modificaciones normativas .....	12
4- La relación triangular y conexión negocial: derechos y obligaciones de las partes .....	13
• 4.1 Relación ETT/empresa usuaria: el contrato de puesta a disposición .....	14
• 4.2 Relación del trabajador con la ETT .....	17
• 4.3 Relación trabajador/empresa usuaria .....	21
5- Prevención de riesgos laborales .....	22
• 5.1 Actividades prohibidas para la contratación a través de ETT .....	25
6- Conclusiones .....	27
7- Referencias bibliográficas .....	29
8- Anexos .....	32

# 1. INTRODUCCIÓN

La elección del tema objeto de estudio del presente Trabajo Fin de Grado surge durante el desarrollo de mis primeras prácticas laborales, a partir de las cuales se suscita en mi un interés acerca del elemento temporal en las relaciones laborales.

En septiembre de 2015 fui seleccionada para realizar prácticas a través de Universa en una Empresa de Trabajo Temporal y Recursos Humanos en la cual después de finalizar dichas prácticas he sido contratada y continúo actualmente.

Los objetivos de este trabajo son:

- Conocer en mayor profundidad las Empresas de Trabajo Temporal (en adelante ETTs).
- Su actividad laboral y su funcionamiento.
- La legislación que las regula.
- Los derechos y obligaciones de las partes.
- Su evolución con las diferentes reformas laborales en estos últimos años de crisis y cambios políticos.

Desde la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal en 1994, con el objetivo de fomentar el empleo y la flexibilidad del mercado de trabajo, su número ha ido en aumento: con la flexibilización del proceso productivo a través de las externalizaciones de determinadas actividades y servicios, las empresas buscan tener una mayor flexibilidad y competitividad, progresivamente van reduciendo su estructura permanente y, con ello, buscan adelgazar su organización, reducir las dimensiones de su plantilla y limitar sus costes fijos.

Un instrumento de externalización es la cesión de trabajadores a través de ETTs. En 2016 solo en Zaragoza tienen oficina 28 empresas diferentes de trabajo temporal<sup>1</sup>. Su crecimiento y consolidación se refleja en el elevado volumen de contratación que realizan y en el gran número de empresas que contratan sus servicios (*Anexo 1*).

En el año 2013 en Aragón se realizaron 67.215 contratos de puesta a disposición (CPDs) de los cuales 57.579 fueron en Zaragoza, en el año 2014 se realizaron 94.099 CPDs de los cuales 81.053 fueron en Zaragoza y por ultimo en el año 2015 se realizaron 107.434 CPDs de los cuales 90.214 fueron en Zaragoza<sup>2</sup> (*Anexo 2*).

Estos datos reflejan su crecimiento y como cada día las empresas recurren más a este tipo de servicios.

---

<sup>1</sup> <http://www.empleo.gob.es>

<sup>2</sup> <http://www.empleo.gob.es>

Aun así siempre han acumulado numerosas críticas en torno a su papel como generadoras de empleo, principalmente cuestionando la calidad del empleo que generan.

Si bien, lo más deseable para los trabajadores es tener un empleo estable, la necesidad de contratación temporal de las empresas existe, con causa en un determinado proyecto delimitado en el tiempo, un aumento de clientes o encargos, suplir bajas por enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier demanda de personal, resultado de iniciativas productivas.

Las empresas, en estos casos, pueden contratar directamente, pero el recurso a una ETT ofrece ventajas adicionales respecto a la gestión de nóminas, selección de personal y contratación ya que no se crea una relación laboral directa con los trabajadores cedidos o en misión. Asimismo, la incertidumbre política y económica hace que las empresas sean cada vez reacias a incorporar a su plantilla a nuevos trabajadores (aunque sea para atender necesidades puramente temporales) y por este motivo deciden recurrir a trabajadores cedidos por una ETT.

En esta última opción la empresa usuaria formaliza un contrato mercantil de puesta a disposición con una ETT y ésta se encarga de poner a su disposición los trabajadores que necesite. El trabajador es contratado por la ETT pero presta sus servicios en las instalaciones de la empresa usuaria.

Las ETTs están reguladas por la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal (LETT) y el RD 417/2015 que la desarrolla y regulan 3 aspectos principales:

- Requisitos de constitución y exigencia de autorización administrativa.
- Relaciones de las ETTs con las empresas usuarias o clientes, entabladas mediante el contrato de puesta a disposición.
- Especialidades de las relaciones individuales de trabajo desarrolladas en el marco de las mismas.

La metodología utilizada para elaborar este trabajo relativo a las Empresas de Trabajo Temporal es la técnica documental y es de carácter cualitativo. Se trata del análisis de contenidos como método de investigación, es uno de los más utilizados en la rama de las ciencias sociales. Para ello he recopilado toda la legislación que regula a las ETTs, todas las normas que hacen referencia a ellas y con ayuda de manuales de Derecho del Trabajo y artículos científicos trato de establecer el ámbito de aplicación de estas empresas, como la situación política y economía ha provocado cambios en su normativa legislativa, la relación triangular que se establece entre las partes y sus correspondientes derechos y obligaciones, todo lo relativo a la prevención de riesgos laborales en este tipo de empresas y a su delimitación para determinadas actividades laborales.

## 2. CONCEPTO DE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL Y AUTORIZACIÓN ADMINISTRATIVA

El Art.1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal establece la definición de ETT. Dichas empresas son las que tienen como actividad principal poner a disposición de otras, que pasan a denominarse empresas usuarias, trabajadores con carácter temporal, contratados por ellas.

Este tipo de contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas solo lo pueden realizar las empresas de trabajo temporal que estén debidamente autorizadas en los términos previstos en la ley 14/1994 por la que se regulan las ETTs.

Dicha autorización es previa y única, además tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración<sup>3</sup>. Compete a la Dirección de Trabajo y Seguridad Social de la provincia donde se encuentre el centro de trabajo de la ETT, o el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución en legislación laboral. Si la ETT posee centros en varias Comunidades Autónomas, la autorización se concederá por la Dirección general de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, tiene un plazo de tres meses para resolver esta solicitud, en el caso de que el plazo máximo venza y no se haya notificado resolución expresa al interesado supondrá la estimación de la solicitud por silencio administrativo<sup>4</sup> (Art. 2 Ley 14/1994).

El desarrollo de la actividad de una ETT sin la adecuada autorización administrativa constituye una cesión ilegal de trabajadores<sup>5</sup>, así como la contratación de trabajadores para cederlos a otra empresa, todo ello prohibido en el Art. 43 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante ET) y art. 1 Ley 14/1994.

El Art.43 del ET interpone a los empresarios cedentes y cesionario que lleven a cabo la cesión ilegal una responsabilidad solidaria respecto *“de las obligaciones contraídas con los trabajadores”*. Con esto se refiere tanto a las responsabilidades de Seguridad Social como obligaciones de cotización (Art. 127.2 y 104.1 de la LGSS) así como responsabilidades penales. Y una consecuencia más directa sobre el contrato de trabajo, al reconocer a los trabajadores objeto de la cesión ilegal *“el derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria”*.

Sin embargo, en numerosas ocasiones estas cesiones ilegales se articulan a través de falsas contrataciones y subcontratas, el legislador ha introducido en el apartado 2º del art. 43 ET unos criterios

---

<sup>3</sup> El aspecto de única y sin límite de tiempo entró en vigor con la modificación de la ley 14/1994 del 5 de Julio de 2014, antes la autorización era de un año prorrogable.

<sup>4</sup> La estimación de la solicitud de la autorización administrativa por silencio positivo entro en vigor con la modificación de la ley 3/2012, anteriormente esta solicitud ante el silencio administrativo era desestimada.

<sup>5</sup> S.T.S, de 10 de junio de 2003; S.T.S, de 16 de Junio de 2003, Rec. 3054/2001; Rec. 1783/2002, S.T.S, de 17 de abril de 2007; Rec. 504/2006; S.T.S, de 19 de febrero de 2008, Rec. 5144/2007.

distintivos de ambas figuras jurídicas que incorporan en gran parte la jurisprudencia y doctrina jurisprudencial, pero cuyo estudio excede del objeto del presente trabajo.

La ley 14/1994 establece una serie de requisitos legales necesarios para obtener la autorización administrativa perfectamente reflejados en el capítulo I de la Ley y desarrollados por el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, aprobado por el RD 417/2015.

Necesariamente una empresa para constituirse como ETT debe reunir como requisitos:

- 1<sup>a</sup>) Ser persona física o jurídica, incluidas las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con la legislación específica (disposición adicional tercera Ley 14/1994).
- 2<sup>a</sup>) Disponer de una estructura organizativa y empresarial adecuada que le permita a la empresa cumplir con todas sus obligaciones.
- 3<sup>a</sup>) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la ETT, sin perjuicio de su actuación como agencia de colocación, entidad formativa, de asesoramiento y consultoría de recursos humanos.
- 4<sup>a</sup>) Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.
- 5<sup>a</sup>) Garantizar financieramente el cumplimiento de las obligaciones salariales, de carácter indemnizatorio y de Seguridad Social respecto a sus trabajadores.
- 6<sup>a</sup>) No haber sido sancionada con la suspensión de la actividad en dos o más ocasiones.
- 7<sup>a</sup>) Incluir en su denominación los términos “Empresa de Trabajo Temporal” o “ETT”.

En todo caso, las ETTs deberán tener como mínimo 12 trabajadores contratados para prestar servicios bajo su propia dirección con contratos estables o de duración indefinida, a tiempo completo o parcial. Además por cada mil trabajadores contratados en el año inmediatamente anterior, computado teniendo en cuenta el número de días totales de los trabajadores cedidos puestos a disposición de otra empresa, dividido por 365 y también teniendo en cuenta esta regla cuando el número de trabajadores cedidos fuera superior a 5.000, deberá tener al menos 60 trabajadores (Art. 2.3 Ley 14/1994).

Este número debe mantenerse durante todo el tiempo de actividad de la ETT, adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos de puesta a disposición.

Además de la autorización administrativa previa, las ETTs para su constitución necesitan tener una garantía financiera, inscribirse en el registro de empresas de trabajo temporal e informar a la autoridad laboral. Todo esto está desarrollado en los Art. 2, 3, 4 y 5 de la Ley 14/1994 y el Art. 17 del RD 417/2015.

Ciertamente, el literal de estos artículos ha sido modificado por el RD-Ley 8/2014 de 4 de julio (capítulo III), que aprueba medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia<sup>6</sup>, a fin de adaptarse a los principios de la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado

Con esta nueva redacción, una vez obtenida la autorización laboral se mantiene mientras la empresa cumpla los requisitos legales, sin necesidad de prórrogas o renovaciones.

Y además con este RD-Ley se amplían las actividades que pueden desarrollar las ETTs como son la de formación, consultoría y asesoramiento de Recursos Humanos. Si bien, las ETTs tanto en su relación con los trabajadores como con las empresas usuarias deben informar expresamente y si su actuación o su labor a desarrollar lo es como ETT o en el ejercicio de cualquier otra de las actividades permitidas del Art.1 Ley 14/1994.

Se añaden las nuevas disposiciones adicionales 5ª, 6ª y disposición transitoria única de la Ley 14/1994 relativas a la autoridad laboral referente a los centros de trabajo de las ETTs y a la “*ventanilla única*” relativa a la unidad de mercado y la interoperabilidad de los distintos sistemas que dependen del Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En el momento que una ETT deje de tener centros de trabajo en la Comunidad Autónoma que le concedió la autorización pasará a ser competencia de la nueva Comunidad Autónoma en la que tenga centro de trabajo y se tiene que garantizar lo dispuesto en el Art. 22 de la Ley 20/2013 de garantía de unidad de mercado y su interoperabilidad.

Por ultimo las ETTs pueden poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo.

### **3. VISIÓN RETROSPECTIVA AL REGIMEN JURÍDICO DE LOS TRABAJADORES CEDIDOS**

Las ETTs nacieron con el fin de dar respuesta a una situación de elevado desempleo, al igual que ahora la reforma de su régimen jurídico viene motivada por la falta de empleo. Los últimos cambios han proporcionado un nuevo papel a las ETTs, otorgándoles una importante misión como dinamizadoras del empleo<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Ver punto 3.3 Otras modificaciones normativas.

<sup>7</sup> Vid., Selma Penalva, A. : *Pasado, presente y futuro de las empresas de trabajo temporal en España. Especial referencia a la trascendencia práctica de las últimas modificaciones sobre su régimen jurídico*. Documentación Laboral, (105), 81..., pág. 83.

Las reformas laborales han prestado atención a su régimen jurídico atendiendo al contexto de crisis económica y financiera, que desembocó ineludiblemente en una crisis de empleo.

Se han producido grandes cambios en los últimos años, con **dos grandes reformas laborales, la del año 2010 y la del año 2012.**

Ambas reformas han afectado al régimen jurídico de las ETTs, los cambios producidos se han destinado a potenciar su actividad, ampliar las funciones que pueden desarrollar y a intentar ampliar su actuación en el mercado de trabajo.

### 3.1. LA REFORMA DE 2010

La reforma de 2010 se sitúa en un contexto de crisis financiera y económica de origen internacional que se desarrolló desde principios de 2008.

En los dos años anteriores a esta reforma laboral se destruyeron en España dos millones de puestos de trabajo:

- España empezó el primer trimestre del año 2008 con 2.190.500 de parados (9'60% de tasa de paro).
- En el primer trimestre del año 2010 la cifra ascendía a 4.617.700 (19'84% de tasa de paro)<sup>8</sup>.

Todo ello sumado a la incertidumbre política hizo necesario que se tomaran medidas. Por ello el gobierno (en aquel momento del PSOE) aprobó la Ley 35/2010 de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo.

Esta nueva regulación, como se ha señalado anteriormente, amplía el ámbito de actuación de las ETTs, otorgándoles una importante misión como dinamizadoras del empleo.

Son dos los aspectos a subrayar relativos a las ETTs en los que incide esta reforma, la posibilidad de ceder a trabajadores para actividades peligrosas (no todas) y la posibilidad de prestar servicio en la Administración Pública.

El primero, a través de la modificación del apartado b) del artículo 8 de la Ley 14/1994, que ya no excluye la cesión temporal de trabajadores a través de ETTs en ningún sector de actividad concreto, sino sólo para el desarrollo de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y salud de los trabajadores que hasta el momento se contemplaban en el artículo 8 del RD

---

<sup>8</sup> ver encuesta de población activa: <http://www.ine.es> y disposiciones generales del RD-ley 10/2010 donde se recoge este dato como justificación para el desarrollo de dicho Real Decreto.



216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las ETTs, y que ahora se remite a *“los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley (Ley 14/1994, en redacción dada por el R.D. Ley 10/2010) y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos”*.

Dicha disposición adicional segunda, sin perjuicio de otras actividades que al amparo de la negociación colectiva interprofesional o sectorial<sup>9</sup>, incluye un listado de los trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo, para cuya realización está prohibida la contratación indirecta de trabajadores a través de ETTs, en particular:

- Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
- Trabajos con exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción de 1ª y 2ª categoría.
- Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

La prohibición para la celebración de contratos de puesta a disposición, a partir del 1 de enero de 2011 respecto del resto de actividades, hasta entonces contempladas en el Art. 8 Ley 14/1994 (trabajos en obras de construcción, trabajos de minería a cielo abierto y de interior, trabajos propios de las industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, trabajos en plataformas marinas, trabajos directamente relacionados con 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) quedó eliminada.

Ahora bien no se puede olvidar que en todo caso, no se puede ceder ningún trabajador para desempeñar un puesto de trabajo respecto al cual no se haya realizado previamente la correspondiente evaluación de riesgos laborales.

Sin duda, esta fase de liberalización del fenómeno de las empresas de trabajo temporal se enmarca, al igual que en la reforma laboral de 1994, en un contexto de crisis con altas tasas de paro como se ha comentado anteriormente, el año 2010 se cierra en el cuarto trimestre con una tasa de paro del 20,11%<sup>10</sup>.

Se trata de dos momentos históricos en nuestra legislación que han permitido cambios estructurales en nuestro sistema de intermediación laboral. Aunque en estos años no ha descendido significativamente el paro.

---

<sup>9</sup> Ver punto 6.1, actividades prohibidas para la contratación a través de ETT.

<sup>10</sup> <http://www.ine.es>

**Cuadro 2:** Tasas de paro referentes al cuarto trimestre del año en España desde el comienzo de la crisis.

AÑO	% DE PARO
2008	13'79%
2009	18'66%
<b>2010</b>	<b>20'11%</b>
2011	22'56%
<b>2012</b>	<b>25'77%</b>
2013	25'73%
2014	23'70%
2015	20'90'%
2016	21%*

\*dato relativo al primer trimestre del año 2016.

Fuente: [www.ine.es](http://www.ine.es)

Los gobiernos de ambos periodos han considerado que las altas tasas de desempleo y el estancamiento de las contrataciones laborales se justifican en la rigidez del mercado de trabajo y en la sobreprotección de las legislaciones laborales.

En los primeros momentos de la crisis económica la clave no era tanto cambiar el modelo de las ETTs, sino adaptar su régimen jurídico a un sistema más flexible que permitiera favorecer la dinámica de las cesiones temporales pero que a su vez, dotara de márgenes de seguridad a los trabajadores, este concepto se denomina flexiseguridad<sup>11</sup>.

Todo esto lo asumió la reforma de 2010 (RD Ley 10/2010 y Ley 35/2010 de Medidas urgentes para la Reforma del Mercado de Trabajo) ya que su finalidad era esencialmente la transposición de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo relativa al trabajo a través de ETT.

Otro aspecto importante de la reforma de 2010 es la supresión de la limitación existente en cuanto a la utilización de trabajadores puestos a disposición en el ámbito de las Administraciones

---

<sup>11</sup> Vid., José Eduardo López Ahumada: *Reflexiones sobre el aumento de la protección de los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal: garantías y ausencias desde la óptica de la flexiseguridad.*, Temas Laborales 116/2012, pág.92.

Públicas. No obstante, esta medida es más teórica que práctica ya que coincidió con la restricción del gasto público para la reducción del déficit.

Por último, en relación a la garantía del principio de igualdad de trato que se recoge en los artículos 5 y 6 de la Directiva 2008/104/CC, el aumento del margen de flexibilidad demandado por las empresas tenía que venir compensado con un aumento de las condiciones de trabajo y la seguridad de los trabajadores cedidos bajo el principio de igualdad de trato respecto a los trabajadores de la empresa usuaria.

El principio de igualdad de trato es la efectiva equiparación de los trabajadores cedidos, en relación a las condiciones básicas de trabajo y empleo, respecto de los trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo en la empresa usuaria. Dichas condiciones esenciales de trabajo y empleo son las relativas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos, contempladas en el Art. 11 Ley 14/1994.

Es importante señalar que este principio de igualdad de trato aplicable a los trabajadores cedidos ya se contemplaba en la Ley de Empresas de Trabajo Temporal desde la reforma de 1999 operada por la ley 29/1999 y lo que hace la reforma laboral de 2010 es proceder a ampliar los derechos laborales de los trabajadores en misión.

### 3.2 LA REFORMA DE 2012

**La reforma de 2012**, que coincide con el cambio de legislatura en el gobierno de nuestro país (comienza a gobernar el PP), acoge las demandas de ampliación del ámbito de actuación de las ETTs que venían reclamando desde este sector y lo que hace esta reforma es seguir la línea de la reforma de 2010 en cuanto a ampliación del margen de actuación de las ETTs.

Esta ampliación se produjo a través de la modificación legislativa del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 14/1994 por la que se regulan las ETTs y la ley 56/2003 de Empleo.

La reforma de 2012 se lleva a cabo con el RD-Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral y su posterior Ley 3/2012 que autoriza a las ETTs a actuar como agencias privadas de colocación (Art. 1 Ley 3/2012), al constatarse por parte de los Servicios Públicos de Empleo la ineficiencia en la gestión de colocación de la población en paro<sup>12</sup>.

Señalar que con la Ley 35/2010 se crea el precepto para posteriormente con la reforma de 2012 autorizar a las ETTs como Agencias Privadas de Colocación. Esto se debe a que en el 2010 se autoriza

---

<sup>12</sup> Así lo recoge la Exposición de motivos tanto del RD-Ley 3/2012 como de la Ley 3/2012.

a las Agencias Privadas de Colocación a actuar con ánimo de lucro en el ámbito de la intermediación laboral; por ello se incorporó un nuevo Art. 21 bis a la Ley 56/2003 de Empleo según el cual a efectos de lo previsto en dicha ley se entenderá por agencias de colocación aquellas entidades publicas o privadas, con o sin animo de lucro, que realicen actividades de intermediación laboral.

De esta forma se amplía significativamente el margen de actuación de las ETTs, que pueden desarrollar las labores propias de las agencias privadas de colocación con ánimo de lucro, con lo cual se elimina la exigencia de dedicarse en exclusiva a la cesión temporal de trabajadores. Esta ampliación la recoge el Art.1 de la Ley 14/1994.

Esto conlleva una verdadera reconversión empresarial ya que las capacita para presentarse en el mercado como agencias integrales de empleo.

Todo ello acompañado de la debilitación del control administrativo ya que como se ha comentado anteriormente con la modificación de la ley el 5 de Julio de 2014 se introduce la autorización administrativa única y sin límite de tiempo para poder ejercer como ETT, que antes era de 1 año prorrogable; sumado a la estimación por silencio positivo de la autorización administrativa en el caso de no existir resolución expresa por parte de la administración de dicha solicitud (antes de la reforma de 2012 se consideraba la autorización desestimada si había silencio administrativo).

De este modo, mientras que la reforma de 2010 permitía actuar a las Agencias Privadas de Colocación con ánimo de lucro, posteriormente la reforma de 2012 autoriza a las ETTs para actuar como Agencias Privadas de Colocación.

No tenía sentido excluir a las ETTs cuando en la práctica ya estaban ejerciendo de forma indirecta de intermediadores laborales, puesto que la cesión de trabajadores a las empresas usuarias implica una puesta en contacto con las demandas de empleo. Muchos de los trabajadores que comienzan a trabajar en una empresa usuaria a través de una ETT finalmente terminan incorporándose a la plantilla fija de la empresa.

### **3.3 OTRAS MODIFICACIONES NORMATIVAS**

Después de las dos últimas grandes reformas, en los años posteriores también se han producido cambios legislativos que han afectado a las ETTs.

En el año 2013 con el RD-Ley 16/2013 y la Ley 11/2013 de medidas de apoyo y de la creación de empleo, con el objetivo de potenciar la utilización de algunas modalidades contractuales y así reducir la tasa de paro juvenil se autoriza a las ETTs a realizar contratos para la formación y el aprendizaje, contratos en prácticas y de primer empleo joven conforme a lo dispuesto en el Art. 15 y 11 del ET.

De este modo se modifica el Art. 6.2 de la Ley 14/1994 y para mantener la concordancia se modifica también la redacción que hasta el momento estaba en negativo del Art. 10.2 para reformularla y establecer la posibilidad de las ETTs a realizar este tipo de contrataciones.

Para esclarecer este nuevo ámbito de actuación de las ETTs también se incluye un nuevo apartado 3.bis en el Art. 12 de la Ley 14/1994, en cuya virtud, son las ETTs y no las empresas usuarias las encargadas de cumplir la obligación de formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje<sup>13</sup>.

En el caso de que la ETT lleve a cabo un contrato formativo es ella la que se beneficia de las bonificaciones sobre la cuota de cotización a la Seguridad Social previstas para estimular este modelo de contratación. Pero si posteriormente la empresa usuaria decide incorporar a plantilla de forma indefinida al trabajador en misión, también tiene derecho a beneficiarse de las bonificaciones previstas para los supuestos de transformación de un contrato formativo en contrato indefinido (Art. 12 Ley 11/2013).

Por último, la Ley 18/2014 también ha incorporado novedades referentes al régimen jurídico de las ETTs; posteriormente entra en vigor el RD 417/2015 por el que se regulan las ETTs cuyo objetivo es adecuar su contenido a estos últimos cambios introducidos por la Ley 18/2014. Esta norma, le da una nueva redacción al art. 1 de la Ley 14/1994, ampliando de nuevo su ámbito de actuación permitiéndoles realizar acciones de consultoría, cualificación profesional y asesoramiento de recursos humanos al mismo tiempo que simplifica los trámites de constitución de este tipo de empresas.

Con esta ley entra en vigor también la autorización administrativa única, sin límite territorial y de duración. De este modo las empresas que hayan obtenido la autorización mantendrán su vigencia mientras la empresa cumpla los requisitos legales<sup>14</sup> sin necesidad de prorrogas o renovaciones.

#### **4. LA RELACIÓN TRIANGULAR Y CONEXIÓN NEGOCIAL: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LAS PARTES**

Cuando una empresa tiene a su disposición un trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal se crea una relación triangular que nace de la conexión de dos contratos, uno de carácter mercantil –el contrato de puesta a disposición suscrito por la ETT con la empresa usuaria- y otro de

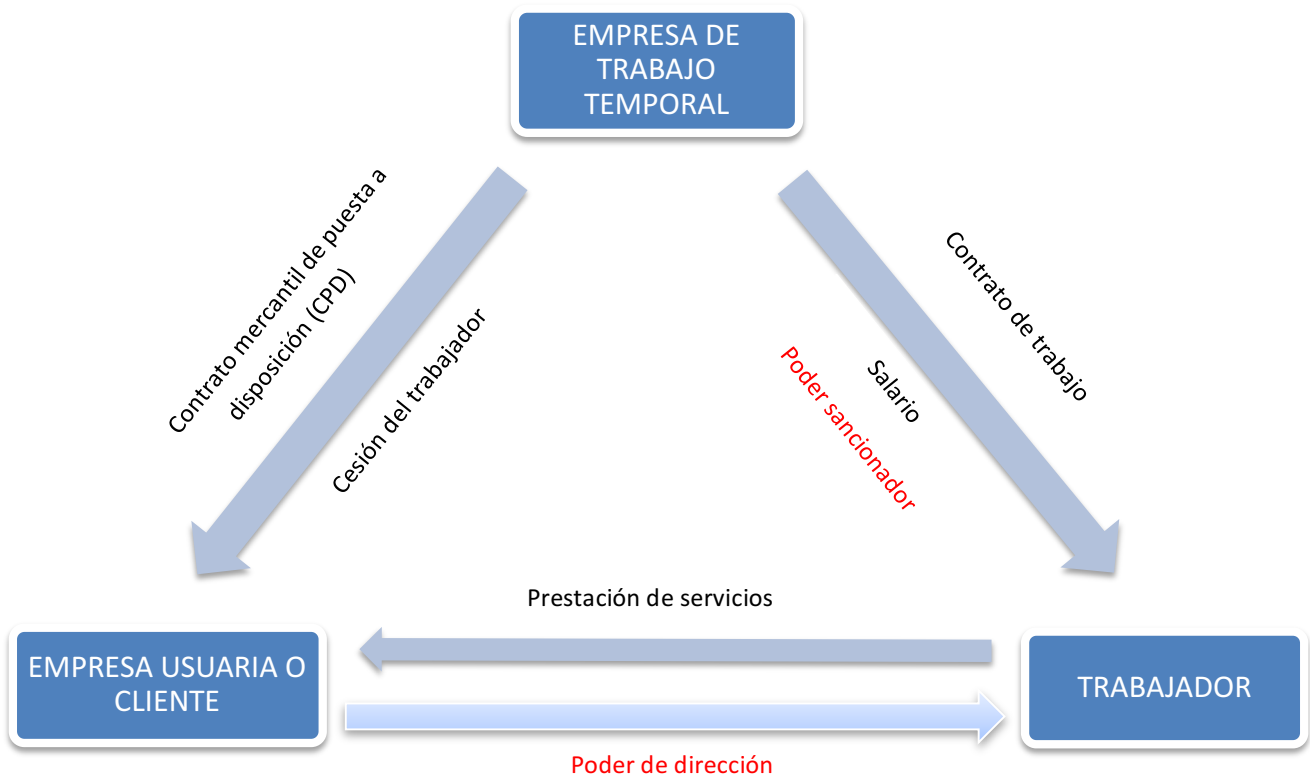
---

<sup>13</sup> El RD-ley 4/2013 en su disposición final cuarta establece la modificación del RD 1529/2012 añadiendo un Art. 6.bis por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

<sup>14</sup> Ver punto 2, Autorización administrativa.

carácter laboral –temporal o indefinido, a tiempo completo o parcial- celebrado por la ETT con el trabajador para su cesión temporal.

Cuadro 1: Relación triangular entre los agentes.



#### 4.1 RELACIÓN ETT/EMPRESA USUARIA: EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

El contrato de puesta a disposición es de carácter mercantil y viene definido en el art. 6.1 Ley 14/1994. Es el que se realiza entre la ETT y la empresa usuaria o cliente, su finalidad es la cesión del trabajador que ha sido contratado por la ETT, la empresa usuaria tiene el poder de dirección y el trabajador presta sus servicios en sus instalaciones.

Es importante subrayar que los contratos de puesta a disposición entre una ETT y una empresa usuaria pueden realizarse en los mismo términos y bajo las mismas condiciones y obligaciones en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada, conforme a lo dispuesto en la legislación vigente, es decir, en el art. 15 ET en cuyo caso habrá coincidencia entre la causa concreta del contrato mercantil de puesta a disposición y la causa del contrato de trabajo celebrado

con el trabajador objeto de cesión, o en el supuesto del art. 11 del ET si la contratación del trabajador para ser cedido se produce mediante un contrato en prácticas o para la formación y el aprendizaje.

Ello, siempre y cuando el puesto de trabajo que va a ser ocupado por un trabajador cedido por una ETT tenga realizado previamente la evaluación de riesgos laborales conforme a lo dispuesto en los artículos 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

Una de las múltiples medidas que se han establecido<sup>15</sup> con las leyes y Reales Decretos para la creación de empleo es la posibilidad realizar contratos de trabajo de primer empleo joven hasta que la tasa de paro en España se sitúe por debajo del 15% según lo establecido en la disposición adicional segunda del RD 417/2015<sup>16</sup>, conforme a los términos establecidos en el artículo 12 de la Ley 11/2013 e incluye la posibilidad de que se realicen a través de ETT en los mismos términos y condiciones que la realizaría los empresa usuaria.

En este caso si se realiza a través de una ETT deberá especificarse en el contrato de puesta a disposición que el contrato se celebra bajo este supuesto (Disposición adicional segunda RD 417/2015).

En definitiva se puede realizar un contrato de puesta a disposición en los siguientes supuestos:

- Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio de duración incierta<sup>17</sup>.
- Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.
- Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción de personal.
- Contratos de trabajo en prácticas, un contrato para la formación y el aprendizaje o un contrato de primer empleo joven.

Existen limitaciones en la realización de contratos de puesta a disposición, todas las exclusiones vienen recogidas en el artículo 8 Ley 14/1994:

- Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

---

<sup>15</sup> Ley 56/2003, RD-Ley 10/2010, Ley 35/2010, RD-Ley 3/2012, Ley 3/2012, Ley 11/2013, Ley 18/2014 entre otras.

<sup>16</sup> Conforme a la disposición adicional quinta y transitoria primera de la Ley 11/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

<sup>17</sup> Conforme a la modalidad de este contrato hay numerosa jurisprudencia ya que no siempre se utiliza correctamente, la STS 2100/2012, de 12 de Marzo, Rec: 2152/2011 resume y unifica en una misma sentencia la jurisprudencia sobre el contrato de obra o servicio determinado señalando los requisitos necesarios que deben concurrir conjuntamente.

- Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, como son los trabajos que implican la exposición a radiaciones ionizantes, agentes cancerígenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción y exposición a agentes biológicos. Todo esto recogido en la disposición adicional segunda de la LETT y de conformidad con lo dispuesto en los convenios o acuerdos colectivos<sup>18</sup>.
- Cuando en los 12 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 de extinción de contrato previstas en los Art. 50, 51 y 52.c del ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor.
- Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

En materia de duración de los contratos de puesta a disposición se ha de estar a lo dispuesto en los Art. 11 y 15 del ET, sin perjuicio de lo establecido en el Art. 12.3 Ley 14/1994 sobre prevención de riesgos (formación previa a la prestación efectiva de servicios en materia de seguridad laboral y específica del puesto).

En el caso de que finalice el plazo de puesta a disposición y el trabajador siguiera prestando sus servicios en la empresa usuaria, se le considera a todos los efectos como trabajador indefinido. Lo mismo ocurre en los contratos que superen el límite máximo establecido.

En los contratos que se celebran por circunstancias de la producción, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa, la duración máxima es de seis meses, dentro de un período de doce meses aunque esta duración se puede ampliar por convenio colectivo a un máximo de dieciocho meses, no pudiendo superar la duración del contrato las tres cuartas partes del periodo de referencia establecido ni, como máximo, doce meses.

Un ejemplo de esta ampliación por convenio colectivo es el del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos, el siderometalúrgico o el del transporte de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística<sup>19</sup> entre otros.

En el resto de supuesto de contratación que pueden realizar las ETTs se establece el mismo límite, como se ha mencionado antes que si la contratación fuera directamente por la empresa establecidos en el Art. 11 y 15.1 del ET.

---

<sup>18</sup> Ver punto 5.1, Actividades prohibidas por la contratación a través de ETT.

<sup>19</sup> <https://www.boe.es> y <https://www.boa.aragon.es>



En resumen, en los contratos que se celebran para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción de personal para la empresa el límite máximo es de tres meses.

En los contratos en prácticas o en los de formación y aprendizaje el límite es de dos y tres años respectivamente y además el Art. 3.2 de la Ley 3/2012 añade que las empresas que transformen en contratos indefinidos los contratos para la formación y el aprendizaje a su finalización y cualquiera que sea la fecha de su celebración, tendrán derecho a una reducción en la cuota empresarial a la Seguridad Social de 1.500 euros/año, durante tres años y en el caso de mujeres de 1.800 euros/año.

En los demás supuestos su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivo el contrato. En el caso de ser un contrato de obra o servicio su límite es de tres años ampliable hasta doce meses por convenio colectivo.

Por último es nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición, así lo recoge el artículo 7.3 Ley 14/1994. Respecto a este aspecto quiero señalar que por experiencia propia las ETTs en los acuerdos de colaboración que firman con las empresas usuarias fijan un periodo mínimo de carencia que por regla general suele ser tres meses aunque esta sujeto a negociación. La empresa usuaria puede incorporar cuando quiera a los trabajadores pero si lo hace antes del periodo de carencia se le factura el tiempo completo. Pero esto ya son acuerdos mercantiles entre la ETT y la empresa usuaria.

## **4.2. RELACION DEL TRABAJADOR CON LA ETT**

Entre la ETT y los trabajadores se establece una relación laboral en los mismos términos que establece en el capítulo II, sección 1ª del ET.

Dichos contratos se deberán formalizar por escrito de acuerdo a lo establecido para cada modalidad. Asimismo, la ETT deberá comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, hoy en día todas las comunicaciones se realizan a través del servicio [contrat@](mailto:contrat@) de la Seguridad Social con un plazo de diez días siguientes a su celebración.

Se pueden realizar contratos de trabajo sucesivos para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición con empresas usuarias diferentes, siempre que éstos estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual real.

Sin perjuicio de lo anterior, puede celebrarse un contrato de trabajo temporal “para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes”, siempre y

cuando los contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo, así como que respondan en todos los casos al supuesto de contratación eventual contemplado en la letra b) del apartado 1 del Art. 15 ET (Art. 10.3 Ley 14/1994).

Dada la posición de empleador que las ETTs asumen en su relación jurídica con el trabajador en misión han de mantener una estructura organizativa que les permita cumplir con las obligaciones que el ET y la normativa específica atribuye a quien asume esta condición.

Tales obligaciones laborales vienen recogidas en el Art. 12 Ley 14/1994 y en el Art. 16 de RD 417/2015, en particular, deben cumplir las obligaciones salariales y de Seguridad Social derivadas de sus trabajadores contratados para ser cedidos y puestos bajo el poder de dirección de la empresa usuaria.

En definitiva el trabajador esta dado de alta y registrado en la Seguridad Social en la cuenta de cotización de la ETT por lo tanto, la remuneración, las prestaciones derivadas de permisos retribuidos o de incapacidad temporal, la cotización a la Seguridad Social y la indemnización por fin contrato corre a cargo de la ETT; pero esto no exime a la empresa usuaria de ningún tipo de responsabilidad ya que en el caso de impagos responde subsidiariamente, art. 16 Ley 14/1994<sup>20</sup>.

Además deben facilitar la formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo. Igualmente están obligadas a destinar anualmente al menos, el 1% de la masa salarial para la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos, Art.12.2 Ley 14/1994.

También tienen obligación de garantizar que el trabajador, previamente a su puesta a disposición posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el desarrollo de las funciones específicas del puesto de trabajo. De no ser así está en la obligación de proporcionársela a través de medios propios o concertados.

Una vez que la Empresa Usuaria ha realizado la correspondiente evaluación de riesgos general y específica del puesto que van a cubrir los trabajadores cedido se la entrega a la ETT y esta una vez que la recibe, su departamento de Prevención de Riesgos Laborales (en adelante PRL) la analiza y determina cual es la formación necesaria que debe proporcionarse a los trabajadores en base a esos riesgos laborales.

Además es nula cualquier cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a abonar a la ETT cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación. Así como en materia de seguridad y salud en el trabajo como puede ser la realización de reconocimientos médicos o la entrega de EPIS. Esto está recogido en el artículo 12.4 Ley 14/1994 y la LISOS en su artículo 18.2 e) lo califica de infracción grave.

---

<sup>20</sup> Ver punto 4.3 Relación trabajador/empresa usuaria.

Tienen la obligación de informar previamente a los trabajadores sobre el puesto de trabajo, de las tareas a desarrollar y sobre los riesgos laborales del mismo, además toda esta información se a de incluir en el contrato de trabajo u orden de servicio en su caso.

Además de las obligaciones legalmente establecidas, es necesario también tener en cuenta el marco normativo establecido en el V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, que incluye dentro de su ámbito personal de aplicación de este convenio colectivo, tanto a los trabajadores de estructura como a los trabajadores que son contratados para ser cedidos.

Sin perjuicio de lo anterior y, a fin de evitar el “*dumping social*”, mediante una regulación convencional “*a la baja*”, la Ley 14/1994 de ETT (Art. 11) establece una garantía de mínimos: las condiciones esenciales de trabajo y empleo tienen que ser las mismas para los trabajadores cedidos que para el personal de la empresa usuaria, y admite desde luego mejoras a través de convenio colectivo, pacto individual o concesión empresarial, está acompañada de reglas más precisas.

No obstante a lo anterior, son los órganos de representación de los trabajadores de las empresas usuarias quienes tienen atribuida la representación de los trabajadores cedidos durante el tiempo de duración de la puesta a disposición, bien que la relación laboral del trabajador cedido se mantiene con la ETT (Art. 13 Ley 14/1994).

Por ultimo, si ponen trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados pertenecientes al Espacio Económico Europeo, deben garantizarles las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.

Referente a los derechos de los trabajadores se establecen los Art. 11 y 17 de la Ley 14/1994. Tienen derecho a las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

El Art. 11 con la reforma laboral del 2010 señala específicamente que se consideran “*condiciones esenciales de trabajo y empleo*”:

- La remuneración, en ella se contempla tanto las retribuciones económicas fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo. Debe incluir la parte proporcional de descanso semanal, de las pagas extras y las vacaciones.
- La duración de la jornada.
- Las horas extraordinarias.

- Los periodos de descanso.
- El trabajo nocturno.
- Las vacaciones y los días festivos.

Asimismo los trabajadores cedidos tienen derecho a disfrutar de las mismas condiciones que en la empresa usuaria en relación a la protección de las mujeres embarazadas, en periodo de lactancia y atención de menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres. Es decir, los planes de igualdad y medidas de conciliación de la vida laboral y personal son igualmente aplicables a los trabajadores cedidos por una ETT. Por lo tanto también pueden disfrutar de los servicios provistos por las empresas para sus trabajadores como puede ser la utilización de transportes o instalaciones colectivas, comedores, guarderías y demás servicios comunes mientras dure el contrato de puesta a disposición, Art.17.2 Ley 14/1994.

En cuanto a la indemnización por fin de contrato cuando dicho contrato sea por duración determinada, tiene derecho a recibir el equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio o a la establecida en la normativa específica que sea de aplicación, dicha indemnización podrá ser prorrateada durante la vigencia del contrato (Art. 11.2 Ley 14/1994).

Este supuesto se establece en los mismos términos que el artículo 49.1.c del Estatuto de los Trabajadores, relativo a la extinción de los contratos, al igual que si el trabajador estuviera contratado directamente por la empresa.

Los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias tienen atribuida la representación de los trabajadores cedidos, de modo que, durante la cesión temporal, los trabajadores de ETT pueden presentar reclamaciones a través de ellos relativas a las condiciones de ejecución de su actividad laboral, pero no puede realizar reclamaciones relativas a la ETT con la que celebraron el contrato de trabajo<sup>21</sup> (Art.17 Ley 14/1994).

Por último la empresa usuaria debe informar a los trabajadores cedidos que prestan servicios en sus instalaciones acerca de la existencia de vacantes a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por ella.

Mediante la negociación colectiva se deben adoptar las medidas necesarias para facilitar el acceso a los trabajadores cedidos a la formación disponible para los trabajadores de la empresa usuaria.

---

<sup>21</sup> En relación al Art.17.1 Ley 14/1994 están las sentencias del STS, 27 de abril 2004, Rec. 2133/2003 y 9 de julio 2012, Rec. 2563/2011.

### 4.3 RELACIÓN TRABAJADOR/EMPRESA USUARIA

Por otro lado entre el trabajador y la empresa usuaria no existe ninguna relación contractual, pero esto no exime a la empresa usuaria de determinadas obligaciones.

No obstante a lo anterior, la empresa usuaria tiene el poder de dirección y control de la actividad laboral durante la prestación del servicio, sin perjuicio del ejercicio por parte de la ETT de su facultad disciplinaria (Art. 58 ET y Art. 15 Ley 14/1994), cuando la empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo ha de poner en conocimiento de la ETT para que esta pueda adoptar las medidas necesarias.

El trabajador solo se limita a prestar sus servicios en las instalaciones de la empresa usuaria. En el caso de algún tipo de conflicto o problema debe tratarlo con la ETT y si tiene un accidente de trabajo o una baja por enfermedad común el trabajador será atendido por la mutua de la ETT.

El Art.16 Ley 14/1994 y el Art.18 del RD 417/2015 establecen las obligaciones que tienen las empresas usuarias con los trabajadores cedidos que están prestando sus servicios en sus instalaciones y las obligaciones con la empresa de trabajo temporal.

Lo primero a lo que se refiere este artículo es a la obligación que tiene la empresa usuaria con carácter previo al inicio de la prestación de servicios de informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos<sup>22</sup>.

Esta labor la realiza directamente la ETT, la empresa usuaria le envía la información de los riesgos derivados del trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos y es la ETT encargada de remitirla al trabajador asegurando su debida comunicación, pero una vez que el trabajador se encuentra en las instalaciones de la empresa usuaria esta debe volver a comunicarle la información relativa a los riesgos derivados del trabajo.

Además la empresa usuaria debe informar correctamente a la ETT de todas las características del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, así como de las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas.

También es obligación de la empresa usuaria asegurar la correcta cuantificación del salario final del trabajador y por ello es necesario que se establezca la cantidad en el contrato de puesta a disposición, Art.11 Ley 14/1994.

Un aspecto importante de protección hacía el trabajador y sus derechos laborales es que la empresa usuaria tiene la obligación de responder subsidiariamente de las obligaciones salariales y de

---

<sup>22</sup> Ver punto 5, Prevención de Riesgos Laborales.

Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. También de la correspondiente indemnización derivada de la extinción del contrato. Pero esta responsabilidad es solidaria en el caso de que el referido contrato incumpla lo dispuesto en los Art. 6 y 8 de la Ley 14/1994.

Por último debe informar a los representantes de los trabajadores de la celebración de contratos de puesta a disposición y de su motivación, en un plazo máximo de diez días a contar desde su firma tal y como establece el ET.

## **5. PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

Las ETTs deben garantizar a sus trabajadores el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud laboral que cualquier otro trabajador de la empresa usuaria en la que prestan sus servicios. Las diferencias en la modalidad contractual o en si la contratación se hace directamente por la empresa o a través de una ETT no justifica en ningún caso diferencias en la protección de la seguridad y salud de los trabajadores y así lo establece el Art.28 de la Ley 31/1995 de Prevención de Riesgos Laborales.

Además la Ley 14/1994 también recoge las obligaciones de la ETT en materia de seguridad y salud en el trabajo en su Art.12.3:

*“La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios”*

El objetivo es:

- 1) Garantizar al trabajador temporal el mismo nivel de protección que tienen los trabajadores de la empresa usuaria.
- 2) Confirmar que, previa a su incorporación, el trabajador temporal tiene conocimiento de todos los riesgos a los que vaya a estar expuesto, así como las medidas de protección a adoptar, que esté debidamente formado en los mismos y que se ha cumplido con las obligaciones legales en materia de vigilancia de la salud.

- 3) Dar cumplimiento a la normativa legal y hacer un adecuado seguimiento de su cumplimiento.

A la hora de contratar a un trabajador para ponerlo a disposición de una empresa, las ETTs tienen que realizar 3 actividades básicas en materia de prevención de riesgos laborales:

- **INFORMACIÓN** de los riesgos del centro y puesto de trabajo conforme la información facilitada por la empresa usuaria, así como las medidas preventivas aplicables, Art. 18 LPRL y Art.2 RD 216/1999. (obligación de la empresa usuaria garantizar su cumplimiento, Art.28.5 Ley de Prevención de Riesgos Laborales).
- **FORMACIÓN** teórico-práctica adecuada y suficiente según los riesgos expuestos.
- Gestión de la **VIGILANCIA DE LA SALUD**.

Cada uno de estos aspectos ha de estar perfectamente realizado y documentado, en cumplimiento de las obligaciones como empresa contratante.

## **INFORMACIÓN**

### INFORMACIÓN QUE DEBE FACILITAR LA EMPRESA USUARIA:

La Empresa Usuaria debe facilitar a la ETT toda la información que haga referencia a la cobertura del puesto. Es decir, aptitudes, capacidades, cualificaciones profesionales requeridas y tareas a desarrollar, todo desde el punto de vista de protección de la salud y de la seguridad del trabajador a contratar.

En información deberá incluir:

- Riesgos del Centro de Trabajo: son aquellos que afectan a todo el personal independientemente del puesto de trabajo que ocupe, es decir, riesgos de incendios, riesgos de caídas, riesgos de golpes contra objetos inmóviles, caída de objetos...
- Riesgos específicos del puesto a cubrir: son aquellos que tan solo afectan al trabajador que desarrolla el puesto de trabajo, es decir, riesgos por sobreesfuerzos, por posturas forzadas, por proyección de partículas, riesgo de cortes o golpes por objetos o herramientas, accidentes de tráfico...
- Medidas de prevención a adoptar, y en su caso, equipos de protección individual necesarios.
- Formación en materia de prevención que debe poseer el trabajador.

- Medidas de vigilancia de la salud que deben adoptarse.

### INFORMACION QUE LA ETT DEBE PROPORCIONAR AL TRABAJADOR:

Cuando la ETT vaya a realizar una contratación, deberá verificar que el trabajador cumple los requisitos previstos por la empresa cliente en materia de prevención y proporcionarle toda la información facilitada por la empresa usuaria, esto no exime a la empresa usuaria de responsabilidad respecto a la información en materia de prevención de riesgos laborales ya que una vez que el trabajador está en sus instalaciones tiene que recordarle todo lo relativo en materia de seguridad y salud laboral, Art.4.1.c RD 216/99.

Respecto a los equipos de protección individual (EPI's), no es responsabilidad directa de la ETT su entrega, pero esto no las exime de la responsabilidad de informar a los trabajadores de la obligación de utilizar de forma correcta los equipos de protección que figuren en la evaluación de riesgos del puesto.

Corresponde tanto a la ETT como a la empresa usuaria garantizar su uso efectivo, e impartir las debidas instrucciones, ahora bien también es obligación del trabajador utilizarlos correctamente de acuerdo con las instrucciones recibidas, Art. 29 LPRL.

En caso de desobediencia, puede hacerse uso del poder disciplinario (lo contrario puede interpretarse como tolerancia empresarial) siendo el despido la mas severa de las sanciones.

Un ejemplo del uso del poder disciplinario se recoge en las sentencias del TSJ de Castilla La Mancha de 31 de Julio de 2013, Rec. 512/2013 y TST de Asturias de 26 de Julio de 2013, Rec. 1259/2013. La primera estima el despido disciplinario y al segunda por el contrario lo desestima pero en ambas se aprecia la procedencia del ejercicio de la potestad disciplinaria frente a incumplimientos en materia de PRL.

Se entiende como EPI todo tipo de equipo que sirva para la protección de la salud de los trabajadores, es decir, zapatos de seguridad, guantes, mascarillas, careta de soldadura... La ropa de trabajo no es un EPI a no ser que te proteja de algún riesgo en concreto como pueden ser unos pantalones o una camiseta ignifugo, en este caso si sería un EPI.

Es cierto que muchas ETT negocian en su acuerdo comercial con la empresa usuaria la entrega o no por parte de la ETT de los EPI's.

### **FORMACIÓN**

La legislación recoge el deber de formación de todos los trabajadores, Art.19 LPRL. Además la normativa vigente establece que la formación de Prevención de Riesgos Laborales que deben recibir los trabajadores deberá ser general/específica a los riesgos expuestos así como teórica/practica.



La formación debe impartirse tanto en el momento de la contratación como cuando se produzcan cambios en las funciones, o bien cuando se introduzcan nuevas tecnologías o cambios en los equipos de trabajo.

Debe impartirse dentro de la jornada de trabajo, siempre que sea posible, o con descuento del tiempo utilizado. El coste debe ser siempre a cargo de la empresa y nunca puede ser repercutido al trabajador.

## **VIGILANCIA DE LA SALUD**

Se encuentra regulada en el Art. 22 LPRL, es obligatoria para las empresas, pero es voluntaria para los trabajadores, que deben prestar su consentimiento, no solo a una evaluación genérica, sino al conocimiento previo del contenido y alcance de las pruebas.

Esto es así para todas las empresas y las ETTs no son una excepción y por lo tanto también deben garantizar este derecho aunque sean contrataciones temporales.

Por lo tanto todos los trabajadores tienen que tener garantizado su derecho a la vigilancia periódica de la salud, pero dicha vigilancia en términos generales solo podrá llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo que por excepciones legalmente contempladas sea obligatoria realizarse.

Es obligación de la empresa usuaria notificar a la ETT el carácter voluntario u obligatorio de la vigilancia de la salud, así como de proporcionar los protocolos que se deben aplicar conforme a los riesgos del puesto.

### **5.1.ACTIVIDADES PROHIBIDAS PARA LA CONTRATACIÓN A TRAVÉS DE ETT**

Las ETTs tienen prohibido cubrir cualquier puesto que esté incluido en el listado que recoge el Art.8 del RD 216/99 sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETTs, de conformidad con lo dispuesto en el Art.8 de la Ley 14/1994. Así como lo aprobado en negociación colectiva en los términos establecidos en la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.

A continuación se detallan las actividades que conforme al RD 216/99 que regula las Disposiciones Mínimas de Seguridad y Salud en las ETTs prohíbe, y que se mantienen tras la Ley 35/2010:

1. Trabajos con exposición a radiaciones ionizantes.
2. Trabajos con exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción de 1ª y 2ª categoría.

### 3. Trabajos con exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4.

En cuanto al resto de actividades prohibidas marcadas en el Art.8 del RD 216/99 se deja a la negociación colectiva interprofesional o sectorial de dichas actividades la determinación de las ocupaciones con respecto de las cuales habría limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición (CPDs). Esta deberá concluir antes del 31 de marzo de 2011.

Dos ejemplos son el convenio de la construcción y el convenio del metal, que se comentan mas adelante. Estos dos convenios han limitado la celebración de contratos de puesta a disposición (CPDs) para determinadas actividades, quedando de la siguiente manera:

- **Convenio de la construcción:** Establece dos tipos de prohibición, una absoluta (se identifica un listado de puestos de trabajo que bajo ningún concepto deben cubrirse, y una prohibición relativa (establece un listado de puestos de trabajo que solo están limitados si están expuestos a una serie de riesgos).
  
- **Convenio del metal:** Establece la prohibición de realizar contratos de puesta a disposición (CPDs) para aquellos puestos que impliquen trabajo directos, indirectos o en proximidad en alta tensión.

Desde el 1 de abril de 2011 se pueden firmar contratos de puesta a disposición (CPDs) para el resto de actividades: construcción, minería a cielo abierto y de interior, industrias extractivas tanto terrestres como plataformas marinas, fabricación, manipulación y utilización de explosivos y trabajos con riesgos eléctricos de alta tensión respetando en su caso lo establecido en negociación colectiva.

Pero para poder trabajar en estos sectores las ETTs deberán cumplir una serie de requisitos adicionales:

- Organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con medios propios auditados debidamente y tener comité de seguridad y salud formado por un mínimo de 4 delegados de prevención.
- Acreditar documentalmente que el trabajador posee las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requerida para el puesto.

La relación de actividades y/o puestos de trabajo permitidos a las ETTs que se ha comentado antes, después de la negociación colectiva queda de la siguiente forma:

1. **Trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión**, quedan prohibidos por el convenio colectivo del metal.
2. **Trabajos en obras de construcción**, quedan limitados muchos puestos de trabajo unos de forma absoluta y otros de forma relativa por el convenio colectivo de la construcción (*Anexo 3*)

El convenio colectivo justifica esta limitación absoluta o relativa cuando impliquen riesgos especiales para la seguridad y salud de los trabajadores.

## 6. CONCLUSIONES

Con las diferentes reformas laborales las ETTs han pasado en solo 6 años de una normativa jurídica que limitaba su ámbito de actuación exclusivamente a la cesión de trabajadores, a tener capacidad para ejercer como Agencias de Colocación, consultoría, cualificación profesional y asesoramiento de Recursos Humanos. Todo ello sumado a la disminución del control administrativo concediéndoles una autorización administrativa para el ejercicio de su actividad laboral única, sin límite en el tiempo y con eficacia en todo el territorio nacional.

Con esto se hace evidente la misión de dinamizadoras del empleo que el legislador les ha otorgado en el mercado de trabajo con el proceso de reformas laborales surgidas por motivo de la crisis económica.

A la vista de este nuevo régimen jurídico, cada vez va siendo más habitual que una empresa recurra a una ETT para que está exclusivamente le preste la labor de selección de personal, de asesoría o de formación de sus trabajadores, sin llegar a convertirse en empresa usuaria.

Las ETTs son un tipo mas de externalización y se presentan como una fuente alternativa de contratación, que permite aportar flexibilidad a la plantilla e inmediatez en las necesidades temporales que tienen las empresas. Se muestran como una medida de flexibilidad externa, cuyo fin es ajustar la plantilla en momentos puntuales. Aunque considero que las ETTs deberían utilizarse como una medida excepcional de gestión de plantillas, a efectos de atender las necesidades derivadas del trabajo y no como una estrategia ordinaria de la empresa para reducir costes laborales.

En la practica gestionan un gran volumen de empleo temporal, dando apoyo a las empresas que en muchas ocasiones son reacias a incorporar a nuevo personal a su plantilla o bien no encuentran un servicio eficaz por parte de los servicios públicos de empleo.

Creo que los trabajadores con las reformas laborales ampliando el ámbito de actuación de las ETTs ha visto como su estabilidad laboral se ha reducido considerablemente desde el comienzo de la crisis. Como he señalado en la introducción, el número de contratos de puesta a disposición ha ido en aumento, esto a su vez se traduce en un aumento de la temporalidad, es decir, son contratos delimitados en el tiempo y esto es un aumento de la inestabilidad laboral para los trabajadores.

En mi opinión la creación de empleo potenciando el uso de las ETTs se aleja del objetivo esencial de las reformas, dirigidas supuestamente al fomento de las contratación indefinida y al mantenimiento del empleo.

Si que es cierto que para los trabajadores constituye un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

En definitiva la legislación a aumentado su ámbito de actuación pero son las empresas y las propias ETTs las que deben hacer un uso de la contratación temporal responsable conforme a la legalidad vigente sin perjudicar a los trabajadores.

Por ultimo quiero agradecer a mi tutora M<sup>a</sup> Caridad López Sánchez su ayuda y disposición a la hora de elaborar este trabajo.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Boletín oficial del Estado, (2015). *Guía laboral y de asuntos sociales del Ministerio de empleo y seguridad social*, actualizada a 12 de mayo de 2015. Madrid

Chacartegui Jávega, Consuelo (2012). *La actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación: La crisis como pretexto en el avance de la iniciativa privada*. Arbol Académico, Revista de Derecho Social, ISSN 1138-8692, 57, 71-84.

García-Perrote Escartín, I. (2015). *Manual de derecho del trabajo (5ª ed.)*, Pág. 270-283. Valencia: Tirant lo Blanch.

López Ahumada, José Eduardo (2012). *Reflexiones sobre el aumento de la protección de los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal: garantías y ausencias desde la óptica de la flexiseguridad*. Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social, ISSN 0213-0750, Nº 116, 2012, págs.. 89-124.

Martín Valverde A., Rodríguez-Sañudo Gutiérrez F., García Murcia J., (2015). *Derecho del Trabajo (24ª ed.)*. Madrid: Tecnos, Grupo Anaya.

Selma Penalva, A. (2015). *Pasado, presente y futuro de las empresas de trabajo temporal en España. Especial referencia a la trascendencia práctica de las últimas modificaciones sobre su régimen jurídico*. Documentación Laboral, (105), 81.

Vallejo Dacosta, R., & Lafuente Pastor, V.P. (2016). *Marco jurídico de la seguridad y salud en el trabajo (3ª ed.)*. Zaragoza: Prensas Universitarias de Zaragoza.

### **Legislación:**

- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley 14/1994, de 1 de junio por los que se regulan las ETTs.
- RD 417/2015, de 29 de mayo por el que se aprueba el Reglamento de las ETTs
- Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.
- Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo
- Ley 3/2012, de 6 de julio de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 53/2003 de Empleo.

- Ley 11/2013, de 26 de julio, medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 4/2013 de 22 de febrero de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.
- Ley 18/2014 de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
- Real Decreto-Ley 8/2014 de 4 de julio de de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.
- 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.
- Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios.
- Ley 31/1995. de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.
- Ley 54/2003 reforma del marco normativo de la prevención de riesgos.
- Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- Convenio de la construcción, Resolución de 5 de abril de 2011, de la Dirección General de Trabajo.
- Convenio siderometalúrgico de Zaragoza, Resolución del Servicio Provincial de Economía y Empleo de Zaragoza.
- Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.
- RD-Ley 4/2013 de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo
- Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.
- Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (Código de Convenio nº 9909525).
- 

Webgrafía:

Recuperado del sitio web: Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Empresas de Trabajo

Temporal, consulta por provincia:

[http://www.empleo.gob.es/ett/ServletETT?accion=Listar&metodo=ettPorProvincia&cod\\_provincia](http://www.empleo.gob.es/ett/ServletETT?accion=Listar&metodo=ettPorProvincia&cod_provincia)

=50

<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/ett/welcome.htm>

Recuperado del sitio web Instituto Nacional de Estadística, datos relativos al paro y a los contratos de puesta a disposición:

[www.ine.es](http://www.ine.es)

[http://www.ine.es/prensa/epa\\_tabla.htm](http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm)

Recuperado del sitio web Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Guía Laboral – Cesión de trabajadores Empresas de Trabajo Temporal:

[http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia\\_1/contenidos/guia\\_1\\_4\\_0.htm](http://www.empleo.gob.es/es/Guia/texto/guia_1/contenidos/guia_1_4_0.htm)

Recuperado del sitio web Seguridad Social:

[http://www.seg-social.es/Internet\\_1/Trabajadores/index.htm](http://www.seg-social.es/Internet_1/Trabajadores/index.htm)

Recuperado del sitio web Poder Judicial: consulta de sentencias

<http://www.poderjudicial.es/search/indexAN.jsp>

Recuperado del sitio web: consulta de legislación

<http://www.boe.es>

## 8. ANEXOS

### Anexo 1: Contratos de puesta a disposición, según supuestos de utilización, por sector 2014 y 2015

	Año 2014				
	TOTAL	OBRA O SERVICIO	CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	INTERINIDAD	FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS
<b>TOTAL</b>	<b>2.689.892</b>	<b>1.258.577</b>	<b>1.332.998</b>	<b>97.358</b>	<b>959</b>
<b>SECTORES</b>					
Agrario	525.090	489.569	35.411	110	-
Industria	732.575	175.438	510.069	46.802	266
Construcción	17.059	7.117	9.578	356	8
Servicios	1.415.144	586.433	777.937	50.089	685
No clasificables	24	20	3	1	-

Fuente: <http://www.empleo.gob.es>

	Año 2015				
	TOTAL	OBRA O SERVICIO	CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN	INTERINIDAD	FORMACIÓN, APRENDIZAJE Y PRÁCTICAS
<b>TOTAL</b>	<b>3.108.791</b>	<b>1.435.319</b>	<b>1.566.792</b>	<b>104.206</b>	<b>2.474</b>
<b>SECTORES</b>					
Agrario	570.994	502.385	68.479	129	1
Industria	876.182	206.060	619.195	50.028	899
Construcción	18.808	9.436	8.941	401	30
Servicios	1.642.784	717.426	870.166	53.648	1.544
No clasificables	23	12	11	-	-

Fuente: <http://www.empleo.gob.es>

### Anexo 2: Contratos de puesta a disposición en España y Aragón, 2013, 2014 y 2015

	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE AÑO ANTERIOR					
	2013	2014	Absolutas			Relativas En porcentaje		
			2012	2013	2014	2012	2013	2014
<b>TOTAL</b>	<b>2.232.649</b>	<b>2.689.892</b>	<b>-39.136</b>	<b>209.249</b>	<b>457.243</b>	<b>-1,9</b>	<b>10,3</b>	<b>20,5</b>
<b>ARAGÓN</b>	<b>67.215</b>	<b>94.099</b>	<b>1.134</b>	<b>10.393</b>	<b>26.884</b>	<b>2,0</b>	<b>18,3</b>	<b>40,0</b>
Huesca	4.529	6.230	-260	693	1.701	-6,3	18,1	37,6
Teruel	5.107	6.816	-88	-723	1.709	-1,5	-12,4	33,5
Zaragoza	57.579	81.053	1.482	10.423	23.474	3,2	22,1	40,8

Fuente: <http://www.empleo.gob.es>



	VALORES ABSOLUTOS		VARIACIONES SOBRE AÑO ANTERIOR					
			Absolutas			Relativas En porcentaje		
	2014	2015	2013	2014	2015	2013	2014	2015
<b>TOTAL</b>	<b>2.689.892</b>	<b>3.108.791</b>	<b>209.249</b>	<b>457.243</b>	<b>418.899</b>	<b>10,3</b>	<b>20,5</b>	<b>15,6</b>
<b>ARAGÓN</b>	<b>94.099</b>	<b>107.434</b>	<b>10.393</b>	<b>26.884</b>	<b>13.335</b>	<b>18,3</b>	<b>40,0</b>	<b>14,2</b>
Huesca	6.230	10.301	693	1.701	4.071	18,1	37,6	65,3
Teruel	6.816	6.919	-723	1.709	103	-12,4	33,5	1,5
Zaragoza	81.053	90.214	10.423	23.474	9.161	22,1	40,8	11,3

Fuente: <http://www.empleo.gob.es>

### Anexo 3: Trabajos limitado en obras de construcción,

#### ➤ Puestos de trabajo limitados de forma absoluta:

1. Encargado Capataz
2. Jefe de Laboratorio
3. Artillero
4. Cantero
5. Marmolista
6. Montador aparatos elevación
7. Montador de andamios
8. Pocero
9. Soldador estructuras metálicas
10. Soldadores y oxicortadores
11. Tejeros.

#### ➤ Puesto de trabajo limitados de forma relativa:

1. Administrativo obra
2. Auxiliar de laboratorio
3. Auxiliar de topografía
4. Jefe de Obra
5. Mecánico
6. Técnico de prevención de obra
7. Topógrafo
8. Albañil
9. Carpintero de madera
10. Cerrajero

11. Chapista industrial
12. Colocador de pavimentos ligeros
13. Colocador de prefabricados
14. Colocador de techos técnicos
15. Conductor de camión
16. Cristaleros
17. Electricista
18. Encofrador
19. Escayolista/yesista
20. Ferrallista
21. Fontanero
22. Gruista
23. Implantador de medidas de seguridad
24. Instalador calefacción y ACS
25. Instalador de gas
26. Instalador de impermeabilizaciones
27. Mampostero
28. Mantenedor/mecánico industrial
29. Montador de estructuras metálicas
30. Operador de maquinaria
31. Pintor señalista O
32. Pintor/empapelador
33. Pulidor abrillantador suelos
34. Revocador revestidor/estucista
35. Soldador alicatador
36. Peón

Fuente: Convenio colectivo del sector de la construcción,  
[www.boe.es](http://www.boe.es)