

F. O. L. CURSO: 2013 - 2014

SEMANA: 7

TEMAS: 25 Y 26

MATERIAL ELABORADO POR: Carmen García

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

1. RESPONSABILIDADES DE LA ETT Y LA EMPRESA USUARIA

Supuesto:

Dña. Carmen G.L. fue contratada el 1 de Diciembre de 2012 por la empresa Persona ETT,S.L. con un contrato de trabajo eventual por circunstancias de la producción, para atender el mayor volumen de ventas del periodo navideño al que se enfrenta la empresa TOTEM S.L.,. como así queda reflejado tanto en el contrato eventual, como en el de puesta a disposición entre la empresa usuaria y la ETT.

Desde su incorporación en la fecha citada el trabajador ha prestado sus servicios hasta el 5 de Octubre de 2011, fecha en que se le ha comunicado verbalmente por parte de la ETT la terminación de su contrato.

Cuestiones:

- a) ¿Puede celebrarse el contrato de puesta a disposición?
- b) ¿Qué consecuencias se derivan para el trabajador que continúe prestando servicios una vez finalizada la campaña de Navidad?
- c) ¿Cómo calificaría la extinción de la relación laboral?.
- d) ¿Qué responsabilidades se derivan para ambas empresas?

Solución

De conformidad con el art. 6.2 de la LETT (Ley 14/1994) podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria, entre otros, en los siguientes casos: **para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa** (del art. 6.2 LETT), así pues, el incremento de pedidos que se produce durante las semanas navideñas, encaja perfectamente en este motivo legalmente previsto, por lo que si es lícito el contrato de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria.

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.

B.De conformidad con lo preceptuado en la LETT (art. 7.2) si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continua prestando servicios en la empresa

usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido, por lo tanto, Doña Rosa se convirtió en trabajadora de la empresa MODEL S.L.; desde el preciso momento en que continuó prestando sus servicios para la misma tras finalizar las Navidades, periodo prefijado en el contrato de puesta a disposición, si bien la doctrina entiende que puede optar por permanecer vinculado a la ETT en vez de a la empresa usuaria.

C.En cuanto a la extinción del contrato decidida por la empresa usuaria MODEL S.L: es preciso examinar si la comunicación de la empresa estaba basada en alguna de las justas causas de extinción que el TRET prevé, pero dado que dicha comunicación fue verbal y no queda probada la existencia de una justa causa extintiva, nos hallamos ante un despido que merece la calificación de improcedente, que surtirá los efectos previsto en el art. 56 del TRET.

D.En estos casos ambas empresas responden solidariamente del pago de los salarios de tramitación, ya que al haberse infringido el art. 6.2 de la LETT y el art. 43.1 del TRET, resultan aplicables los arts 16.3 de la LETT y 43.2 del TRET que establecen la responsabilidad solidaria de ambas empresas, usuaria y ETT, en orden al cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, contraídas con el trabajador.

2. SUCESIVOS CONTRATOS DE PUESTA A DISPOSICIÓN CON UN MISMO TRABAJADOR

La ETT CURRANTE S.A. contrata a un trabajador el 2 de octubre para ponerlo a disposición de varias empresas en los próximos dos meses, con el fin de cubrir el mayor volumen de producción y ventas motivado por las fiestas navideñas.

Cuestión:

¿Debe la ETT celebrar diferentes contratos de trabajo con el mismo trabajador cada vez que éste vaya a ser cedido a una empresa diferente?

Solución:

El art. 10 de la Ley 14/1994, reguladora de las ETT incluye un nuevo apartado en el que prevé la posibilidad de que las ETT puedan celebrar con un mismo trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato y respondan en todos los casos a un supuesto de contrato eventual, debiendo

formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con todos los requisitos establecidos por la ley sus normas reglamentarias de desarrollo.

3. SUCESIVOS CONTRATOS DE TRABAJO CON UN TRABAJADOR CEDIDO A LA MISMA EMPRESA USUARIA.

Supuesto

D. María M.L. fue contratado por la empresa Humano ETT, S.L., el 10 de Junio, para prestar servicios en la empresa Open S.A., que necesita más personal para atender unos pedidos imprevistos, fijándose su término el 10 de Agosto.

El 25 de Agosto es nuevamente contratada por la ETT mencionada, y por los mismos motivos, para ser cedida a la misma empresa usuaria antes citada, siendo el vencimiento el 12 de Septiembre.

Con fecha 21 de Sept. es nuevamente contratada por Humano ETT, S.L. con la misma modalidad de contrato que en las ocasiones anteriores, el mismo centro de trabajo y la misma jornada, con vencimiento el 11 de Octubre.

Con fecha 4 de Oct. la ETT comunica a la trabajadora que su contrato queda resuelto con fecha 11 de Oct. por haber desaparecido la causa que motivó su contratación temporal.

Durante todo este tiempo la trabajadora ha realizado las tareas correspondientes a la actividad normal de la empresa, no existiendo ninguna circunstancia relativa a la producción de carácter extraordinaria, y manteniéndose constante la plantilla con 80 trabajadores, siendo sustituidos unos por otros a medida que iban venciendo los contratos temporales.

Cuestiones

¿Cómo calificarías la actuación empresarial? ¿Qué consecuencias y responsabilidades se derivan en estos casos?

Solución

En estos casos las empresas usuarias pueden atender estas necesidades bien acudiendo a la contratación temporal directa o a la contratación a través de la ETT, como sucede en este supuesto, por lo que ambas empresas, la ETT y la usuaria OPEN S.A, formalizan un contrato de puesta a disposición al amparo del art. 6.2 de la Ley 14/1994 (LETT), para atender exigencias de mercado y acumulación de tareas, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

Por imperativo legal la ETT únicamente puede contratar y ceder trabajadores con sujeción al supuesto legal incluido en el contrato de puesta a disposición, que igualmente queda reflejado en el contrato de trabajo eventual formalizado con la trabajadora cedida, tal y como así lo exige el art. 10 de la LETT.

En este supuesto puede apreciarse fraude de ley al haberse utilizado el contrato de puesta a disposición y el contrato eventual sin que concurriera la causa de temporalidad que justifica la contratación, ya que no se ha producido una acumulación

de tareas, ni exceso de pedidos, y tampoco existen circunstancias de mercado que justifiquen esta contratación temporal. Así pues y de conformidad con el art. 16.3 de la LETT cuando el contrato de puesta a disposición se ha realizado en fraude de ley, esto es incumpliendo lo dispuesto en los arts. 6 y 8 de la propia ley, nos hallamos ante una cesión ilegal de trabajadores (art 43.1 ET) derivándose las siguientes consecuencias legales:

- Eventual responsabilidad penal (art. 312 CP)
- Responsabilidad administrativa de la ETT habida cuenta que este hecho constituye una infracción grave de la ETT (art. 18.2 c) y 3 b) y 19.2 b) y 3 a) y b) LISOS)
- Responsabilidad solidaria de las obligaciones laborales y de Seguridad Social con los trabajadores.
- Adquisición de la condición de fijos en la empresa usuaria.

4. EXTINCIÓN EXTEMPORANEA DEL CONTRATO EVENTUAL DE UN TRABAJADOR CEDIDO A TRAVÉS DE UNA ETT.

Supuesto:

Un trabajador fue contratado por una ETT mediante un contrato eventual para atender una sobrecarga de trabajo de una empresa de servicios motivada por una acumulación de tareas originada tras una dilatada huelga.

La ETT ante las exigencias de la empresa usuaria, pacta en el contrato de trabajo que éste finalizará cuando concluyan las causas de la eventualidad, aunque esto ocurra antes del término contratado, así como, que su duración podrá prorrogarse más allá del término pactado si las circunstancias eventuales se mantienen.

En el contrato se pactó un periodo de prueba de un mes, pese a que el trabajador ya había prestado sus servicios para esa empresa usuaria, en otros puestos de trabajo.

Cuestiones:

- 1. ¿Es válido el pacto que prevé la extinción del contrato en diferentes momentos en función de las circunstancias eventuales?**
- 2. ¿Cabe la posibilidad de que la ETT pacte un periodo de prueba para este trabajador?**

Solución.

La cuestión se conecta directamente con la naturaleza del contrato eventual, que en ningún caso es un contrato sometido a condición, sino a término. Por consiguiente, no resultan válidos los pactos en los que se pretenda vincular la duración del contrato, y más concretamente su prematura extinción a la extinción de las causas de la eventualidad (S.T.S: 4.feb.1999).

Por la misma razón, no resulta válido el pacto de prórroga hasta que concluyan las

causas de la eventualidad, de modo que el mantenimiento en el empleo tras el cumplimiento del término máximo previsto supondrá la aplicación de las consecuencias establecidas en el ordenamiento jurídico, esto es, prórroga hasta el máximo legal o convencional aplicable, o superado éste, consideración de contrato por tiempo indefinido (S.T.S. 22 octb.1999)

En relación al periodo de prueba la Ley 14/1994 guarda silencio sobre este tema, por lo que se aplicará supletoriamente el art.14 ET, de modo que en base a este precepto será posible el pacto de prueba para cada puesta a disposición, con la misma o diferente empresa usuaria, siempre que en este último caso no se realicen las mismas funciones que en la anterior contratación, o si se trata del mismo puesto que haya transcurrido un periodo de tiempo dilatado que justifique su inclusión.

5. ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS DE UN TRABAJADOR CEDIDO A LA MISMA EMPRESA USUARIA POR PERIODO SUPERIOR A 24 MESES.

Supuesto

Un trabajador fue contratado por una ETT para ser cedido a la empresa FOLSA donde ha venido desempeñando el puesto de administrativo, con diferentes modalidades de contratación, en las siguientes fechas:

- **El 1 de junio de 2010 mediante un contrato eventual de 6 meses de duración.**
- **El 26 de febrero de 2011 a través de un contrato de obra o servicio volvió a prestar servicios durante 15 meses.**
- **El pasado 18 de junio es nuevamente contratado con carácter eventual durante 6 meses, estando prevista la extinción del contrato el próximo 18 de diciembre de 2009.**

Cuestiones

¿Qué consecuencias jurídicas se derivan en este caso de contratación sucesiva con un mismo trabajador?

Solución

De conformidad con lo dispuesto en el actual art. 15.5 TRET modificado por Ley 43/2006, adquirirá la condición de trabajador fijo al haber sido contratado, dentro de un periodo de treinta meses, por tiempo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo puesto de trabajo con la misma empresa, mediante dos o más contratos temporales, a excepción de los contratos formativos, de relevo e interinidad.

A estos efectos, es irrelevante que el trabajador haya estado contratado directamente por la empresa usuaria o a través de una ETT.

ENCADENAMIENTO DE CONTRATOS

18. Rafael G. trabaja como oficial de gruista desde 1980 para las empresas las sociedades Eguaras, Inmobiliarias Barrio Bilbao y a Zubimuz demandadas, que le despedían para volverle a hacer contratos temporales por obra y servicio hasta que en 2013 le comunicaron la extinción de su relación laboral.

Las funciones desempeñadas por el trabajador eran idénticas en cada uno de los contratos suscritos. El empleado intentó sin éxito que le fuera reconocida su condición de trabajador fijo alegando que había superado "con creces" el tiempo legalmente previsto para prestar servicios de forma temporal, una petición rechazada una y otra vez por las empresas

A. Tiene derecho el trabajador a la conversión de su contrato en indefinido?

En el Art.15.5 del estatuto de los Trabajadores se establece que "... los trabajadores que en un periodo de treinta meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a veinticuatro meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa o grupo de empresas, mediante dos o más contratos temporales, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con las mismas o diferentes modalidades contractuales de duración determinada, adquirirán la condición de trabajadores fijos"

Esta circunstancia incluye los supuestos de sucesión o subrogación empresarial conforme a lo dispuesto legal o convencionalmente.

No será de aplicación a la utilización de los contratos formativos, de relevo e interinidad, a los contratos temporales celebrados en el marco de programas públicos de empleo-formación, así como a los contratos temporales que sean utilizados por empresas de inserción debidamente registradas y el objeto de dichos contratos sea considerado como parte esencial de un itinerario de inserción personalizado.

El empresario deberá facilitar por escrito al trabajador, en los diez días siguientes al cumplimiento de los plazos indicados, un documento justificativo sobre su nueva condición de trabajador fijo de la empresa. En todo caso, el trabajador podrá solicitar, por escrito, al Servicio Público de Empleo correspondiente un certificado de los contratos de duración determinada o temporales celebrados, a los efectos de poder acreditar su condición de trabajador fijo en la empresa.

Sin embargo, el Real Decreto Ley 10/2011, de 26 de agosto, ha dejado paralizada durante dos años esta vía de acceso desde la contratación temporal a la indefinida. Dado que el texto de su artículo 5 se refiere a la suspensión en la aplicación del artículo 15.5 ET, parece que ha de ser interpretado como una especie de tiempo muerto en el sentido de que no se computa el periodo que transcurra desde el día 1 de septiembre de 2011 al 31 de agosto de 2013, así como que no se aplicará a los contratos que se inicien o finalicen durante el mismo, sin perjuicio de que cuando se reanude la vigencia del artículo 15.5 se deban acumular los periodos trabajados con anterioridad mediante contratos temporales.

2. Las trabajadoras prestaban servicios con la categoría profesional de limpiadoras para la empresa EULEN SA, estando su puesto de trabajo ubicado en las dependencias de la empresa FAGOR ELECTRODOMESTICOS SCOOP y habiéndoselas contratado en la modalidad de "a tiempo completo" en jornada de 35 horas semanales.

Por escrito de fecha 12 de junio de 2009 la empresa EULEN comunica a las trabajadoras que el cliente FAGOR informa a la empresa que se procede a reducir el servicio de limpieza por la importante disminución de la actividad productiva que sufre. En consecuencia –les dijo EULEN-, se procede a la reducción de la jornada de las trabajadoras en 12 horas y 57 minutos, siendo la jornada semanal de 22 horas y 3 minutos a partir del 13 de julio de 2009 (efectivamente, la empresa FAGOR el 3 de junio de 2009 había comunicado a la empresa EULEN SA la reducción en un 30,5% del servicio de limpieza contratado con la debido a la disminución de su actividad productiva).

Las trabajadoras afectadas mostraron su disconformidad con esa reducción, por lo que plantean demanda para que se les reconociera el derecho a continuar prestando sus servicios con la misma de 35 horas que tenían antes de la comunicación empresarial, con derecho a percibir los salarios correspondientes a ese tiempo de trabajo desde el 13 de junio de 2.009.

A. ¿ Es obligatoria para las trabajadoras la conversión de su contrato en a jornada completa?

El art. 12.4.e) del ET, que, en su párrafo primero establece:

<<La conversión de un trabajo a tiempo completo en un trabajo a tiempo parcial y viceversa tendrá siempre carácter voluntario para el trabajador y no se podrá imponer de forma unilateral o como consecuencia de una modificación sustancial de condiciones de trabajo al amparo de lo establecido en la letra a) del apartado 1 del artículo 41. El trabajador no podrá ser despedido ni sufrir ningún otro tipo de sanción o efecto perjudicial por el hecho de rechazar esta conversión, sin perjuicio de las medidas que, de conformidad con lo dispuesto en los artículo 51 y 52.c) de esta Ley, puedan adoptarse por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción>>.

Asimismo, tuvo en cuenta lo dispuesto en el art. 12.1 de la propia norma estatutaria, que define el contrato a tiempo parcial como aquél que se celebre acordando la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable.

El Tribunal Supremo establece acerca de la naturaleza jurídica del contrato de trabajo a tiempo parcial, que para calificar a una relación como contrato de trabajo a tiempo parcial no basta que la reducción del tiempo de trabajo sea

inferior a la jornada ordinaria a tiempo completo, sino que es preciso que la reducción de jornada sea voluntariamente adoptada con sujeción a la concreta modalidad de contrato a tiempo parcial; habiéndose razonado en alguna de sus resoluciones anteriores en el sentido de que “la imposición unilateral de jornada reducida (con carácter individual o colectivo) e incluso la modificación colectiva acordada de consuno con los representantes de los trabajadores, no determinan la mutación del contrato tiempo completo/tiempo parcial, sino la mera reducción de la jornada en contrato a tiempo completo que persiste como tal categoría jurídica, pues la específica modalidad de que tratamos (contrato a tiempo parcial) únicamente puede ser fruto de una conversión contractual que se instrumente por medio de una novación extintiva, que en todo caso es requirente de la voluntad concorde del trabajador”. De lo que se desprende que la transformación del contrato a tiempo completo en tiempo parcial necesita de la voluntad del trabajador para que se produzca la necesaria novación extintiva del vínculo previo para acceder al nuevo contrato a tiempo parcial.

Finalmente, aplicando esta doctrina antes expuesta al supuesto particular que aquí juzgaba y, en el único punto discutido, debe señalarse que debe decirse que “la reducción de la jornada de las cuatro trabajadoras s en un 30,5% de la jornada, decidida unilateralmente por la empresa ante la disminución no discutida de la actividad empresarial, no supuso una vulneración de lo previsto en el artículo 12.4 e) ET, desde el momento que esa decisión empresarial y la ausencia de conformidad de las trabajadoras no determinaban la transformación del contrato a tiempo completo en otro a tiempo parcial, tal y como se afirma en la sentencia recurrida, máxime cuando la media adoptada tenía el carácter de temporal, aunque ciertamente no se identificase el tiempo durante el que habría de producir efectos”.

La doctrina establece que se la decisión patronal en el sentido de reducir la jornada de unos trabajadores que estaban contratados a tiempo completo se adopta de manera unilateral por parte de la empleadora, sin haber mediado previamente aquiescencia de los trabajadores afectados, esto no supone en ningún caso que se haya operado una transformación de los aludidos contratos en contratos “a tiempo parcial”, pues ello estaría prohibido por el art. 12.4.e) del Estatuto de los Trabajadores (ET), que parte de la base de que esta transformación ha de tener siempre carácter voluntario por parte del trabajador.

En esta sentencia, lleva a cabo el Tribunal Supremo una importante –y sutil– distinción entre la conducta empresarial que supone reducir unilateralmente la jornada de unas trabajadoras a tiempo completo, y la transformación o novación de un contrato a tiempo completo para convertirlo en uno “a tiempo parcial”.

La Sala pone perfectamente de manifiesto la diferencia existente entre una y otra de las aludidas figuras jurídicas, clarificando la distinción entre dos situaciones

que en muchas ocasiones se han confundido, dando lugar a demandas que podrían haberse evitado