

Newsletter: Prevención y Bienestar

Actividades relacionadas con el empleo

CONDICIONES DE CONTRATACIÓN EN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL



La relación laboral a través de una ETT tiene unas connotaciones diferentes, por ello es necesario conocer las condiciones laborales de aplicación.

Al firmar un contrato con una ETT, están surgiendo dos relaciones laborales distintas:

1.- La del trabajador con la ETT. El trabajador está sometido a la dirección y control de la ETT

2.- El trabajador con la empresa usuaria. La empresa en donde se realiza el trabajo efectivo, tiene el poder de dirección de organización de los trabajos y de las tareas.

La situación que surge entre la ETT y la empresa usuaria es una relación mercantil.

DERECHOS Y CONDICIONES DEL TRABAJADOR DE LA ETT

Se firma un contrato laboral entre la ETT y el trabajador, no existiendo ningún tipo de contrato entre este último y la empresa usuaria.

El contrato se formaliza por escrito con el siguiente contenido mínimo:

- 1.- Identificación de la empresa que contrata (ETT)
- 2.- Identificación de la empresa usuaria (donde se realiza el trabajo efectivo)
- 3.-Identificación del trabajador.
- 4.-Contenido de la prestación laboral.
- 5.-Causa/motivo que da justificación a la contratación.
- 6.-Duración prevista del contrato.
- 7.-Lugar de prestación del servicio y horario.
- 8.-Retribución.
- 9.-Convenio colectivo a aplicar en la ETT y en la empresa usuaria.

Una copia se entrega al trabajador y otra se registra en la Oficina Pública de Empleo.

El trabajador estará bajo la aplicación del mismo convenio colectivo que el resto de los trabajadores de la empresa usuaria, esto le protege frente a posibles situaciones discriminatorias.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Es una de las cuestiones que consideramos que es de vital importancia. En estos casos, los trabajadores de una ETT tienen los mismos derechos y nivel de protección que los trabajadores de la empresa usuaria.

La empresa usuaria será la encargada de que el trabajo se realice en condiciones de seguridad y la ETT se encargará de la entrega de los EPIS

SALARIO Y COTIZACIONES

El salario aplicado en estos casos será el que corresponda en función del convenio colectivo de aplicación.

La ETT será la que posee la responsabilidad en el pago de las nóminas.

INDEMNIZACIONES POR FIN DE CONTRATO

Parte proporcional de 12 días por año trabajado.

Finalizada la relación laboral y siempre que se cumplan las condiciones, el trabajador podrá inscribirse como demandante de empleo y solicitar el pago de la prestación correspondiente.



CEOE Castilla y León

Calle Florencia 8, 47007, Valladolid

Este e-mail se envió a rfrechoso@ceoecyl.es
Lo recibiste porque estás suscrit a nuestra newsletter.

[Ver en navegador](#) | [Cancelar suscripción](#)

