

LOS SIETE CONTRATOS DE TRABAJO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Jesús Lahera Forteza
Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad Complutense de Madrid

La reforma laboral pactada (Decreto-Ley 32/2021, DL 32) ha regulado un nuevo sistema de contratación laboral que exige renovadas clasificaciones de los contratos de trabajo. Dando continuidad a dos BRIEF míos anteriores, “Las cinco modalidades del contrato de trabajo fijo discontinuo” y “Las cuatro modalidades del contrato de trabajo temporal de circunstancias de la producción”, voy a identificar en esta aportación “Los siete contratos de trabajo de las empresas de trabajo temporal (ETT)”.

Las bases jurídicas que fundamentan esta sistematización son, del lado de la puesta a disposición a empresa usuaria del trabajador, el art.6.2 de la Ley 14/1994 (LETT) y, del lado de la propia contratación laboral del trabajador cedido por parte de la ETT, el art. 10 LETT en sus apartados 1, 2 y 3.

El art.6.2 LETT dispone que pueden celebrarse contratos de puesta a disposición en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podía celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del ET, siendo también viable la cobertura de causas formativas en los términos del art. 11 ET. Son, en consecuencia, aplicables las nuevas causas de contratación temporal – circunstancias de la producción en sus cuatro modalidades del art. 15.2 ET y sustituciones en sus tres modalidades del art.15.3 ET – y de contratación formativa – formación en alternancia del art.11.2 ET y práctica profesional del art. 11.3 ET-. En ningún caso se admite puesta a disposición en los supuestos de fijo discontinuo, en sus cinco modalidades, del nuevo art.16 LETT.

El art.10.1 LETT declara, por su parte, que el contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador en misión puede concertarse por tiempo indefinido o duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición, del expuesto art.6.2 LETT, siendo admitidos expresamente también, en el art.10.2 LETT, contratos formativos vinculados a puesta a disposición por causa formativa. El art. 10.3.1º LETT contempla, a su vez, un contrato de trabajo específico para la cobertura de varias puestas a disposición con distintas empresas usuarias por causa de circunstancias de la producción del art.15.2 ET y el art.10.3.2º LETT la posibilidad de suscribir contratos de trabajo fijos discontinuos para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos del art. 15 ET, tanto en su apartado 2, circunstancias de la producción, como 3, sustituciones.

La integración de los arts. 6.2 y 10 LETT, así como la falta de precisión del nuevo apartado 3 del art.10 LETT, tienen ciertos desajustes que podrían motivar mejoras técnicas como ha razonado recientemente el profesor Francisco Pérez de los Cobos en su BRIEF dedicado al fijo discontinuo de ETT. Sin perjuicio de ello, del texto normativo vigente, tras el DL 32, y del encaje de estas piezas, se pueden deducir hasta siete contratos de trabajo posibles en las ETT, que me limito a enunciar.

1º Contrato de trabajo temporal de circunstancias de la producción con causa y duración coincidente con la puesta a disposición del art.15.2 ET en cualquiera de sus cuatro modalidades (arts.6.2 y 10.1 LETT)

2º Contrato de trabajo temporal de sustitución con causa y duración coincidente con la puesta a disposición del art.15.3 ET en cualquiera de sus tres modalidades (arts.6.2 y 10.1 LETT)

3º Contrato de trabajo de alternancia para la formación con causa y duración coincidente con la puesta a disposición del art.11.2 ET (arts.6.2 y 10.2 LETT)

4º Contrato de trabajo de práctica profesional con causa y duración coincidente con la puesta a disposición del art.11.3 ET (arts.6.2 y 10.2 LETT)

5º Contrato de trabajo específico por circunstancias de la producción, con, se sobreentiende, duración máxima de seis meses o un año por convenio del art.15.2 ET, para varias puestas a disposición por circunstancias de la producción del art.15.2 ET (arts. 6.2 y 10.3.1º LETT). Este contrato es heredero del antiguo contrato eventual específico de ETT para varias puestas a disposición eventuales y no tiene naturaleza indefinida. Esta interpretación explica la remisión exclusiva al art. 15.2 ET, sin que en ningún momento el art.10.3.1º LETT mencione la naturaleza indefinida del contrato, sólo expresada, literalmente, en el art. 10.1 LETT sin restricciones de causas temporales de disposición.

6º Contrato de trabajo fijo discontinuo para la cobertura de sucesivas puestas a disposición por causa del art. 15 ET, tanto del apartado 2, circunstancias de la producción, como del apartado 3, sustituciones, quedando excluidas las causas formativas del art. 11 ET (arts.6.2 y 10.3.2º LETT). Es la novedad del DL 32 que, con flexibilidad, permite combinar tiempos de actividad e inactividad en función de estas puestas a disposición del trabajador por causas temporales en distintas empresas usuarias. En los períodos de inactividad la ETT queda liberada de pagar salarios puesto que el trabajador está bajo la cobertura social del desempleo.

7º Contrato de trabajo indefinido ordinario idóneo para el personal propio de estructura de la ETT, pero que también puede ser utilizado para la cobertura de sucesivas puestas a disposición por causas temporales o, al no existir restricción, incluso formativas (arts.6.2 y 10.1 LETT). Esta vía está regulada en el art.10.1 LETT, y no en su apartado 3, sin restricciones respecto a la regla general de disposición del art.6.2 LETT. De hecho, antes del DL 32, el art,10.1 LETT era la única vía posible para estabilizar plantillas de trabajadores en misión, apenas utilizada por las ETT. En esta opción contractual, la ETT asume el devengo de salarios en los períodos de inactividad en función de las puestas a disposición del trabajador en misión en distintas empresas usuarias. Es evidente que ahora resulta mucho más atractivo utilizar fijos discontinuos del nuevo art.10.3.2º LETT, con menor coste económico, en la idea reformista de incentivar la contratación indefinida en las ETT.

Estos siete contratos de trabajo de las ETT responden a un sistema jurídico donde se ofrece, a este importante sector, la posibilidad de vincular la causa de puesta a disposición, temporal o formativa, con contratos propios de duración determinada, temporales o formativos, la flexibilidad añadida de un contrato temporal específico para varias puestas a disposición por

circunstancias de la producción, y la opción de suscribir fijos discontinuos para continuas puesta a disposición temporales, con liberación de costes salariales durante la inactividad, o fijos ordinarios sin esta ventaja económica. Las piezas de este rompecabezas encajan, con cierta coherencia, y sin perjuicio de futuras mejoras técnicas, en este menú de siete contratos de trabajo de las ETT. El seguimiento estadístico nos irá mostrando el mayor o menor uso de esos siete contratos de trabajo de las ETT y la incidencia real del fijo discontinuo en el sector, que necesita del apoyo de un acuerdo estatal de negociación colectiva con reglas específicas.