

Empresa de Trabajo Temporal - ETT

¿QUÉ ES UNA ETT?

Una ETT es una Empresa de Trabajo Temporal,



su función, básicamente, consiste en intermediar entre un empresario/a que necesita cubrir una vacante temporal en su empresa y un trabajador/a que en ese momento está disponible para trabajar y además cumple con los requisitos para ello: perfil adecuado, permiso de trabajo si es extra-comunitario, edad legal para ello, etc.

En España empezaron a operar con la reforma laboral de 1994, y pronto se generó un ambiente hostil hacia la actividad que realizaban, ya que en los primeros años se cometieron algunas irregularidades en su uso por parte de las empresas, y también se propició un sistema de pago de los salarios que no era acorde al convenio vigente en las empresas usuarias.

PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS:

- Las Empresas de Trabajo Temporal son un instrumento fundamental de inserción de personas sin experiencia laboral o con dificultades de inserción en el mercado de trabajo.
- Por su precariedad en la contratación (trabajo temporal) no son muy recomendables para personas que están cobrando una prestación por desempleo, salvo que el contrato de trabajo que les ofrezcan tenga una duración de al menos un mes.
- Suelen disponer de un alto número de ofertas en períodos clave como Navidades,

Rebajas, Semana Santa...

- Suelen gestionar en muchas ocasiones las contrataciones de eventos de gran magnitud como los eventos deportivos, actuaciones musicales, festivales, etc.
- Son empresas, y por lo tanto buscan optimizar sus recursos y maximizar sus beneficios, no lo olvidemos. Aun así hoy en día son un intermediario clave en el empleo y gestionan gran número de ofertas. Además su actividad está regulada bajo una autorización administrativa y una serie de controles más exhaustivos que los que se realizan a otro tipo de empresas.
- Cada vez están más presentes en las Redes Sociales, disponen casi todas de perfiles en Twitter y en Facebook, además de tener sus ofertas también publicadas en LinkedIn



¿CÓMO FUNCIONA UNA ETT?

El funcionamiento para inscribirnos es simple, las Empresas de Trabajo Temporal tienen delegaciones abiertas por toda la geografía española, simplemente tendremos que hacer una búsqueda sencilla en el Google Maps, en nuestra ciudad o las ciudades limítrofes, y acudir en persona a la delegación o delegaciones que mejor nos vengan.

Podemos :

-Dejar el CV en un formulario tipo, ya sea en formato papel, o las más avanzadas en un ordenador que tienen para ello.

Y una vez allí nos hagan una primera entrevista de contacto. :)

- Dejar nuestro CV en su aplicación web, pero eso si, desde nuestro domicilio vía Internet. :(

En ambos casos, no dejaremos escapar la oportunidad de decirles que tenemos hoy en día disponibilidad total, ganas de trabajar y que estamos dispuest@s a trabajar por unas horas, días o semanas en un trabajo que no es el que habíamos soñado de pequeños, pero que nos permitirá tener un primer contacto con el empleo, o bien retomar el contacto tras un largo tiempo sin encontrar trabajo de "lo nuestro".

FALSOS MITOS SOBRE LAS ETT

-

A) "Las ETT pagan menos que las empresas en las que prestas los servicios"

Este bulo corre desde esos primeros 5 años en los que se implantaron, luego, como ya he dicho, gracias a una regulación concreta sobre ello en 1999 las ETT se vieron obligadas a pagar exactamente el mismo sueldo que cobra un trabajador de la empresa usuaria (puesto de trabajo o categoría profesional concreta) a sus trabajadores puestos a disposición. Es más, a veces un trabajador o trabajadora de ETT cobra mensualmente más dinero (neto) que sus compañeros/a de la empresa usuaria, ya que tiene prorrateadas mes a mes las pagas extraordinarias y las vacaciones.

B) "Las ETT pagan tarde a sus emplead@s para hacer beneficios con el dinero que les pagan las empresas clientes".

Es muy raro que una Empresa de Trabajo Temporal para la que estás contratado/a te pague el día 1 o el 2 de cada mes, y lo es por una razón puramente organizativa.

Las ETT deben recopilar de todos sus trabajadores un informe de horas realizadas, llamado **boletín de horas**, que muchas veces no llega hasta bien entrado el mes siguiente.

Una vez reciben el boletín de sus trabajadores deben confeccionar una factura para que la empresa usuaria admita que realmente esos trabajadores han realizado tales horas.

En todo este trámite pueden pasar fácilmente 6, 7 u 8 días, y evidentemente hasta que no tienen el **ok** por parte de la empresa cliente, no van a abonar los salarios, ya que por ley, las ETT, y **ojo cualquier otra empresa**, tienen el derecho a abonar los salarios dentro de los 30 días siguientes al último día del mes en el que los hemos generado.

C) Solamente ofrecen trabajo temporal:

Mentira, las Empresas de Trabajo Temporal **también ofrecen puestos de trabajo indefinidos** mediante uno de los servicios que prestan a las empresas que las contratan: "*selección directa de candidat@s*".

En este caso las ETT funcionarían como "*empresas de selección*" entrevistando al candidato o candidata, y una vez tienen al idóneo/a, se lo ceden a la empresa usuaria que puede decidir contratarlo directamente ella, o contratarlo durante un corto período de tiempo a través de la ETT y luego pasarlo a la plantilla como fijo. (Esto se denomina comúnmente "*punteo de empleo*").

D) No contratan a discapacitados/as

No es cierto, muchas de ellas tienen fundaciones que precisamente lo que hacen es integrar a personas con discapacidad en el mundo laboral, son destacables los esfuerzos de fundaciones tales como:

1. [Fundación Adecco.](#)
2. [Fundación Manpower.](#)
3. [Fundación Randstad.](#)

INCONVENIENTES DE ESTAR CONTRATADO CON UNA ETT

A) Precariedad

El primero y más obvio es sin duda la precariedad. Las ETT basan su negocio en la "*flexibilidad superlativa*" que pueden llegar a darle a las empresas usuarias.

Esto se traduce en contrataciones por horas, por días, por medio día... que en muchas ocasiones a las personas desempleadas les suponen más quebraderos de cabeza que beneficios.

¿Si estoy cobrando el paro me compensa coger una oferta para trabajar un día?

Cuántas personas se habrán hecho esta pregunta, el mero hecho de darnos de alta y cobrar

por ese día nos interrumpirá la prestación por desempleo, que tendremos que reabrir, con el consiguiente trámite, paciencia y molestia.

B) Pato mareado

Otro de los inconvenientes es el efecto: *"más mareado que un pato en un garaje"*.

Secuencia:

1) Acudimos a la ETT, nos seleccionan y nos forman en prevención de riesgos laborales, una vez nos han citado para reconocimiento médico, firmamos el contrato, o al menos damos nuestros datos para que la ETT lo formalice..., pero realmente nos cuesta visualizar... *¿quién me contrata? y ¿para qué me contrata?*

2) Acudimos a la empresa usuaria, que da por sentado que en la ETT nos han explicado todo lo que teníamos que saber sobre el puesto. Todo, todo... todo, no nos han explicado, porque sencillamente la ETT se dedica a prestar trabajadores y hacer gestiones con documentos, pero no se dedica a montar motores de lavadoras, por ejemplo...

3) Podemos llegar a sentir algo parecido a esto:

"Mis nuevos compañeros/as me miran raro, porque soy de ETT, mis jefes a veces molestos por contratar con ETT, piensan que soy un enchufado de RRHH (un topo que husmea en el departamento), y además no puedo sugerir nada a nadie porque soy el "último mono" en la empresa".

Una de las desventajas de este "mareo":

- No tienes derecho a elegir a los representantes sindicales en la empresa en la que prestas servicios

Recuerda, no eres un trabajador de la misma, eres trabajador de la ETT, no puedes pedirles que intercedan ante tu ETT, porque ellos son representantes únicos y exclusivos de los trabajadores y trabajadoras de la empresa cliente. Si que tienen la capacidad de representarte al respecto de las condiciones en las que estás prestando el servicio en la empresa usuaria. Velarán evidentemente por tu seguridad y salud en el trabajo, ya que prestas servicio en una empresa final y no en tu ETT.

Por así decirlo hay un cierto desamparo (en algunos casos) del trabajador cedido que se ve "*ninguneado*" al respecto de sus "*compañer@s contratados por la empresa cliente*". Eres el "**externo/a**".

Este fenómeno del "externo/a" también se da en el outsourcing o subcontratación que muchas empresas tecnológicas utilizan para aumentar sus plantillas ante puntas de producción.

C) Desequilibrios entre el convenio colectivo de aplicación y el de la empresa final.

Si bien las ETT deben pagar exactamente lo mismo a un trabajador cedido que a un trabajador propio de la empresa cliente, si que es cierto que los trabajadores y trabajadoras de ETT tienen un convenio colectivo propio, que es el Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal, que no tiene porque recoger las ventajas y beneficios que puede recoger el Convenio de Empresa de: "**Fulanitos S.A**" (**ejemplo**), o el convenio de sector. Simplemente por la fuerza que pueden ejercer los representantes sindicales en una PYME o una gran empresa para imponer condiciones más beneficiosas o complementos "ad personam" (singulares) no vinculados al puesto de trabajo.