



CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO  
SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL

---

28

*BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO-SINDICAL*

# **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (II)**

**II  
CONVENIO**

Nº 28/ 21-11-97

# **CONTENIDO DEL BOLETIN**

I.- COMENTARIOS AL SEGUNDO CONVENIO  
COLECTIVO

II.- SEGUNDO CONVENIO COLECTIVO

III.- BOLETIN JURIDICO N° 3 COMENTANDO EL  
PRIMER CONVENIO COLECTIVO

IV.- LEY 14/1994 SOBRE EMPRESAS DE  
TRABAJO TEMPORAL

V.- PRIMER CONVENIO COLECTIVO

## **INTRODUCCION:**

El **10 de febrero de 1.997** se publicó en el BOE el **II Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal (ETT)**, consistente en la prórroga del primer Convenio con una serie de modificaciones que más adelante analizaremos, y con un compromiso por parte de la Comisión Negociadora para elaborar un nuevo texto articulado.

Texto que finalmente se publica en el **BOE de 3 de marzo del mismo año** y que supone una **refundición entre el anterior Convenio Colectivo Estatal y las modificaciones introducidas en el texto publicado el 10 de febrero.**

## **CONTENIDO:**

Las modificaciones introducidas en el II Convenio Colectivo Estatal obedecen a los siguiente aspectos:

- 1.- Vigencia.
- 2.- Régimen salarial.
- 3.- Creación de empleo estable.
- 4.- Formación profesional.
- 5.- Financiación de la Comisión Paritaria.

### **1.- Vigencia:**

La vigencia de este Convenio se amplia hasta tres años, **desde el 1 de enero de 1.997 hasta el 31 de diciembre de 1.999**, salvo en el caso de los efectos económicos del personal en misión contenidos en el proceso de convergencia, que se amplían hasta el año 2.000.

### **2.- Régimen salarial:**

En primer lugar se establece **una distinción entre el personal de estructura y el personal en misión**, entendiéndose como **personal de estructura** a aquel que presta sus servicios directamente para la ETT, mientras que el **personal en misión** es aquel que presta sus servicios en una empresa usuaria a pesar de estar contratado por la ETT, en virtud de un contrato de puesta en disposición suscrito entre la ETT y la empresa usuaria.

En el caso del personal de estructura se establece una subida salarial mediante porcentajes sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre del año anterior, así:

- Para el año 97 el 4%
- Para el año 98 el IPC más el 0,5%
- Para el año 99 el IPC más el 0,5%

En el caso del personal en misión, es donde se opera **la principal novedad introducida en el II Convenio**, esta novedad consiste en la puesta en marcha de **un proceso de convergencia salarial** con el que se pretende ir adecuando progresivamente los salarios percibidos por el personal en misión a los fijados para una categoría equivalente al trabajo que vaya a realizar en la empresa usuaria, en el Convenio Sectorial por el que ésta se regule.

El proceso de convergencia se alarga durante cuatro años, produciéndose la adaptación según los siguientes porcentajes:

- ▶ **Durante el año 1.997** la retribución del personal en misión será la misma que la que se fije para el personal de estructura, es decir el 4% sobre las tablas salariales vigentes a 31 de diciembre de 1.996.
- ▶ A lo largo del año 97 se irán recopilando e informatizando los datos retributivos de los diferentes Convenios Sectoriales de encuadramiento de las empresas usuarias, para que con efectos de 01/01/98 se inicie el proceso de convergencia previa aprobación de la Comisión Paritaria.
- ▶ **A partir del 1/01/98** a todos los trabajadores en misión se les asegura una retribución equivalente al 80% de la fijada en el **Convenio Colectivo Sectorial de la empresa usuaria**.
- ▶ **Con efectos del 01/01/99** el porcentaje de acercamiento se elevará al 90% del **Convenio Colectivo Sectorial**.
- ▶ **A partir del 01/01/2000** se equiparán totalmente las retribuciones a las de los **Convenios Colectivos Sectoriales**.

No obstante aquellos trabajadores en misión **que presten servicio en empresas usuarias que no se encuentren adscritas a ningún Convenio Colectivo Sectorial**, tendrán una retribución igual a la que se establece para el personal de estructura.

Por último hay que destacar que la **Comisión Paritaria Estatal** se otorga facultades extraordinarias sobre este proceso, pudiendo acelerarlo o retrasarlo a su antojo con dos únicos límites:

- ▶ La retribución no podrá ser inferior a la pactada en el Convenio Colectivo Estatal de las ETT.
- ▶ La retribución nunca podrá superar el 100% de la establecida en el Convenio Colectivo Sectorial de la empresa usuaria.

### **3.- Creación de empleo estable:**

No se trata más que de una declaración de intenciones sin ningún tipo de mecanismo concreto, ni tan siquiera existe un compromiso expreso, ya que simplemente se recoge que corresponde a la Comisión Paritaria Estatal el estudio y análisis de todas aquellas fórmulas y procedimientos que permitan aumentar la estabilidad en el empleo del personal al servicio de las ETT.

### **4.- Formación profesional:**

Se incrementa la cantidad destinada a formación, que inicialmente la Ley fijaba en el 1% de la masa salarial, en un 0,25% de la misma, atendiendo con este aumento principalmente a la formación en materia de prevención de riesgos y salud laboral, pero continúan sin establecerse mecanismos concretos de control y seguimiento de su utilización.

### **5.- Financiación de la Comisión Paritaria:**

La Comisión Paritaria Estatal fijará, recaudará, distribuirá y gestionará los recursos financieros que necesite para el desarrollo de sus funciones y competencias, y su cuantía será equivalente al 0,05% de la masa salarial de las ETT de su ámbito.

## **VALORACION:**

Como se puede apreciar, de todas las modificaciones introducidas en este II Convenio Colectivo Estatal de ETT, la única que merece la pena estudiar con detenimiento es la relativa **a la puesta en marcha del proceso de convergencia salarial.**

Aunque en una primera lectura podría apreciarse un avance en las condiciones económicas de los trabajadores en misión, gracias a este proceso, lo cierto es que esta supuesta mejora no es más que una fachada ya que **se sigue incurriendo en una clara discriminación salarial de los trabajadores en misión con respecto al resto de trabajadores de la empresa usuaria.**

Por un lado **se retrasa la equiparación salarial durante tres años**, cuando ya existe abundante jurisprudencia que declara discriminatorio el salario de este colectivo de trabajadores al realizar las mismas funciones que los trabajadores de la empresa a cambio de salarios inferiores, **vulnerando claramente el principio de equidad de a igual trabajo igual salario.**

Por otro lado el proceso solamente produce efectos en aquellos trabajadores en misión que presten sus servicios en empresas adscritas a Convenio Colectivos Sectoriales, pero **no hace ninguna referencia a empresas en que sean de aplicación Convenios de ámbitos inferiores, ya sean de Comunidad Autónoma, de Provincia o incluso de empresa** que puedan mejorar las condiciones económicas del Convenio Sectorial.

En este supuesto seguiría **produciéndose discriminación salarial incluso una vez finalizado el proceso de convergencia.**

Finalmente y aún en el supuesto de equiparación salarial completa, **sigue existiendo discriminación desde el momento que a los trabajadores en misión nunca se les aplicarán las mismas condiciones de trabajo**, salvo las económicas, que sean de aplicación para el resto de trabajadores que presten servicios en la empresa usuaria en virtud de lo dispuesto en su propio Convenio Colectivo.

Condiciones tales como la movilidad geográfica y funcional o la modificación sustancial de condiciones de trabajo, que abocan a este colectivo a la más absoluta precariedad.

Si el Primer Convenio Colectivo supuso la aceptación de las ETT's por parte de UGT-CCOO, este segundo Convenio implica la certificación de la precarización laboral que estas empresas fomentan.

Equipo Jurídico / Sindical  
Secretaría de Acción Sindical  
**C.G.T.**