

ENERO 2020



ESPECIAL ETT'S

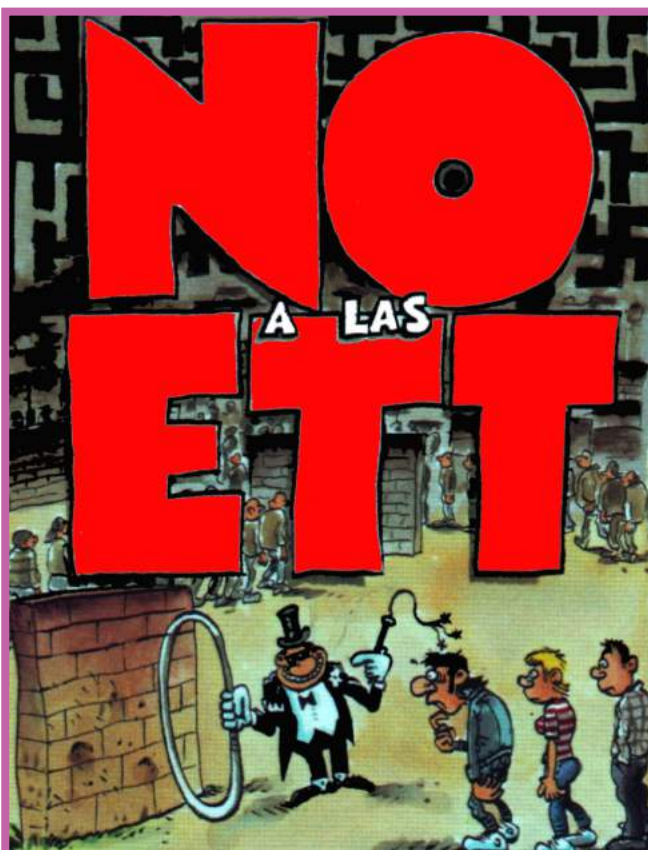
La actividad fundamental de las Empresas de Trabajo Temporal (**ETT'S**) consiste en poner a las personas por ellas contratadas a disposición de otra empresa, en este caso **GSS Covisian**. La ETT y GSS Covisian deben obligatoriamente firmar un contrato de puesta a disposición para emplear a trabajadoras/es de la Empresa de Trabajo Temporal (ETT).

Periodo de Prueba en la ETT

El periodo de prueba será de 45 días. Si el contrato tuviera una duración igual o inferior a 45 días el periodo de prueba se reducirá a la mitad del tiempo de duración del contrato firmado. No es necesario pasar nuevos periodos de prueba si se han superado ya en anteriores contratos de la ETT con GSS en el periodo de 12 meses anteriores.

¿Cuándo podrá GSS Covisian contratar trabajadoras/es de la ETT?

GSS Covisian solo podrá contratar personas de ETT para cubrir puestos donde previamente se haya realizado una evaluación de riesgos laborales. La ETT deberá acreditar a GSS Covisian que la persona contratada ha recibido la formación relativa a los riesgos laborales y medidas preventivas del puesto de trabajo.



¿Quién puede controlar mi trabajo y sancionarme?

Dicha capacidad de dirección y control del trabajo de las personas contratadas por ETT es de GSS Covisian.

Pero la facultad para poder sancionar le corresponde a la Empresa de Trabajo Temporal.

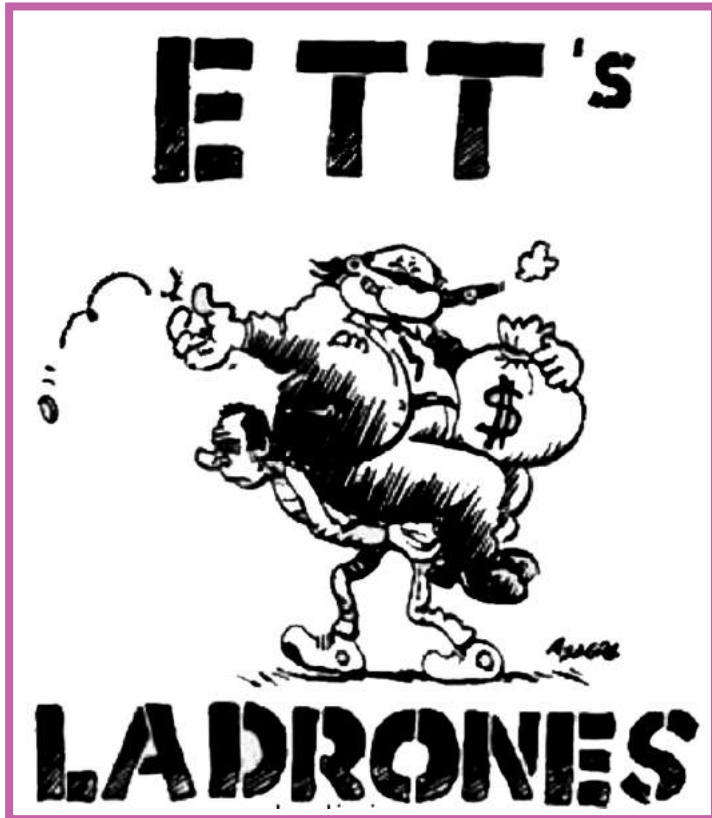
Confederación General del Trabajo
www.cgtgrupogss.org

Tipos de Contrato en la ETT

El contrato de trabajo de las personas contratadas por la **ETT** tendrá la duración prevista para la modalidad utilizada:

Obra y servicio: Mientras dure la obra.

Eventual: Por el tiempo que se produzca esta eventualidad, máximo 6 meses.



Para sustituir trabajadores con reserva de puesto de trabajo como bajas de larga duración, excedencias, etc.

En ningún caso se podrán utilizar personas contratadas por la **ETT** para sustituir a trabajadores en huelga, cuando se pretenda cubrir puestos de trabajo que se hayan amortizado en los 12 meses anteriores con despidos colectivos, despidos objetivos improcedentes o en caso de extinciones voluntarias si se deben a movilidad geográfica o modificaciones sustanciales de jornada, horario...

El contrato entre la **ETT** y la persona contratada debe ser por escrito y puede ser indefinido o temporal. Si se utiliza la modalidad temporal para cubrir necesidades permanentes de **GSS Covisian** estaríamos ante fraude de ley.

Las personas contratadas que quieran solicitar la baja voluntaria en la **ETT** deben preavisar a esta con 7 días de antelación.

El despido debe producirse siempre por escrito, debiendo constar siempre la causa del mismo y la fecha de efecto, no siendo válido el wasap. La carta de despido debe ir acompañada por una propuesta de finiquito.

¿Qué debe figurar en un contrato de ETT?

Los contratos temporales firmados entre la **ETT** y la persona contratada contendrán al menos lo siguientes datos:

- A) Identificación de las partes contratantes.
- B) Identificación de la empresa usuaria, en este caso **GSS Covisian**, con indicación de su CIF y código de la Seguridad Social.
- C) Causa del contrato de puesta a disposición.
- D) Contenido de la prestación laboral.
- E) Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- F) Duración estimada del contrato de trabajo.
- E) Lugar y horario del contrato de trabajo.
- F) Remuneración convenida.
- E) Convenio aplicable tanto en la **ETT** como en **GSS Covisian**.

**DESCARGA
AQUÍ
VÍ CONVENIO
ESTATAL
ETT'S**



¿Cuál es la indemnización al finalizar el contrato?

Cuando el contrato sea temporal, la trabajadora/or tiene derecho a una indemnización correspondiente a la parte proporcional de 12 días por año trabajado, si bien recientes sentencias reconocen el derecho a que esta indemnización sea de 20 días por año trabajado. En caso de contratación sucesiva, la antigüedad se computa contándose todos los contratos celebrados.

¿Qué derechos tengo como trabajadora/or de ETT?

Durante los periodos de prestación de servicio las personas contratadas por **GSS Covisian** de una **ETT** tendrán derecho a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo que les corresponderían de haber sido contratadas directamente por GSS:

- A) Salario: Comprende tanto la retribución fija como las variables establecidas para el puesto de trabajo y debe incluir en todo caso la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, pagas extraordinarias y las vacaciones.
- B) Duración de la jornada.
- C) Horas extraordinarias.
- D) Periodos de descanso.
- E) Trabajo nocturno.
- F) Vacaciones.
- G) Días festivos.

Las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia contratadas de una **ETT** tienen derecho a los mismos descansos que las trabajadoras de **GSS Covisian**. Las trabajadoras/es tienen derecho a percibir la prestación de paternidad en caso de nacimiento de hijo/a.

Todas las personas con contrato de **ETT** tienen derecho a efectuar un reconocimiento médico anual y gratuito.

GSS Covisian es responsable de la protección de las personas contratadas por **ETT** en materia de prevención de riesgos, siendo nulo cualquier pacto que tenga por objeto eludir estas responsabilidades.

GSS Covisian tiene la obligación de informar a las personas contratadas de una **ETT** de las vacantes existentes en la empresa.

¿Puedo acogerme a las Medidas del Plan de Igualdad en GSS Covisian?

La sentencia del Tribunal Supremo, de 13 de noviembre de 2019, finalmente ratifica el Acuerdo del 7 marzo de 2018 tras la demanda de **CGT** en la Audiencia Nacional; y por tanto, a las personas contratadas de una **ETT** deben aplicárseles todas las MEDIDAS recogidas en el Plan de Igualdad que existe en **GSS Covisian**. **CGT**, una vez más, ha ganado el pulso en materia de Igualdad a la empresa que elaboraba un Plan teniendo en cuenta solo a las trabajadoras/es que contrataba directamente.

Las trabajadoras/es contratadas de una **ETT** tenéis derecho a 35 horas médicas retribuidas al año para consultas médicas, dentistas, fisios, etc (una mejora del apartado n) del art.36 **Convenio ETT**). Procurando adaptar las citas a nuestros tiempos de descanso.



¿Quiénes son mis representantes legales?

Las personas contratadas de una **ETT** pueden dirigirse a los representantes legales de los trabajadores/as de GSS para presentar reclamaciones por las condiciones de su prestación laboral ante **GSS Covisian**. Para las reclamaciones que deban plantearse ante la **ETT**, tales como salario, sanciones, despidos, vacaciones, permisos..., serán los/as propios trabajadores/as o los representantes de los trabajadores/as de la ETT (si existen) quienes puedan efectuarlas. Desde la sección sindical de **CGT** en **GSS Covisian** os ayudamos, asesoramos y acompañamos a luchar por lo que os corresponde.

¿Qué permisos retribuidos me corresponden?

- A) 15 días naturales en caso de matrimonio.
- B) 2 días en caso de nacimiento de hijos/as.
- C) 2 días en caso de enfermedad grave, accidente, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, y fallecimiento de pariente hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- D) 3 días en caso de fallecimiento de cónyuge, padres, padres políticos, hijos/as o hermanos/as.

En los supuestos B), C) y D) anteriores, el plazo será de 4 días cuando con tal motivo el trabajador/a necesite hacer un desplazamiento al efecto superior a 200 Kms. por trayecto.

Tenemos 1 día:

- A) Por traslado del domicilio habitual.
- B) Por el tiempo que sea necesario para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal, comprendido el ejercicio de sufragio activo.
- C) Por matrimonio de padre, madre, hijo/a, hermano/a o hermano/a político/a, en el día de celebración de la ceremonia.
- D) Por el tiempo que sea necesario para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto que deban realizarse dentro de la jornada de trabajo.

Las trabajadoras, por lactancia de hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a 1 hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones. La mujer, por su voluntad, podrá sustituir este derecho, o bien por una reducción de su jornada en media hora, al inicio o al final de la misma, durante el referido periodo de lactancia, o bien acumularlo en jornadas completas y sustituirlo por 21 días naturales a disfrutar de forma ininterrumpida e inmediatamente después del periodo de descanso maternal.

En los casos de nacimientos de hijos prematuros o que, por cualquier causa, deban permanecer hospitalizados a continuación del parto, la madre o el padre tendrán derecho a ausentarse del trabajo durante 1 hora.

¿Qué cobro durante la baja? y las ¿Excedencias?

La baja te la tiene que pagar la **ETT** para la que trabajas. Las bajas laborales por enfermedad común o accidente no profesional los porcentajes a cobrar son: los tres primeros días de baja nada (no se cobran), del día 4 al 20 el 60% de tu base reguladora; del día 21 de baja al fin de ésta 75% de tu base reguladora.

En caso de incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente laboral para el personal interno o de estructura, la **ETT** abonará la diferencia entre las prestaciones que abone la Mutua de Accidentes y el 100% del salario real durante los 2 primeros meses desde la fecha de la baja, entendiéndose como salario real la totalidad de las remuneraciones percibidas el mes natural anterior a la baja, a excepción de las horas extraordinarias y las comisiones.

Las personas contratadas de una **ETT** tendrán derecho a las excedencias reconocidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Para más información, dudas o consultas, podéis poneros en contacto con todos los delegados y delegadas que tiene **CGT** en el grupo **GSS Covisian**. En las instalaciones de la Albufera, 319 tenemos un local que está a la entrada del Office de la 1ª planta.

CONSULTASCGT@YAHOO.ES