

# Complementos vinculados al Puesto de Trabajo y Complementos “Ad personam”

8 de febrero de 2011

## Antecedentes

La empresa XXXX cliente de Manpower, tiene un pacto de empresa firmado con su Comité de Empresa, dicho Pacto en su cláusula cuarta se establecen unas mejoras económicas y sociales para los trabajadores de la Empresa Usuaria XXXX.

Dicho cliente pide nuestra valoración al respecto, ya que el gabinete jurídico externo XXXX, le indica que el espíritu de la Ley es que cobren lo mismo los trabajadores puestos a disposición que los trabajadores de la empresa usuaria.

La persona responsable de la cuenta, nos pide con carácter de urgencia una valoración al respecto,

## Conceptos Jurídicos

1.- La Ley 29/1999 de 16 de julio; modifica el artículo 11 de la Ley 14/94 de 1 de junio, por la que se regula a las Empresas de Trabajo Temporal. Estableciendo **“Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria...”**

2.- El V Convenio Colectivo Estatal para las Empresas de Trabajo Temporal, establece en su artículo 32, cual debe ser la retribución del personal de puesta a disposición, **“ Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en la empresa usuaria, según el convenio colectivo aplicable a la misma...Dicha remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, de la empresa usuaria vinculadas al puesto de trabajo.... Quedan excluidos los pactos individuales y los complementos denominados “ad personam”, no vinculados al puesto de trabajo.**

Como se puede observar tanto en la Ley 29/1999 de 16 de julio, como el artículo 32 del V Convenio Colectivo Estatal para Empresas de Trabajo Temporal, queda claramente delimitado que se entiende por equiparación salarial, se entiende como equiparación salarial aquellos conceptos fijos o variables, con carácter salarial o extrasalarial que estén vinculados al puesto de trabajo. Los complementos vinculados a la persona o los pactos individuales no forman parte de la equiparación salarial.

3.- La Ley 35/2010 de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo en su artículo 17 hace una nueva redacción del mencionado artículo 11, **“Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto. A estos efectos se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, duración de la jornada, las horas extraordinarias, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos. La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo...”**

- De los quince conceptos establecidos en la cláusula cuarta del mencionado pacto solo serán de aplicación a los trabajadores puestos a disposición los siguientes:

- 1.- Prima de puntualidad
- 2.- Formación Básica en prevención de Riesgos Laborales
- 3.- Prima de Seguridad.

La prima de puntualidad así como la de seguridad, según están definidas en el mencionado pacto están vinculadas al puesto de trabajo y por consiguiente son de aplicación a los trabajadores puestos a disposición.

En cuanto a la Formación Básica en materia de prevención, la ley 35/2010; establece que **“mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por ETTS a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias”** Por consiguiente dentro de la negociación colectiva deben establecer los cauces necesarios para que los trabajadores cedidos a través de Manpower puedan acceder a la formación que la empresa usuaria establece para sus trabajadores.

- El resto de conceptos establecidos en el mencionado artículo cuarto del pacto no son de aplicación a los trabajadores puestos a disposición porque no están vinculados al puesto de trabajo son complementos “ad personam” por lo que no se han de tener en cuenta. Son los siguientes:

- 1.- Premio por Fidelidad (antigüedad)
- 2.- Asistencia a Funerales
- 3.- Bodas de plata matrimoniales
- 4.- Ayuda para guardería
- 5.- Ayudas por hijos menores de 12 años
- 6.- ayudas por tener ascendientes o descendientes a tu cargo con minusvalías
- 7.- Por nacimiento o adopción
- 8.- 8 horas por examen
- 9.- Equiparación parejas de hecho (excepto lo que diga la ley de igualdad)
- 10.- Días por fallecimiento de cónyuges, padres, hermanos e hijos
- 11.- Días libres por intervención quirúrgica
- 12.- Ayuda familiar en caso de fallecimiento