



# BOLETIN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES

# CONGRESO DE LOS DIPUTADOS

## V LEGISLATURA

Serie A:  
PROYECTOS DE LEY

27 de mayo de 1994

Núm. 43-10

### ENMIENDAS DEL SENADO

#### **121/000033 Mediante mensaje motivado al Proyecto de Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.**

La Mesa de la Cámara, en su reunión del día de hoy, ha adoptado el acuerdo que se indica respecto del asunto de referencia:

(121) Proyecto de ley.

121/000033.

AUTOR: Senado.

Enmiendas aprobadas por el Senado al Proyecto de Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, acompañadas de mensaje motivado.

Acuerdo:

Publicar en el Boletín.

En ejecución de dicho acuerdo, se ordena la publicación de conformidad con el artículo 97 del Reglamento de la Cámara.

Palacio del Congreso de los Diputados, 24 de mayo de 1994.—P. D., El Secretario General del Congreso de los Diputados, **Ignacio Astarloa Huarte-Mendicoa**.

Al Congreso de los Diputados

Mensaje Motivado

El Senado ha deliberado sobre el Proyecto de Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y, en uso de las facultades que le confiere el Artículo

90.2 de la Constitución, ha aprobado, en su sesión del día 11 de mayo, las siguientes enmiendas:

En la Exposición de Motivos, se modifica el apartado 2 en lo que se refiere a la redacción de su último apartado en el sentido de adaptarla a la previsible derogación del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación y la, igualmente previsible, entrada en vigor de la Ley de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación con anterioridad a la aprobación definitiva del Proyecto de Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

El apartado 1 del Artículo 2 del Proyecto de Ley queda modificado en lo referente a la redacción de las letras a), b) y c) del mismo. En cuanto a la letra a), se simplifica el texto de manera que el requisito exigido a las empresas de trabajo temporal consiste ahora, en general, en "disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social", sin aludir ni a las instalaciones ni a las plantillas adecuadas. Respecto de la letra b), la modificación introducida implica que las empresas de trabajo temporal, aunque deban dedicarse exclusivamente a su actividad constitutiva, puedan también colaborar con agencias de colocación sin fines lucrativos cediendo su base de datos. Y, por lo que se refiere a la letra c), se suprime de su redacción el término "laboral", quedando el requisito definido en la misma limitado a carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social, todo lo cual responde a la consideración de que la excesiva amplitud de este término podría llevar

a una muy variada y diversa interpretación de las distintas autoridades laborales competentes para conceder o denegar la autorización administrativa basándose en la existencia o no de obligaciones pendientes de carácter laboral.

Por su parte, el apartado 2.º del mismo Artículo 2 se ve modificado al incluirse en el mismo un tercer párrafo en el que se prevé que si la apertura de nuevos centros de trabajo por parte de una empresa de trabajo temporal supone una alteración del ámbito geográfico de actuación, la Autoridad Laboral competente por razón de ese nuevo ámbito concederá una nueva autorización administrativa quedando sin efecto la anterior. Con lo que, en definitiva, se pretende evitar, que se modifique la Autoridad Laboral competente en razón del ámbito geográfico en que se desarrolla la actividad de la empresa de trabajo temporal por el hecho de ir solicitando autorizaciones sucesivas y parciales.

En el Artículo 3 se introduce una modificación que supone la introducción de dos nuevos apartados 3 y 4 y la correspondiente alteración en la numeración de los antiguos apartados 3 y 4 que pasan a ser, respectivamente, el apartado 5 y el apartado 6 de dicho Artículo 3. En el nuevo apartado 3 se establece la obligación de las empresas de trabajo temporal de actualizar anualmente la garantía financiera que deben constituir, cuando la autorización administrativa se haya concedido sin límite de duración. A su vez, el nuevo apartado 4 dispone para el supuesto de cambio de Autoridad Laboral competente para conceder la autorización administrativa, como consecuencia de la apertura de nuevos centros de trabajo, la subrogación de la nueva Autoridad Laboral en la titularidad de la garantía anteriormente constituida. En el primer caso, se trata de proteger la finalidad misma del establecimiento de la garantía financiera, mientras que en el segundo caso se trata de una adaptación de la titularidad de la garantía financiera coherente con la enmienda introducida en el Artículo 2.2.

El Artículo 4 se modifica en lo que se refiere a la redacción del apartado 1 del mismo, en el que se añade en el primer párrafo una referencia a que serán también objeto de inscripción en el Registro previsto en este precepto la suspensión de actividades que se acuerde por la Autoridad Laboral así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal; y un segundo párrafo que se remite a la regulación reglamentaria para la determinación de las conexiones que deben existir entre los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de los diferentes ámbitos territoriales. La justificación de ambas previsiones se encuentra en el propósito de completar el régimen jurídico de este Registro y de darle una mayor relevancia.

En el Artículo 10 se añade un nuevo apartado 2 para impedir que las empresas de trabajo temporal celebren contratos de aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, lo cual se justifica por las características propias del contrato de aprendizaje que lo hacen inadecuado para regular la relación laboral existente entre los trabajadores y las empresas de trabajo temporal.

El apartado 1 del Artículo 11 se ve modificado en lo relativo a la redacción de su letra a), en la que se incluye, como una mejora técnica, una mención expresa, entre los derechos de los trabajadores, del derecho a que su remuneración incluya, en su caso, la parte proporcional de las pagas extraordinarias, en función del tiempo trabajado.

El Artículo 12 se modifica en su apartado 2, en cuyo primer párrafo se introduce una nueva redacción destinada a clarificar la obligación que afecta a las empresas de trabajo temporal, consistente en destinar cada año el 1 por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias. Asimismo, se completa la redacción del último párrafo de este apartado añadiendo en su final la expresión "o contratación". En el primer caso, la modificación se justifica como una mejora técnica que permite concretar el tiempo en el que la obligación debe cumplirse, así como los trabajadores a cuya formación debe destinarse; mientras que, en el segundo caso, se trata básicamente de mantener la coherencia con el Artículo 19.2 e) del Proyecto que tipifica como infracción grave "cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación".

En el apartado 3 del Artículo 16 se añade un nuevo párrafo de acuerdo con el cual se determinará reglamentariamente la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria, con lo que se trata de garantizar una correcta información a esta última, especialmente por lo que se refiere al cumplimiento de aquellas obligaciones que le podrían generar una responsabilidad directa.

También se introduce una mejora técnica en la redacción del Artículo 19.3 b), adecuándola al texto del Artículo 8 b), del Proyecto, del que trae su causa, ya que se considera como infracción muy grave el hecho de formalizar contratos de puesta a disposición en uno de los supuestos de exclusión de los mismos, como es el contrato para "la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente". Y otro tanto sucede con la nueva redacción que se le da a la letra b) del apartado 3 del Artículo 20, referida a las infracciones muy graves de las empresas usuarias.

Igualmente se introduce una nueva Disposición Adicional Tercera con la finalidad fundamental de diferenciar claramente el objeto de este Proyecto de Ley respecto de otros fenómenos que se han producido en el ámbito de las relaciones entre Cooperativas.

Por último, se suprime la Disposición Final Segunda por considerar que esta norma regula el régimen jurídico de una actividad hasta ahora ilegal, por lo que resulta razonable que su entrada en vigor se posponga al

transcurso del plazo ordinario de "vacatio legis" previsto en el Código Civil, permitiendo que durante el mismo se adopten las disposiciones administrativas necesarias para su aplicación.

Palacio del Senado, 11 de mayo de 1994.—El Presidente, **Juan José Laborda Martín**.—El Secretario primero, **Manuel Angel Aguilar Belda**.

PROYECTO DE LEY POR LA QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO  
TEMPORALTEXTO REMITIDO POR EL CONGRESO  
DE LOS DIPUTADOSTEXTO APROBADO POR EL  
SENADO

## EXPOSICION DE MOTIVOS

1

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales ha sido tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales y considerada como tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo, desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

Por otra parte, para los trabajadores constituyen un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

2

Nuestro país se ha mantenido ajeno a todo el proceso expuesto, al prohibir en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan, pese a admitir otras fórmulas de descentralización de la actividad laboral y del concepto clásico de empresa como son las contrataciones o subcontratas, a que hace referencia el artículo 42 de dicho texto legal.

Sin embargo, no puede olvidarse que el mercado de trabajo español no debe, ni puede, funcionar sin tener en cuenta las reglas de juego existentes en la Unión

Europea, porque la lógica de funcionamiento del mercado único europeo, como espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales, queda garantizada, sólo nos permitirá converger realmente con Europa en la medida en que, entre otros requisitos, nuestras instituciones sean homologables.

Desde el convencimiento de que los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, se hace necesario, teniendo en cuenta lo previsto sobre cesión de trabajadores en el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/1993, de 3 de diciembre, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, establecer ahora su régimen jurídico, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social.

## CAPITULO I

### Empresas de trabajo temporal

#### Artículo 1. Concepto

Se denomina empresa de trabajo temporal aquélla cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.

#### Artículo 2. Autorización administrativa

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad a que se refiere el artículo anterior deberán obtener autorización administrativa previa, justificando ante el órgano administrativo competente el cumplimiento de los requisitos siguientes:

a) Disponer de una estructura organizativa que permita cumplir las obligaciones habituales del empleador, por lo que se refiere a instalaciones adecuadas y plantilla necesaria para cumplir el objeto social.

b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.

c) Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal, laboral o de Seguridad Social.

Desde el convencimiento de que los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, se hace necesario, teniendo en cuenta lo previsto sobre cesión de trabajadores en el artículo 2 de la Ley ..../1994, de ....., de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, establecer ahora su régimen jurídico, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social.

a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.

b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, sin perjuicio de que complementariamente puedan colaborar con agencias de colocación sin fines lucrativos cediendo su base de datos.

c) Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.

d) Garantizar, de forma especial, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales y para con la Seguridad Social.

e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.

f) Incluir en su denominación los términos "empresa de trabajo temporal".

2. La autorización administrativa se concederá por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo de la empresa o por el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de legislación laboral.

Si la empresa de trabajo temporal posee centros de trabajo en varias provincias, la autorización se concederá por la Dirección General de Empleo o por el órgano equivalente de la Comunidad Autónoma competente, si el ámbito de actuación de dicha empresa coincide con el de la Comunidad Autónoma.

3. La autorización tendrá una validez de un año, y se prorrogará por dos períodos sucesivos iguales, siempre que se solicite con una antelación mínima de tres meses a la expiración de cada uno de dichos períodos y la empresa haya cumplido las obligaciones legalmente establecidas.

La autorización se concederá sin límite de duración cuando la empresa de trabajo temporal haya realizado su actividad durante tres años, en base a las autorizaciones correspondientes, expirando cuando se deje de realizar la actividad durante un año ininterrumpido.

4. La solicitud de autorización presentada conforme a lo previsto en este artículo se resolverá en el plazo de tres meses siguientes a su presentación.

Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa dicha solicitud se entenderá desestimada cuando se trate de la primera autorización de funcionamiento de empresa de trabajo temporal y estimada cuando se trate de prórrogas de autorización sucesivas.

### Artículo 3. Garantía financiera

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir una garantía, a disposición de la Autoridad Laboral que conceda la autorización administrativa, que podrá consistir en:

a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.

2. La autorización administrativa se concederá por la Dirección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo de la empresa o por el órgano equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de legislación laboral.

Si la empresa de trabajo temporal posee centros de trabajo en varias provincias, la autorización se concederá por la Dirección General de Empleo o por el órgano equivalente de la Comunidad Autónoma competente, si el ámbito de actuación de dicha empresa coincide con el de la Comunidad Autónoma.

Cuando la apertura de nuevos centros de trabajo suponga una alteración del ámbito geográfico de actuación, la Autoridad Laboral que resulte competente por el nuevo ámbito, conforme a lo previsto en el párrafo anterior, concederá nueva autorización administrativa, quedando sin efecto la anterior.

b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco, Caja de Ahorros, Cooperativa de Crédito, Sociedad de Garantía Recíproca o mediante póliza de seguros contratada al efecto.

2. La garantía, prevista en el número anterior, debe alcanzar, para obtener la primera autorización, un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Para obtener las autorizaciones administrativas subsiguientes, esta garantía debe alcanzar un importe igual al diez por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al importe de la garantía exigido para el primer año de actividad.

3. La garantía constituida responderá, en la forma prevista reglamentariamente, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social.

4. La garantía constituida será devuelta cuando la empresa de trabajo temporal haya cesado en su actividad y no tenga obligaciones indemnizatorias, salariales o de Seguridad Social pendientes, extremos que deberán acreditarse ante la Autoridad Laboral que conceda la autorización administrativa.

#### Artículo 4. Registro

1. La Autoridad Laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma.

3. Cuando se haya concedido la autorización sin límite de duración, la empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera en los términos previstos en el número anterior.

4. Si la apertura de nuevos centros de trabajo exige solicitar nueva autorización administrativa, conforme a lo previsto en el artículo 2, la Autoridad Laboral que resulte competente por el nuevo ámbito de actuación se subrogará en la titularidad de la garantía anteriormente constituida.

5. (Antes 3.)

6. (Antes 4.)

1. La Autoridad Laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma. Asimismo serán objeto de inscripción la suspensión de actividades que se acuerde por la Autoridad Laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

Reglamentariamente se determinarán las conexiones que deben existir entre los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de los diferentes ámbitos territoriales.

2. La empresa de trabajo temporal deberá hacer constar su identificación como tal empresa y el número de autorización administrativa y autoridad que la ha concedido en la publicidad y ofertas de empleo que efectúe.

#### Artículo 5. Obligaciones de información a la Autoridad Laboral

1. La empresa de trabajo temporal deberá remitir a la Autoridad Laboral que haya concedido la autorización administrativa, en los términos que reglamentariamente se establezcan, una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados.

2. Igualmente, la empresa de trabajo temporal deberá informar a dicha Autoridad Laboral sobre todo cambio de titularidad, apertura de nuevos centros de trabajo, así como del cese de la actividad.

### CAPITULO II

#### **Contrato de puesta a disposición**

#### Artículo 6. Supuestos de utilización

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

#### Artículo 7. Duración

1. La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de seis meses en el supuesto previsto



en la letra b) del artículo anterior y de tres meses en el supuesto previsto en la letra d). En los demás su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

#### Artículo 8. Exclusiones

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.

c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c) del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

#### Artículo 9. Información a los representantes de los trabajadores en la empresa

La empresa usuaria deberá informar a los representantes de los trabajadores sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización, dentro de los diez días siguientes a la celebración.

### CAPITULO III

#### **Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal**

#### Artículo 10. Forma y duración

El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse por escrito, en los términos que reglamentariamente se determinen, y registrarse en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse por escrito, en los términos que reglamentariamente se determinen, y registrarse en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

#### Artículo 11. Derechos de los trabajadores

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho:

a) A ser remunerado, según el puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con lo que se establezca en el convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal o, en su defecto, en el convenio colectivo correspondiente a la empresa usuaria. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional de festivos y vacaciones.

b) A recibir una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultaría de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo indefinido se aplicará la normativa de carácter general.

#### Artículo 12. Obligaciones de la empresa

1. Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar el 1 por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores temporales, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de otras empresas deberán recibir de la empresa de trabajo temporal formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional, y prestando especial atención a los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

Será nula toda cláusula del contrato de trabajo temporal que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección o de formación.

#### Artículo 13. Negociación colectiva

En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los

2. Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

a) A ser remunerado, según el puesto de trabajo a desarrollar, de conformidad con lo que se establezca en el convenio colectivo aplicable a las empresas de trabajo temporal o, en su defecto, en el convenio colectivo correspondiente a la empresa usuaria. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones.

2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, sin perjuicio de la obligación legal de cotizar por formación profesional.

Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de otras empresas deberán recibir de la empresa de trabajo temporal formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional, y prestando especial atención a los riesgos a los que vaya a estar expuesto.

Será nula toda cláusula del contrato de trabajo temporal que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones Sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales Organizaciones.

#### Artículo 14. Aplicación de la normativa laboral común

Lo previsto en el presente Capítulo, excepto en el artículo 13, no será de aplicación a los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control.

### CAPITULO IV

#### **Relación del trabajador con la empresa usuaria**

#### Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral

1. Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquélla durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

2. En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la empresa de trabajo temporal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

#### Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria

1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y

traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

#### Artículo 17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria

1. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

### CAPITULO V

#### Infracciones y sanciones

#### Artículo 18. Sujetos responsables de la infracción

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones de Orden Social, que en todo caso se aplicará en lo no previsto en la presente Ley, serán responsables de las acciones u omisiones contrarias a esta norma las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que para unas y otras se establecen.

#### Artículo 19. Infracciones de las empresas de trabajo temporal

##### 1. Infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato temporal o contrato de puesta a disposición.

b) No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.

##### 2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en esta Ley.

Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.

b) No remitir a la Autoridad Laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de esta Ley o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley.

d) No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de esta Ley.

e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

### 3. Infracciones muy graves:

a) No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades prohibidas reglamentariamente.

## Artículo 20. Infracciones de las empresas usuarias

### 1. Infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.

### 2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley.

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de esta Ley.

d) La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de esta Ley.

### 3. Infracciones muy graves:

a) Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades prohibidas reglamentariamente.

## Artículo 21. Sanciones

1. Las infracciones tipificadas y calificadas conforme a lo dispuesto en este Capítulo serán sancionadas

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

según lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, la reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley, podrá dar lugar a la suspensión de actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Seguridad Social o la Autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### Primera

En todo lo no previsto en la presente Ley se aplicará la legislación laboral y de seguridad social a las relaciones existentes entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, y entre éste y la empresa usuaria, y la legislación civil y mercantil a las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

### Segunda

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre los empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de puesta a disposición.

### Tercera

1. Las Cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica, podrán obtener la correspondiente autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en la presente Ley.

A tal efecto, las Cooperativas de Trabajo Asociado podrán contratar a cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo establecido en los artículos 6, 8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios.

2. Las relaciones entre la Cooperativa que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o socios de trabajo cuya actividad consista en prestar servicios en empresas usuarias, así como las

correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades.

#### DISPOSICIONES FINALES

##### Primera

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

##### Segunda

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el "Boletín Oficial del Estado".

#### DISPOSICION FINAL

Se faculta al Gobierno para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de esta Ley.

(Se suprime).

**Impreme RIVADENEYRA, S. A. - MADRID**

**Cuesta de San Vicente, 28 y 36**

**Teléfono 547-23-00.-28008 Madrid**

**Depósito legal: M. 12.580 - 1961**