

20050118

Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. (BOE de 17 de julio)

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley 14/1994, de 1 de junio, reguló por primera vez en nuestro ordenamiento jurídico la actividad de las empresas de trabajo temporal, cuya actividad consiste en poner trabajadores a disposición de las empresas usuarias con el fin de satisfacer necesidades temporales de éstas. El objetivo de esta norma fue homologar la regulación de estas instituciones con las ya existentes en algunos países de la Unión Europea, así como garantizar el mantenimiento de los derechos laborales y la protección social de los trabajadores contratados para ser cedidos por parte de las empresas de trabajo temporal.

Esta especial situación de la empresa usuaria respecto al trabajador contratado por una empresa de trabajo temporal se regula también en la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, que incorpora a nuestro ordenamiento, entre otras, la Directiva 91/383/CEE relativa a medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal. En esta norma se establece que la empresa usuaria será responsable de las condiciones de ejecución del trabajo en todo lo relacionado con la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores y de las obligaciones de información en materia de riesgos laborales.

Como consecuencia de los compromisos alcanzados en el «Acuerdo interconfederal para la estabilidad en el empleo», se propuso al Gobierno la modificación de la regulación contenida en el art. 17 de la Ley 14/1994, propuesta ésta que fue recogida por el Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo. Como derechos de los trabajadores en la empresa usuaria se regula la atribución de la representación de los trabajadores en misión a los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, a efectos de formular cualquier reclamación en relación con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de servicios de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal.

No obstante lo anterior, y transcurridos más de tres años desde la regulación de las empresas de trabajo temporal en nuestro país, éstas han incrementado notablemente su actividad a la vez que los derechos laborales y la protección social de los trabajadores han ido disminuyendo. Según el Consejo Económico y Social, el elevado grado de aceptación de la contratación a través de esta vía, deriva no sólo del hecho de ser un

medio más flexible de contratación, sino también de los menores costes salariales que implican la contratación de trabajadores de empresas de trabajo temporal, siendo éste el principal incentivo para su utilización. Así pues, el recurso a la contratación de los trabajadores de empresas de trabajo temporal no sólo constituye un medio para atender a necesidades temporales de la empresa usuaria, sino que además se ha constituido en un medio de reducir los costes salariales.

Los trabajadores contratados para ser cedidos a las empresas usuarias no sólo han sufrido las consecuencias de una elevada precariedad laboral, derivada del carácter temporal que este tipo de contratación supone y de la prestación de servicios en distintas empresas por períodos cortos, sino que además sus salarios se encuentran muy por debajo de los salarios reconocidos a los trabajadores de la empresa usuaria que efectúan los mismos trabajos o trabajos de igual valor, al serles de aplicación distintas normas pactadas.

Por ello, la presente iniciativa legislativa lleva a cabo una reforma de la Ley 14/1994, de 1 de junio, de Empresas de Trabajo Temporal, introduciendo modificaciones en sus arts. 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 19 y 20, a fin de garantizar al trabajador de este tipo de empresas una mayor seguridad jurídica en su relación laboral con la empresa usuaria. En especial, hay que destacar la modificación del art. 11 de la Ley 14/1994, que asegura al trabajador que presta sus servicios a través de una empresa de trabajo temporal una retribución al menos igual que la del trabajador de la empresa usuaria, sin perjuicio de que por convenio colectivo de las empresas de trabajo temporal se establecieran retribuciones superiores, en cuyo caso serían aplicables estas últimas.

Una vez finalizado el proceso de convergencia salarial de los trabajadores contratados por las empresas de trabajo temporal para ser cedidos a otras empresas, deberán impulsarse, preferentemente a través de la negociación colectiva, aquellas medidas que posibiliten un aumento de la estabilidad en el empleo de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal, tanto los de carácter estructural como de los contratados para prestar servicios en empresas usuarias.

Artículo Unico

Los artículos de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, que se relacionan a continuación, quedan modificados en los términos siguientes:

Uno. Se incorporan un segundo y tercer párrafos al apartado 1 del art. 2, con la siguiente redacción:

A efectos de apreciar el cumplimiento del requisito relativo a la estructura organizativa, se valorarán la adecuación y suficiencia de los elementos de la empresa para desarrollar la actividad planteada como objeto de la misma, particularmente en lo que se refiere a la selección de los trabajadores, su formación y las restantes obligaciones laborales.

Para esta valoración se tendrán en cuenta factores tales como la dimensión, equipamiento y régimen de titularidad de los centros de trabajo; el número, dedicación, cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la dirección de la empresa de trabajo temporal; y, el sistema

organizativo y los procesos tecnológicos utilizados para la selección y formación de los trabajadores contratados para su puesta a disposición en empresas usuarias.

En todo caso, la empresa de trabajo temporal deberá contar con un número mínimo de doce trabajadores contratados para prestar servicios bajo su dirección con contratos estables o de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, por cada mil trabajadores o fracción contratados en el año inmediatamente anterior, computados teniendo en cuenta el número de días totales de puesta a disposición del conjunto de los trabajadores cedidos, dividido por trescientos sesenta y cinco. Este requisito mínimo deberá acreditarse para la concesión de la primera prórroga anual, y mantenerse en lo sucesivo adaptándolo anualmente a la evolución del número de contratos gestionados.

Dos. Se incorpora un tercer párrafo al apartado 4 del art. 2, con la siguiente redacción:

En los expedientes de primera autorización y prórroga, la autoridad laboral recabará con carácter preceptivo y no vinculante informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Tres. Se incorpora un nuevo apartado 5 al art. 2, con la siguiente redacción:

5. La empresa de trabajo temporal estará obligada a mantener una estructura organizativa que responda a las características que se valoraron para conceder la autorización. Si como consecuencia de la vigilancia del cumplimiento de la normativa laboral la autoridad laboral que concedió la autorización apreciase el incumplimiento de esta obligación, procederá a iniciar de oficio el oportuno procedimiento de extinción total o parcial de la autorización.

La apertura de este procedimiento se notificará a la empresa de trabajo temporal, a fin de que pueda efectuar las alegaciones que considere oportunas, recabándose informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, e informe de los representantes de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal.

Si en el expediente quedase acreditado el incumplimiento de la obligación de mantenimiento de la estructura organizativa de la empresa, la resolución procederá a declarar la extinción total o parcial de la autorización, especificando las carencias o deficiencias que la justifican y el ámbito territorial afectado. La reanudación de la actividad de la empresa requerirá de una nueva autorización.

Cuatro. El art. 5 queda redactado de la siguiente forma:

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 una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, en los términos que reglamentariamente se establezcan.

Dicha relación será remitida por la autoridad laboral a los órganos de participación institucional a los que se refiere la letra b) del apartado 3 del art. 8 del Estatuto de los Trabajadores, resultando igualmente de aplicación lo dispuesto en el mismo en materia de sigilo profesional.

2. Igualmente, la empresa de trabajo temporal deberá informar a dicha autoridad laboral sobre todo cambio de titularidad, apertura y cierre de centros de trabajo y ceses de la

actividad.

3. Si el lugar de ejecución del contrato de trabajo, o de la orden de servicio en su caso, se encontrase situado en un territorio no incluido en el ámbito geográfico de actuación autorizado de la empresa de trabajo temporal, ésta deberá notificar a la autoridad laboral de dicho territorio la prestación de estos servicios, con carácter previo a su inicio, adjuntando una copia del contrato de trabajo y de su autorización administrativa.

Cinco. El apartado 2 del art. 6 queda redactado de la siguiente forma:

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores.

Seis. El apartado 1 del art. 7 queda redactado de la siguiente forma:

1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto del contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de lo dispuesto en el art. 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

Siete. La letra c) del art. 8 queda redactada de la siguiente forma:

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 arts. 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

Ocho. El art. 9 queda redactado de la siguiente forma:

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. En el mismo plazo deberá entregarles una copia básica del contrato de trabajo o de la orden de servicio, en su caso, del trabajador puesto a disposición, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Nueve. El art. 11 queda redactado de la forma siguiente:

Artículo 11. Derechos de los trabajadores

1. 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, calculada por unidad de tiempo. Dicha

remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

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

Diez. Se da nueva redacción al apartado 2 del art. 12, incorporando dos nuevos apartados 3 y 4 a dicho artículo, todo ello con la siguiente redacción:

2. Las empresas de trabajo temporal estarán obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 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.

3. La empresa de trabajo temporal deberá asegurarse de que el trabajador, previamente a su puesta a disposición de la empresa usuaria, posee la formación teórica y práctica en materia de prevención de riesgos laborales necesaria para el puesto de trabajo a desempeñar, teniendo en cuenta su cualificación y experiencia profesional y los riesgos a los que vaya a estar expuesto. En caso contrario, deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios. A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición sólo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales, conforme a lo dispuesto en los arts. 15.1.b) y 16 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.

El gasto de formación en materia preventiva será computado a efectos de lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho apartado no constituye en ningún caso un límite a las necesidades de formación en materia preventiva. 4. Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

Once. Se añade una nueva letra c) al apartado 1 del art. 19, con la siguiente redacción:

c) No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores puestos a disposición de la misma, así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle.

Doce. Se modifican las letras c) y d) del apartado 2 del art. 19 y se añade una nueva letra f) a dicho apartado, quedando redactadas de la forma siguiente:

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del art. 6 de esta Ley o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

d) No destinar a la formación de los trabajadores las cantidades a que se refiere el art.

12.2 de esta Ley.

f) La puesta a disposición de trabajadores en ámbitos geográficos para los que no se tiene autorización administrativa de actuación, salvo lo previsto en el apartado 3 del art. 5 de esta Ley.

Trece. La letra c) del apartado 3 del art. 19 queda redactada de la forma siguiente:

c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal.

Catorce. Se añade una letra b) al apartado 1 del art. 20, quedando redactada de la forma siguiente:

b) No facilitar los datos relativos a la retribución total establecida en el convenio colectivo aplicable para el puesto de trabajo en cuestión, a efectos de su consignación en el contrato de puesta a disposición.

Quince. Se modifican las letras b) y e), del apartado 2 del art. 20, quedando redactadas de la forma siguiente:

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del art. 6 de esta Ley o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.

DISPOSICION TRANSITORIA

Las empresas de trabajo temporal que en la fecha de entrada en vigor de esta norma hubieran sido ya autorizadas administrativamente para el desarrollo de su actividad con carácter definitivo deberán acreditar ante la autoridad laboral que concedió la autorización, en un plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el cumplimiento del requisito establecido en el tercer párrafo del apartado 1 del art. 2, en la redacción dada por esta norma.

DISPOSICION DEROGATORIA

Quedan derogadas cuantas disposiciones de igual o inferior rango se opongan a lo dispuesto en la presente Ley.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera

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

Disposición Final Segunda

La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».