

12554 LLEI 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal. («BOE» 131, de 2-6-1994.)

JUAN CARLOS I

REI D'ESPANYA

A tots els qui vegeu i entengueu aquesta Llei, Sapigueu: Que les Corts Generals han aprovat la Llei següent i jo la sanciono.

EXPOSICIÓ DE MOTIUS

1

La contractació de treballadors amb la finalitat de cedir-los amb caràcter temporal a altres empreses per fer front a necessitats conjunturals ha estat tradicionalment prohibida pels ordenaments laborals i considerada tràfic il·legal de mà d'obra, i s'ha assimilat a l'activitat d'intermediació en el mercat de treball amb fins lucratiu, perquè s'ha considerat que les dues figures podien atemptar contra drets fonamentals dels treballadors.

Tanmateix, des de finals de la dècada dels seixanta, els països centrals de la Unió Europea, que tenen ratificat, de la mateixa manera que Espanya, el Conveni 96 de l'OIT, han regulat l'activitat de les empreses de treball temporal pel fet d'entendre que la seva actuació, quan s'exerceix de manera degudament controlada, lluny de perjudicar els treballadors que aquestes contracten poden canalitzar un volum molt important d'ocupació l'especialització i immediata en la resposta de la qual, sobretot en el sector serveis, no es pot oferir a través dels mecanismes tradicionals.

D'altra banda, per als treballadors constitueix un mecanisme important per accedir a l'activitat laboral i familiaritzar-se amb la vida de l'empresa, i possibilita a més una certa diversificació professional i formació polivalent, alhora que, en determinats casos, facilita a certs col·lectius un sistema de treball que els permet compaginar l'activitat laboral amb altres ocupacions no productives o responsabilitats familiars.

2

El nostre país s'ha mantingut aliè a tot el procés exposat, en prohibir a l'article 43 de l'Estatut dels treballadors el reclutament i la contractació de treballadors per prestar-los o cedir-los temporalment a un empresari, siguin quins siguin els títols del tràfic de mà d'obra, així com la utilització dels serveis d'aquests treballadors sense incorporar-los al personal de l'empresa en què treballen, malgrat admetre altres fórmules de descentralització de l'activitat laboral i del concepte clàssic d'empresa com són les contractes o subcontractes a què fa referència l'article 42 de l'esmentat text legal.

Tanmateix, no es pot oblidar que el mercat de treball espanyol no ha de funcionar, ni ho pot fer, sense tenir en compte les regles de joc existents a la Unió Europea, perquè la lògica de funcionament del mercat únic europeu, com a espai sense fronteres interiors en el qual la lliure circulació de mercaderies, persones, serveis i capitals, queda garantida, només ens permet convergir realment amb Europa en la mesura que, entre altres requisits, les nostres institucions siguin homologables.

Des del convenciment que els riscos que s'han imputat a les empreses de treball temporal no deriven necessàriament de l'activitat que realitzen sinó, en tot cas, d'una actuació clandestina que permet l'aparició d'intermediaris en el mercat de treball capaços d'eludir les obligacions laborals i de Seguretat Social, es fa necessari, tenint en compte el que preveu sobre cessió de treballadors l'arti-

cle 2 de la Llei 10/1994, de 12 de maig, de mesures urgents de foment de l'ocupació, establir ara el seu règim jurídic, i garantir mitjançant els adequats requisits, limitacions i controls, el manteniment, en tot cas, dels drets laborals i de protecció social.

Capítol I

Empreses de treball temporal

Article 1. *Concepte.*

Es denomina empresa de treball temporal aquella l'activitat de la qual consisteix a posar a disposició d'una altra empresa usuària, amb caràcter temporal, treballadors contractats per aquesta. La contractació de treballadors per cedir-los temporalment a una altra empresa només es pot efectuar a través d'empreses de treball temporal degudament autoritzades en els termes que preveu aquesta Llei.

Article 2. *Autorització administrativa.*

1. Les persones físiques o jurídiques que pretenguin realitzar l'activitat a què es refereix l'article anterior han d'obtenir l'autorització administrativa prèvia, i han de justificar davant l'òrgan administratiu competent el compliment dels requisits següents:

- Disposar d'una estructura organitzativa que els permeti complir les obligacions que assumeixen com a ocupadors en relació amb l'objecte social.
- Dedicar-se exclusivament a l'activitat constitutiva d'empresa de treball temporal.
- No tenir obligacions pendents de caràcter fiscal o de Seguretat Social.
- Garantir, de manera especial, en els termes que preveu l'article següent, el compliment de les obligacions salarials i amb la Seguretat Social.
- No haver estat sancionats amb suspensió d'activitat dues vegades o més.
- Incloure en la seva denominació els termes «empresa de treball temporal».

2. L'autorització administrativa, l'ha de concedir la Direcció Provincial de Treball i Seguretat Social de la província en què estigui el centre de treball de l'empresa o l'òrgan equivalent de les comunitats autònomes amb competències d'execució de legislació laboral.

Si l'empresa de treball temporal té centres de treball en diverses províncies, l'autorització la concedeix la Direcció General d'Ocupació o l'òrgan equivalent de la comunitat autònoma competent, si l'àmbit d'actuació de l'esmentada empresa coincideix amb el de la comunitat autònoma.

Quan l'obertura de nous centres de treball suposi una alteració de l'àmbit geogràfic d'actuació, l'autoritat laboral que resulti competent pel nou àmbit, de conformitat amb el que preveu el paràgraf anterior, ha de concedir una nova autorització administrativa, i queda sense efecte l'anterior.

3. L'autorització té una validesa d'un any, i s'ha de prorrogar per dos períodes successius iguals, sempre que se sol·liciti amb una antelació mínima de tres mesos a l'expiració de cadascun d'aquests períodes i l'empresa hagi complert les obligacions legalment establertes.

L'autorització es concedeix sense límit de durada si l'empresa de treball temporal ha realitzat la seva activitat durant tres anys, sobre la base de les autoritzacions corresponents, i expira quan deixa de realitzar l'activitat durant un any ininterromput.

4. La sol·licitud d'autorització presentada de conformitat amb el que preveu aquest article es resol en el termini de tres mesos següents a la seva presentació.

Transcorregut aquest termini sense que s'hagi dictat resolució expressa, la sol·licitud s'entén desestimada si tracta de la primera autorització de funcionament d'em-

presa de treball temporal i estimada si es tracta de pròrroques d'autorització successives.

Article 3. *Garantia financera.*

1. Les empreses de treball temporal han de constituir una garantia, a disposició de l'autoritat laboral que concedeixi l'autorització administrativa, que pot consistir en:

- a) Dipòsit en diners efectius o en valors públics a la Caixa General de Dipòsits o a les seves sucursals.
- b) Aval o fiança de caràcter solidari prestat per un banc, caixa d'estalvis, cooperativa de crèdit, societat de garantia recíproca o mitjançant una pòlissa d'assegurances contractada a aquest efecte.

2. La garantia, prevista al número anterior, ha de ser, per obtenir la primera autorització, d'un import igual a vint-i-cinc vegades el salari mínim interprofessional, en còmput anual. Per obtenir les autoritzacions administratives subsegüents, aquesta garantia ha de ser d'un import igual al 10 per 100 de la massa salarial de l'exercici econòmic immediatament anterior, i, en cap cas, pot ser inferior a l'import de la garantia exigida per al primer any d'activitat.

3. Quan s'hagi concedit l'autorització sense límit de durada, l'empresa ha d'actualitzar anualment la garantia financera en els termes previstos al número anterior.

4. Si l'obertura de nous centres de treball exigeix sol·licitar una nova autorització administrativa, de conformitat amb el que preveu l'article 2, l'autoritat laboral que sigui competent pel nou àmbit d'actuació s'ha de subrogar en la titularitat de la garantia anteriorment constituïda.

5. La garantia constituïda respon, en la forma prevista per reglament, dels deutes per indemnitzacions, salarials i de Seguretat Social.

6. La garantia constituïda s'ha de retornar si l'empresa de treball temporal cessa en la seva activitat i no té obligacions indemnitzadores, salarials o de Seguretat Social pendents, aspectes que s'han d'acreditar davant l'autoritat laboral que concedeix l'autorització administrativa.

Article 4. *Registre.*

1. L'autoritat laboral que, de conformitat amb el que estableix l'article 2 d'aquesta Llei, concedeixi l'autorització administrativa ha de portar un registre de les empreses de treball temporal, en el qual s'han d'inscriure les empreses autoritzades, i hi ha de fer constar les dades relatives a la identificació de l'empresa, el nom dels qui hi tenen càrrecs de direcció o són membres dels òrgans d'administració de les empreses que revesteixen la forma jurídica de societat, domicili, àmbit professional i geogràfic d'actuació, número d'autorització administrativa i vigència d'aquesta. També són objecte d'inscripció la suspensió d'activitats que acordi l'autoritat laboral de conformitat amb el que preveu aquesta Llei, així com el cessament en la condició d'empresa de treball temporal.

S'han de determinar per reglament les connexions que hi ha d'haver entre els registres d'empreses de treball temporal dels diferents àmbits territorials.

2. L'empresa de treball temporal ha de fer constar la seva identificació com a tal empresa i el número d'autorització administrativa i autoritat que li ha concedit en la publicitat i ofertes d'ocupació que efectui.

Article 5. *Obligacions d'informació a l'autoritat laboral.*

1. L'empresa de treball temporal ha de remetre a l'autoritat laboral que hagi concedit l'autorització administrativa, en els termes que s'estableixin per reglament, una relació dels contractes de posada a disposició subscrits.

2. Igualment, l'empresa de treball temporal ha d'informar l'autoritat laboral sobre qualsevol canvi de titulari-

tat, obertura de nous centres de treball, així com del cessament de l'activitat.

Capítol II

Contracte de posada a disposició

Article 6. *Supòsits d'utilització.*

1. El contracte de posada a disposició és el subscrit entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària i té per objecte la cessió del treballador per prestar serveis a l'empresa usuària, al poder de direcció de la qual aquell queda sotmès.

2. Es poden subscriure contractes de posada a disposició si es tracta de satisfer necessitats temporals de l'empresa usuària en els casos següents:

- a) Per a la realització d'una obra o servei determinat l'execució de la qual tot i que limitada en el temps és, en principi, de durada incerta.
- b) Per atendre les exigències circumstancials del mercat, acumulació de tasques o excés de comandes, fins i tot tractant-se de l'activitat normal de l'empresa.
- c) Per substituir treballadors de l'empresa amb dret a reserva de lloc de treball.
- d) Per cobrir de forma temporal un lloc de treball permanent mentre dura el procés de selecció o promoció.

3. El contracte de posada a disposició s'ha de formalitzar per escrit en els termes que s'estableixin per reglament.

Article 7. *Durada.*

1. La durada màxima del contracte de posada a disposició és de sis mesos en el supòsit previst a la lletra b) de l'article anterior i de tres mesos en el supòsit previst a la lletra d). En els altres casos la durada coincideix amb el temps durant el qual subsisteix la causa que va motivar el contracte.

2. Si a la finalització del termini de posada a disposició el treballador continua prestant serveis a l'empresa usuària, se'l considera vinculat a aquesta per un contracte indefinit.

3. És nul·la la clàusula del contracte de posada a disposició que prohibeixi la contractació del treballador per l'empresa usuària a la finalització del contracte de posada a disposició.

Article 8. *Exclusions.*

Les empreses no poden subscriure contractes de posada a disposició en els casos següents:

- a) Per substituir treballadors en vaga a l'empresa usuària.
- b) Per a la realització de les activitats i treballs que, per la seva especial perillositat per a la seguretat o la salut, es determinin per reglament.
- c) Quan en els dotze mesos immediatament anteriors a la contractació l'empresa hagi amortitzat els llocs de treball que es pretenguin cobrir per acomiadament improcedent o per les causes previstes en els articles 50, 51 i 52, apartat c) de l'Estatut dels treballadors, excepte en els supòsits de força major.
- d) Per cedir treballadors a altres empreses de treball temporal.

Article 9. *Informació als representants dels treballadors a l'empresa.*

L'empresa usuària ha d'informar els representants dels treballadors sobre cada contracte de posada a dispo-

sició i el motiu d'utilització, dins els deu dies següents a la subscripció.

Capítol III

Relacions laborals a l'empresa de treball temporal

Article 10. *Forma i durada.*

1. El contracte de treball subscrit entre l'empresa de treball temporal i el treballador per prestar serveis en empreses usuàries es pot concertar per un temps indefinit o per durada determinada coincidint amb la del contracte de posada a disposició. Aquests contractes s'han de formalitzar per escrit, en els termes que es determinin per reglament, i s'han de registrar a l'oficina d'ocupació en el termini dels deu dies següents a la seva subscripció.

2. Les empreses de treball temporal no poden subscriure contractes d'aprenentatge amb els treballadors contractats per ser posats a disposició de les empreses usuàries.

Article 11. *Drets dels treballadors.*

1. Sense perjudici del que estableix l'Estatut dels treballadors, quan el contracte s'hagi concertat per un temps determinat, el treballador té dret:

a) A ser remunerat, segons el lloc de treball que hagi d'exercir, de conformitat amb el que estableixen el conveni col·lectiu aplicable a les empreses de treball temporal o, si no, el conveni col·lectiu corresponent a l'empresa usuària. La remuneració ha d'incloure, si s'escau, la part proporcional de pagues extraordinàries, festius i vacances.

b) A rebre una indemnització econòmica a la finalització del contracte de posada a disposició equivalent a la part proporcional de la quantitat que resultaria d'abonar dotze dies de salari per cada any de servei.

2. Quan el contracte s'hagi concertat per temps indefinit, s'aplica la normativa de caràcter general.

Article 12. *Obligacions de l'empresa.*

1. Correspon a l'empresa de treball temporal el compliment de les obligacions salarials i de Seguretat Social en relació amb els treballadors contractats per ser posats a disposició de l'empresa usuària.

2. Les empreses de treball temporal estan obligades a destinar anualment l'1 per 100 de la massa salarial a la formació dels treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries, sense perjudici de l'obligació legal de cotitzar per formació professional.

Els treballadors contractats per ser posats a disposició d'altres empreses han de rebre de l'empresa de treball temporal formació suficient i adequada a les característiques del lloc de treball a cobrir, tenint en compte la seva qualificació i experiència professional i prestant especial atenció als riscos als quals hagi d'estar exposat.

És nul·la qualsevol clàusula del contracte de treball temporal que obligui el treballador a pagar a l'empresa de treball temporal qualsevol quantitat a títol de despesa de selecció, formació o contractació.

Article 13. *Negociació col·lectiva.*

En absència d'òrgans de representació legal dels treballadors, estan legitimats per negociar els convenis col·lectius que afectin les empreses de treball temporal les organitzacions sindicals més representatives, entenent-se vàlidament constituïda la representació dels treballadors a la comissió negociadora quan en formin part aquestes organitzacions.

Article 14. *Aplicació de la normativa laboral comuna.*

El que preveu aquest capítol, excepte l'article 13, no és aplicable als treballadors contractats per l'empresa de treball temporal per prestar serveis exclusivament sota la seva direcció i control.

Capítol IV

Relació del treballador amb l'empresa usuària

Article 15. *Direcció i control de l'activitat laboral.*

1. Quan els treballadors duguin a terme tasques en l'àmbit de l'empresa usuària, d'acord amb el que preveu aquesta norma, les facultats de direcció i control de l'activitat laboral les ha d'exercir aquella durant el temps de prestació de serveis en el seu àmbit.

2. En aquests casos, i sense perjudici de l'exercici per l'empresa de treball temporal de la facultat disciplinària que atribueix l'article 58 de l'Estatut dels treballadors, quan una empresa usuària consideri que per part del treballador s'ha produït un incompliment contractual ho ha de posar en coneixement de l'empresa de treball temporal a fi que aquesta adopti les mesures sancionadores corresponents.

Article 16. *Obligacions de l'empresa usuària.*

1. Amb caràcter previ a l'inici de la prestació de serveis, l'empresa usuària ha d'informar el treballador sobre els riscos derivats del seu lloc de treball, així com de les mesures de protecció i prevenció contra aquests.

2. L'empresa usuària és responsable de la protecció en matèria de seguretat i higiene en el treball, així com del recàrrec de prestacions de Seguretat Social a què es refereix l'article 93 del Decret 2065/1974, de 30 de maig, pel qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social, en cas d'accident de treball o malaltia professional que tingui lloc en el seu centre de treball durant la vigència del contracte de posada a disposició i portin causa de falta de mesures de seguretat i higiene.

3. L'empresa usuària ha de respondre subsidiàriament de les obligacions salarials i de Seguretat Social concretes amb el treballador durant la vigència del contracte de posada a disposició. La responsabilitat és solidària en cas que el contracte s'hagi realitzat incomplint el que disposen els articles 6 i 8 d'aquesta Llei.

S'ha de determinar per reglament la informació que l'empresa de treball temporal ha de subministrar a l'empresa usuària.

Article 17. *Drets dels treballadors a l'empresa usuària.*

1. Els treballadors posats a disposició tenen dret a presentar a través dels representants dels treballadors de l'empresa usuària reclamacions en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral.

2. Igualment, tenen dret a la utilització de transport i instal·lacions col·lectives de l'empresa usuària durant el termini de durada del contracte de posada a disposició.

Capítol V

Infraccions i sancions

Article 18. *Subjectes responsables de la infracció.*

Sense perjudici del que estableix la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions en l'ordre social, que en tot cas s'ha d'aplicar en el que no preveu aquesta Llei, són responsables de les accions o omissions contràries a aquesta norma les empreses de treball temporal i les

empreses usuàries respecte a les obligacions que per a les unes i les altres s'estableixen.

Article 19. *Infraccions de les empreses de treball temporal.*

1. Infraccions lleus:

a) No emplenar, en els termes que es determini per reglament, el contracte temporal o contracte de posada a disposició.

b) No incloure en la publicitat de les seves activitats o ofertes d'ocupació la identificació com a empresa de treball temporal i el número d'autorització.

2. Infraccions greus:

a) No formalitzar per escrit els contractes de treball o contractes de posada a disposició, que preveu aquesta Llei.

b) No remetre a l'autoritat laboral competent, en els termes que s'estableixin per reglament, la informació a què es refereix l'article 5 d'aquesta Llei o no comunicar l'actualització anual de la garantia financera.

c) Formalitzar contractes de posada a disposició per a supòsits no previstos a l'article 6.2 d'aquesta Llei.

d) No destinar a la formació dels treballadors temporals les quantitats a què es refereix l'article 12.2 d'aquesta Llei.

e) Cobrar al treballador qualsevol quantitat en concepte de selecció, formació o contractació.

3. Infraccions molt greus:

a) No actualitzar el valor de la garantia financera, quan s'hagi obtingut una autorització administrativa indefinida.

b) Formalitzar contractes de posada a disposició per a la realització d'activitats i treballs que per la seva especial perillositat per a la seguretat o la salut es determinin per reglament.

Article 20. *Infraccions de les empreses usuàries.*

1. Infraccions lleus:

a) No emplenar, en els termes que es determini per reglament, el contracte de posada a disposició.

2. Infraccions greus:

a) No formalitzar per escrit el contracte de posada a disposició.

b) Formalitzar contractes de posada a disposició per a supòsits no previstos a l'article 6.2 d'aquesta Llei.

c) Les accions o omissions que impedeixin l'exercici pels treballadors posats a la seva disposició dels drets establerts a l'article 17 d'aquesta Llei.

d) La falta d'informació al treballador temporal en els termes previstos a l'article 16.1 d'aquesta Llei.

3. Infraccions molt greus:

a) Els actes de l'empresari lesius del dret de vaga, consistents en la substitució de treballadors en vaga per altres llocs a la seva disposició per una empresa de treball temporal.

b) La formalització de contractes de posada a disposició per a la realització d'activitats i treballs que per la seva especial perillositat per a la seguretat o la salut es determinin per reglament.

Article 21. *Sancions.*

1. Les infraccions tipificades i qualificades de conformat amb el que disposa aquest capítol han de ser sancio-

nades segons el que estableix la Llei 8/1988, de 7 d'abril, d'infraccions i sancions en l'ordre social.

2. Sense perjudici del que estableix l'article 38 de la Llei 8/1988, de 7 d'abril, la reincidència de l'empresa de treball temporal en la comissió d'infraccions tipificades com a molt greus en aquesta Llei, pot donar lloc a la suspensió d'activitats durant un any.

Quan l'expedient sancionador comporti la proposta de suspensió d'activitats, és competent per resoldre el ministre de Treball i Seguretat Social o l'autoritat equivalent de les comunitats autònomes amb competència d'execució de la legislació laboral.

Transcorregut el termini de suspensió, l'empresa de treball temporal ha de tornar a sol·licitar l'autorització administrativa que l'habiliti per a l'exercici de l'activitat.

Disposició adicional primera.

En tot el que no preveu aquesta Llei s'ha d'aplicar la legislació laboral i de seguretat social a les relacions existents entre l'empresa de treball temporal i el treballador, i entre aquest i l'empresa usuària, i la legislació civil i mercantil a les relacions entre l'empresa de treball temporal i l'empresa usuària.

Disposició adicional segona.

Els òrgans jurisdiccionals de l'ordre social han de conèixer de les qüestions litigioses que es promoguin entre els empresaris i treballadors com a conseqüència del contracte de posada a disposició.

Disposició adicional tercera.

1. Les cooperatives, degudament constituïdes i inscrites d'acord amb la seva legislació específica, poden obtenir la corresponent autorització administrativa per operar com a empreses de treball temporal, en els termes que estableix aquesta Llei.

A aquest efecte, les cooperatives de treball associat poden contractar tots els treballadors que requereixin per posar-los a disposició de les empreses usuàries, de conformitat amb el que estableixen els articles 6, 8 i 10 d'aquesta Llei, encara que el nombre d'assalariats amb contracte per temps indefinit superi el 10 per 100 del total dels socis.

2. Les relacions entre la cooperativa que actuï com a empresa de treball temporal i els seus socis treballadors o socis de treball l'activitat dels quals consisteixi a prestar serveis en empreses usuàries, així com les corresponents obligacions de Seguretat Social, es regeixen pel que preveu la legislació aplicable a l'esmentat tipus de societats.

Disposició final única.

Es faculta el Govern per dictar totes les disposicions que siguin necessàries per a l'aplicació i el desplegament d'aquesta Llei.

Per tant,

Mano a tots els espanyols, particulars i autoritats, que compleixin aquesta Llei i que la facin complir.

Madrid, 1 de juny de 1994.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,
FELIPE GONZÁLEZ MÁRQUEZ