

Disposició final única. *Entrada en vigor.*

Aquesta Llei entra en vigor l'endemà de la publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,

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

Madrid, 16 de juliol de 1999.

JUAN CARLOS R.

El president del Govern,  
JOSÉ MARÍA AZNAR LÓPEZ

**15683** *LLEI 29/1999, de 16 de juliol, de modificació de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal. («BOE» 170, de 17-7-1999.)*

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

La Llei 14/1994, d'1 de juny, va regular per primera vegada en el nostre ordenament jurídic l'activitat de les empreses de treball temporal, que consisteix a posar treballadors a disposició de les empreses usuàries amb la finalitat de satisfer necessitats temporals d'aquestes empreses. L'objectiu de la dita norma va ser homologar la regulació d'aquestes institucions amb les ja existents en alguns països de la Unió Europea, així com garantir el manteniment dels drets laborals i la protecció social dels treballadors contractats per ser cedits per part de les empreses de treball temporal.

Aquesta situació especial de l'empresa usuària respecte al treballador contractat per una empresa de treball temporal es regula també a la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals, que incorpora al nostre ordenament, entre altres, la Directiva 91/383/CEE relativa a mesures tendents a promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina dels treballadors amb una relació laboral de durada determinada o d'empreses de treball temporal. En aquesta norma s'estableix que l'empresa usuària és responsable de les condicions d'execució de la feina en tot el que està relacionat amb la protecció de la seguretat i la salut dels treballadors i de les obligacions d'informació en matèria de riscos laborals.

Com a conseqüència dels compromisos assolits en l'Acord interconfederal per a l'estabilitat en l'ocupació, es va proposar al Govern la modificació de la regulació que conté l'article 17 de la Llei 14/1994, proposta que va ser recollida pel Reial decret llei 8/1997, de 16 de maig. Com a drets dels treballadors en l'empresa usuària es regula l'atribució de la representació dels treballadors en missió als representants dels treballadors de l'empresa usuària, a efectes de formular qualsevol reclamació en relació amb les condicions d'execució de l'activitat laboral, en tot el que afecta la prestació de serveis dels treballadors de l'empresa de treball temporal.

No obstant això, i transcorreguts més de tres anys des de la regulació de les empreses de treball temporal al nostre país, aquestes han incrementat notablement l'activitat al mateix temps que els drets laborals i la pro-

tecció social dels treballadors han anat disminuint. Segons el Consell Econòmic i Social, l'elevat grau d'acceptació de la contractació a través d'aquesta via deriva no sols del fet de ser un mitjà més flexible de contractació, sinó també dels menors costos salarials que implica la contractació de treballadors d'empreses de treball temporal, que és el principal incentiu per a la seva utilització. Així doncs, el recurs a la contractació dels treballadors d'empreses de treball temporal no sols constitueix un mitjà per atendre necessitats temporals de l'empresa usuària, sinó que a més a més s'ha constituït en un mitjà de reduir els costos salarials.

Els treballadors contractats per ser cedits a les empreses usuàries no sols han sofert les conseqüències d'una precarietat laboral elevada, derivada del caràcter temporal que aquest tipus de contractació suposa i de la prestació de serveis en diferents empreses per períodes curts, sinó que a més a més els seus salaris es troben molt per sota dels salaris reconeguts als treballadors de l'empresa usuària que efectuen els mateixos treballs o treballs del mateix valor, ja que se'ls apliquen diferents normes pactades.

Per això, aquesta iniciativa legislativa porta a terme una reforma de la Llei 14/1994, d'1 de juny, d'empreses de treball temporal, introduint modificacions en els seus articles 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 19 i 20, a fi de garantir al treballador d'aquest tipus d'empreses una seguretat jurídica més gran en la seva relació laboral amb l'empresa usuària. Especialment, s'ha de destacar la modificació de l'article 11 de la Llei 14/1994, que assegura al treballador que presta els seus serveis a través d'una empresa de treball temporal una retribució almenys igual que la del treballador de l'empresa usuària, sens perjudici que per conveni col·lectiu de les empreses de treball temporal s'estableixin retribucions superiors, cas en què serien aplicables aquestes últimes.

Una vegada finalitzat el procés de convergència salarial dels treballadors contractats per les empreses de treball temporal per ser cedits a altres empreses, s'han d'impulsar, preferentment a través de la negociació col·lectiva, les mesures que possibilitin un augment de l'estabilitat en la feina dels treballadors de les empreses de treball temporal, tant els de caràcter estructural com els contractats per prestar serveis en empreses usuàries.

#### Article únic.

Els articles de la Llei 14/1994, d'1 de juny, per la qual es regulen les empreses de treball temporal, que es detallen a continuació, queden modificats en els termes següents:

U. S'incorporen un segon i un tercer paràgrafs a l'apartat 1 de l'article 2, amb la redacció següent:

«A efectes d'apreciar el compliment del requisit relatiu a l'estructura organitzativa, s'han de valorar l'adequació i la suficiència dels elements de l'empresa per desenvolupar l'activitat que es planteja com a objecte, particularment el que es refereix a la selecció dels treballadors, la seva formació i la resta d'obligacions laborals. Per a aquesta valoració s'han de tenir en compte factors com la dimensió, l'equipament i el règim de titularitat dels centres de treball; el nombre, la dedicació, la qualificació professional i l'estabilitat en la feina dels treballadors contractats per prestar serveis sota la direcció de l'empresa de treball temporal, i el sistema organitzatiu i els processos tecnològics utilitzats per a la selecció i formació dels treballadors contractats per posar-los a disposició en empreses usuàries.

En tot cas, l'empresa de treball temporal ha de tenir un nombre mínim de dotze treballadors contractats per prestar serveis sota la seva direcció amb contractes estables o de durada indefinida, a temps complet o parcial, per cada mil treballadors o fracció contractats l'any immediatament anterior, computats tenint en compte el nombre de dies totals de posada a disposició del conjunt dels treballadors cedits, dividit per tres-cents seixanta-cinc. Aquest requisit mínim s'ha d'acreditar per a la concessió de la primera pròrroga anual, i mantenir-se d'ara endavant adaptant-lo anualment a l'evolució del nombre de contractes gestionats.»

Dos. S'incorpora un tercer paràgraf a l'apartat 4 de l'article 2, amb la redacció següent:

«En els expedients de primera autorització i pròrroga, l'autoritat laboral ha de sol·licitar amb caràcter preceptiu i no vinculant informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.»

Tres. S'incorpora un nou apartat 5 a l'article 2, amb la redacció següent:

«5. L'empresa de treball temporal està obligada a mantenir una estructura organitzativa que respongui a les característiques que es van valorar per concedir l'autorització. Si com a conseqüència de la vigilància del compliment de la normativa laboral l'autoritat laboral que va concedir l'autorització aprecia l'incompliment d'aquesta obligació, ha de procedir a iniciar d'ofici l'oportú procediment d'extinció total o parcial de l'autorització.

L'obertura d'aquest procediment s'ha de notificar a l'empresa de treball temporal, per tal que pugui efectuar les alegacions que consideri oportunes, i sol·licitar l'informe preceptiu i no vinculant de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, i l'informe dels representants dels treballadors de l'empresa de treball temporal.

Si en l'expedient queda acreditat l'incompliment de l'obligació de manteniment de l'estructura organitzativa de l'empresa, la resolució ha de declarar l'extinció total o parcial de l'autorització, especificant les carències o deficiències que la justifiquen i l'àmbit territorial afectat. La represa de l'activitat de l'empresa requereix una nova autorització.»

Quatre. L'article 5 queda redactat de la manera següent:

«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 una relació dels contractes de posada a disposició signats, en els termes que s'estableixin per reglament. L'autoritat laboral ha de remetre la relació esmentada als òrgans de participació institucional a què es refereix la lletra b) de l'apartat 3 de l'article 8 de l'Estatut dels treballadors, i és d'aplicació igualment el que disposa en matèria de sigil professional.

2. Igualment, l'empresa de treball temporal ha d'informar l'esmentada autoritat laboral sobre qualsevol canvi de titularitat, obertura i tancament de centres de treball i cessaments de l'activitat.

3. Si el lloc d'execució del contracte de treball, o de l'ordre de servei si s'escau, està situat en un territori no inclòs en l'àmbit geogràfic d'actuació autoritzat de l'empresa de treball temporal, aquesta

ha de notificar a l'autoritat laboral del territori esmentat la prestació d'aquests serveis, amb caràcter previ al seu inici, adjuntant-hi una còpia del contracte de treball i de la seva autorització administrativa.»

Cinc. L'apartat 2 de l'article 6 queda redactat de la manera següent:

«2. Es poden signar contractes de posada a disposició entre una empresa de treball temporal i una empresa usuària en els mateixos supòsits i sota les mateixes condicions i requisits en què l'empresa usuària podria signar un contracte de durada determinada d'acord amb el que disposa l'article 15 de l'Estatut dels treballadors.»

Sis. L'apartat 1 de l'article 7 queda redactat de la manera següent:

«1. En matèria de durada del contracte de posada a disposició, cal atènyer-se al que disposen l'article 15 de l'Estatut dels treballadors i les seves disposicions de desplegament per a la modalitat de contractació corresponent al supòsit del contracte de posada a disposició, sens perjudici del que disposa l'article 12.3 d'aquesta Llei pel que fa als eventuais períodes de formació previs a la prestació efectiva de serveis.»

Set. La lletra c) de l'article 8 queda redactada de la manera següent:

«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 que preveuen els articles 50, 51 i 52, apartat c), de l'Estatut dels treballadors, llevat dels supòsits de força major, o quan en els divuit mesos anteriors a la contractació esmentada els dits llocs de treball hagin estat coberts durant un període de temps superior a tretze mesos i mig, de manera contínua o discontinua, per treballadors posats a disposició per empreses de treball temporal.»

Vuit. L'article 9 queda redactat de la manera següent:

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

L'empresa usuària ha d'informar els representants dels treballadors sobre cada contracte de posada a disposició i motiu d'utilització, dins dels deu dies següents a la signatura. En el mateix termini els ha d'entregar una còpia bàsica del contracte de treball o de l'ordre de servei, si s'escau, del treballador posat a disposició, que li ha d'haver facilitat l'empresa de treball temporal.»

Nou. L'article 11 queda redactat de la manera següent:

«Article 11. *Drets dels treballadors.*

1. Els treballadors contractats per ser cedits a empreses usuàries tenen dret durant els períodes de prestació de serveis en aquestes empreses a percebre, com a mínim, la retribució total establerta per al lloc de treball a desenvolupar en el conveni col·lectiu aplicable a l'empresa usuària, calculada per unitat de temps. La remuneració esmentada ha d'incloure, si s'escau, la part proporcional corresponent al descans setmanal, les pagues extraordinàries, els festius i les vacances, i és responsa-

bilitat de l'empresa usuària la quantificació de les percepcions finals del treballador. A aquest efecte, l'empresa usuària ha de consignar el salari esmentat en el contracte de posada a disposició del treballador.

2. Sens perjudici del que estableix l'Estatut dels treballadors, quan el contracte s'hagi concertat per un temps determinat el treballador té dret, a més a més, 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.»

Deu. Es fa una redacció nova de l'apartat 2 de l'article 12, i s'incorporen dos nous apartats 3 i 4 a l'article esmentat, amb la redacció següent:

«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, sens perjudici de l'obligació legal de cotitzar per formació professional.

3. L'empresa de treball temporal s'ha d'assegurar que el treballador, prèviament a la seva posada a disposició de l'empresa usuària, té la formació teòrica i pràctica en matèria de prevenció de riscos laborals necessària per al lloc de treball a desenvolupar, tenint en compte la seva qualificació i l'experiència professional i els riscos als quals hagi d'estar exposat. En cas contrari, ha de facilitar la formació esmentada al treballador, amb mitjans propis o concertats, i durant el temps necessari, que ha de formar part de la durada del contracte de posada a disposició, però en tot cas és previ a la prestació efectiva dels serveis. A aquest efecte, la signatura d'un contracte de posada a disposició només és possible per a la cobertura d'un lloc de treball respecte del qual s'hagi fet prèviament l'avaluació de riscos laborals preceptiva, d'acord amb el que disposen els articles 15.1.b) i 16 de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals.

La despesa de formació en matèria preventiva es computa a efectes del que disposa l'apartat 2 anterior, però la quantitat que estableix l'apartat esmentat no constitueix en cap cas un límit a les necessitats de formació en matèria preventiva.

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

Onze. S'afegeix una nova lletra c) a l'apartat 1 de l'article 19, amb la redacció següent:

«c) No entregar a l'empresa usuària la còpia bàsica del contracte de treball o l'ordre de servei dels treballadors posats a la seva disposició, així com la resta de documentació que estigui obligada a subministrar-li.»

Dotze. Es modifiquen les lletres c) i d) de l'apartat 2 de l'article 19 i s'afegeix una nova lletra f) a l'esmentat apartat. Queden redactades de la manera següent:

«c) Formalitzar contractes de posada a disposició per a supòsits diferents dels que preveu l'apartat 2 de l'article 6 d'aquesta Llei o per a la cobertura de llocs de treball respecte dels quals no s'hagi efectuat prèviament la preceptiva avaluació de riscos.

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

«f) La posada a disposició de treballadors en àmbits geogràfics per als quals no es té autorització administrativa d'actuació, tret del que preveu l'apartat 3 de l'article 5 d'aquesta Llei.»

Tretze. La lletra c) de l'apartat 3 de l'article 19 queda redactada de la manera següent:

«c) No dedicar-se exclusivament a l'activitat constitutiva de l'empresa de treball temporal.»

Catorze. S'afegeix una lletra b) a l'apartat 1 de l'article 20, que queda redactada de la manera següent:

«b) No facilitar les dades relatives a la retribució total establerta en el conveni col·lectiu aplicable per al lloc de treball en qüestió, a efectes de la seva consignació en el contracte de posada a disposició.»

Quinze. Es modifiquen les lletres b) i e), de l'apartat 2 de l'article 20, que queden redactades de la manera següent:

«b) Formalitzar contractes de posada a disposició per a supòsits diferents dels que preveu l'apartat 2 de l'article 6 d'aquesta Llei o per a la cobertura de llocs de treball respecte dels quals no s'hagi fet prèviament la preceptiva avaluació de riscos.»

«e) Formalitzar contractes de posada a disposició per a la cobertura de llocs o funcions que, en els dotze mesos anteriors, hagin estat objecte d'amortització per acomiadament improcedent, acomiadament col·lectiu o per causes objectives, o per a la cobertura de llocs que en els divuit mesos anteriors haguessin estat ja coberts per més de tretze mesos i mig, de manera contínua o discontinua, per treballadors posats a disposició per empreses de treball temporal; en ambdós casos s'entén comesa una infracció per cada treballador afectat.»

#### **Disposició transitòria única.**

Les empreses de treball temporal que en la data d'entrada en vigor d'aquesta norma hagin estat ja autoritzades administrativament per a l'exercici de la seva activitat amb caràcter definitiu, han d'acreditar davant l'autoritat laboral que va concedir l'autorització, en un termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el compliment del requisit establert en el tercer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 2, en la redacció que en fa aquesta norma.

#### **Disposició derogatòria única.**

Queden derogades totes les disposicions del mateix rang o inferior que s'oposin al que disposa aquesta Llei.

#### **Disposició final primera.**

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

#### **Disposició final segona.**

Aquesta Llei entra en vigor al cap de vint dies de la seva publicació en el «Butlletí Oficial de l'Estat».

Per tant,

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

Madrid, 16 de juliol de 1999.

JUAN CARLOS R.