

EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

MODIFICACIÓN DE LA LEY 14/1994

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|--|---|--|
| <p>Autorización Administrativa <u>Apartado 1.</u></p> <p>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:</p> <p>a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.</p> <p>b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.</p> <p>c) Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad social.</p> <p>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.</p> <p>e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.</p> <p>f) Incluir en su denominación los términos "empresa de trabajo temporal".</p> | <p>Autorización Administrativa Se incorporan un segundo y tercer párrafo al apartado 1:</p> <p>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.</p> <p>En todo caso, la empresa de trabajo temporal deberá contar con un <u>número mínimo de doce trabajadores contratados para prestar servicios bajo su dirección con contratos estables o de duración indefinida</u>, 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 trabajadores cedidos, dividiendo 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.</p> | <p>Es uno de los artículos donde se mejora respecto a la situación anterior.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se definen los elementos a tener en cuenta por la autoridad laboral en relación con el requisito de disponer de una estructura organizativa para cumplir las obligaciones como ETT. - La obligación establecida para las ETT de contar con un número de trabajadores fijos para el personal de estructura es claramente insuficiente y en la práctica no va a suponer un incremento del personal fijo de estructura, al menos en las grandes ETT. Es positivo en todo caso el que las ETT tengan que acreditar ese número mínimo anualmente ante la autoridad laboral. - CC.OO. hemos venido reclamando un número mayor para el personal de estructura y establecer también un porcentaje obligatorio de trabajadores fijos entre el personal de puesta a disposición. La estabilidad en el empleo del conjunto de los trabajadores de las ETT sigue siendo un objetivo y una reivindicación sindical y la vamos a seguir planteando con fuerza en la negociación del próximo convenio colectivo. |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|--|--------------|--------------------|
| <p><u>Apartado 2</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p><u>Apartado 3</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> | | |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|---|---|---|
| <p><u>Apartado 4</u></p> <p>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.</p> <p>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.</p> | <p>Se incorpora un tercer párrafo al apartado 4:</p> <p>"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".</p> <p>Se añade un apartado 5</p> <p>"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.</p> <p>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.</p> <p>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".</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Se incorpora a la Ley uno de los requisitos contenidos en la propuesta sindical. Además de este aspecto positivo, reclamábamos que anualmente la Inspección de Trabajo emitiera un informe sobre el cumplimiento por la ETT de sus obligaciones laborales y de los requisitos tenidos en cuenta para su autorización administrativa. - Ahora se le da mayor importancia al cumplimiento de la estructura organizativa, ya que la autoridad laboral puede declarar la extinción total o parcial de la autorización en caso de incumplimiento. |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|---|--|---|
| <p>Obligaciones de información a la autoridad laboral.</p> <p>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.</p> <p>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 actividad.</p> | <p>Obligaciones de información a la autoridad laboral</p> <p>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. <i>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 artículo 8 del ET, resultando igualmente de aplicación lo dispuesto en el mismo en materia de sigilo profesional.</i></p> <p>2. Igualmente la empresa de trabajo temporal deberá informar a dicha autoridad laboral sobre todo cambio de titularidad, apertura y <i>cierre</i> de centros de trabajo, y ceses de la actividad.</p> <p>3. <i>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.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> – Los dos nuevos derechos de información recogidos en la Ley (art. 5 y 9) son una de las reivindicaciones sindicales con las que han estado de acuerdo desde el inicio todos los grupos parlamentarios y se incorporaron como enmiendas. – La relación de contratos de puesta a disposición tenemos que exigirla en los órganos de participación institucional (Comisiones de Seguimiento de la Contratación, Comisiones Ejecutivas del INEM/Servicios Públicos de Empleo autonómicos). Esto nos va a permitir conocer el nombre de las empresas usuarias donde actúan ETT. Para que esta información no quede en "papel mojado" hay que coordinarla: si la ETT es de ámbito estatal la información la obtendremos en la Confederación y si la ETT es de ámbito provincial será la organización territorial quién la recabe. En ambos casos deberemos transmitirla a la federación correspondiente (estatal o territorial) para que ésta la traslade a las empresas usuarias afectadas. – El nuevo apartado 3 permite a la empresa usuaria desplazar al trabajador de la ETT, en el cumplimiento de la actividad para la que ha hecho el contrato de puesta a disposición, a otro territorio, aunque la ETT no tenga autorización administrativa para actuar en él; basta que la ETT lo comunique a la autoridad laboral previamente. Es un nuevo aspecto con el que estamos en desacuerdo. |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|--|---|--|
| <p>Supuestos de utilización. <u>Apartado 2.</u> 2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:</p> <p>a) para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.</p> <p>b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aún tratándose de la actividad normal de la empresa.</p> <p>c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva del puesto de trabajo.</p> <p>d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.</p> | <p>Supuestos de utilización. <u>Apartado 2.</u> 2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición <i>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 artículo 15 del ET.</i></p> | <p>– Al eliminar los supuestos específicos y remitirse a lo establecido en el art. 15 del ET., desaparece el supuesto d), por tanto las empresas usuarias no podrán usar ETT para cubrir un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección, un supuesto que básicamente se da en las Administraciones Públicas. Hay que recordar que aunque en la nueva ley de ETT no se incluye la prohibición expresa de que las AA.PP. puedan cubrir sus necesidades con ETT, como pedíamos nosotros, dicha prohibición está incluida en el anteproyecto de ley de Contratos del Estado (con la excepción para realizar encuestas, tomas de datos y otros servicios análogos) que todavía no se ha aprobado en el Parlamento.</p> |
| <p>Duración. <u>Apartado 1</u> 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.</p> | <p>Duración. <u>Apartado 1</u> 1. En materia de duración del contrato de puesta a disposición se estará a lo dispuesto en el artículo 15 del ET y en sus disposiciones de desarrollo para la modalidad de contratación correspondiente al supuesto de contrato de puesta a disposición, sin perjuicio de los dispuesto en el artículo 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.</p> | <p>– Al remitir la duración de los contratos a lo establecido en el art. 15 del ET, se amplía la duración del contrato de puesta a disposición por circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos (eventual), hasta 13,5 meses en un periodo de 18 meses, si así está establecido en el convenio colectivo de la empresa usuaria. Antes la duración máxima era de 6 meses. Es necesario tener en cuenta esta nueva situación cuando negociemos una ampliación del contrato eventual en las empresas usuarias.</p> |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|---|---|---|
| <p>Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: 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 ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor.</p> | <p>Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos: 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 ET, excepto en los supuestos de fuerza mayor, <i>o cuando en los 18 meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a 13 meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - La nueva prohibición para celebrar contratos de puesta a disposición afecta a todos los supuestos (obra o servicio, eventual, interinidad). - Si la empresa usuaria hace un contrato de puesta a disposición para la cobertura de un puesto de trabajo que en los 18 meses anteriores ya hubiera estado cubierto durante más de 13 meses y medio, de forma continua o discontinua por una o varias ETT, incurrirá en falta grave y además el contrato laboral entre la ETT y el trabajador puesto a disposición para cubrir dicho puesto será en fraude de Ley y, en consecuencia, será indefinido. - En este caso deberemos dirigir la demanda contra la ETT y la empresa usuaria al tener ésta responsabilidad solidaria. |
| <p>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.</p> | <p>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. <i>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.</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> - Disponer de la copia básica del contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador por parte de la representación sindical de la empresa usuaria tiene que ser un instrumento de acción sindical que nos permita: conocer cuántos trabajadores de ETT hay en la empresa, cuáles son las ETT con las que trabaja la usuaria, controlar que el contrato se ajusta a la causa temporal existente en la usuaria, controlar que las condiciones retributivas y la jornada del trabajador de ETT son las mismas que las establecidas en el convenio de la usuaria. |

ta: Recordar que según lo acordado en el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo (Ley 63/1997) ya se modificó el apartado 1 del artículo 17 de y de ETT para dar mayores competencias a la representación sindical de la empresa usuaria respecto a los trabajadores en misión.

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|---|---|---|
| <p>Derechos de los trabajadores.</p> <p>1. Sin perjuicio de lo establecido en el ET, cuando el contrato se haya concertado por tiempo determinado el trabajador tendrá derecho:</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo indefinido se aplicará la normativa de carácter general.</p> | <p>Derechos de los trabajadores</p> <p>1. <i>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, <u>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.</u></i> Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente <i>al descanso semanal</i>, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, <i>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.</i></p> <p>2. <i>Sin perjuicio de lo establecido en el ET, 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.</i></p> | <p>Supone un avance importante en el objetivo sindical de conseguir la igualdad de trato real.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Se acaba con la ambigüedad de la Ley que sólo garantizaba a los trabajadores en misión el mismo salario de la empresa usuaria en ausencia de otros convenios colectivos. Esto permitió que las ETT hicieran convenios colectivos propios de empresa con condiciones retributivas mínimas y siempre inferiores a las establecidas en el sector y en las empresas usuaria, cuestión que los sindicatos abordamos con el convenio colectivo general de las ETT. - Se establece la equiparación salarial con el convenio colectivo de la empresa usuaria desde la entrada en vigor de la Ley, por lo que se mejora respecto a lo establecido en el convenio colectivo de las ETT que garantizaba la equiparación salarial con el convenio sectorial de referencia de la empresa usuaria desde el 31 de diciembre de 1999. La nueva ley obliga por tanto a todas las ETT a pagar el salario establecido en el convenio colectivo de la empresa usuaria. - Se incluye como novedad que en la retribución total debe estar incluida la parte proporcional correspondiente al descanso semanal. Esto es importante y así lo planteamos al Ministerio de Trabajo y a todos los grupos parlamentarios, para evitar el fraude que vienen haciendo las ETT de contratar de lunes a viernes para no pagar el salario y las cotizaciones sociales del fin de semana. - También es nuevo y positivo que la empresa usuaria tenga que incluir en el contrato de puesta a disposición el salario del trabajador de la ETT. |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|---|--|--|
| | | <ul style="list-style-type: none"> - Aunque la nueva redacción dada al art. 11 no es la que hemos venido reivindicando CC.OO., supone una mejora importante y ahora tenemos que evitar que las empresas usuarias hagan una interpretación restrictiva de la Ley tratando de excluir los pactos o acuerdos de empresa que no tienen el carácter de convenio colectivo en sentido estricto. Para ello tendremos en cuenta la Exposición de Motivos, párrafo penúltimo de la Ley, en el que se habla de retribución igual que la del trabajador de la empresa usuaria. La representación sindical de la empresa usuaria debe asumir como una responsabilidad básica, el control del salario que se le paga a los trabajadores de las ETT, máxime cuando va a disponer de la copia básica del contrato laboral suscrito entre el trabajador y la ETT. |
| <p>Obligaciones de la empresa.</p> <p>2. Las ETT 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.</p> <p>Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de otras empresas deberán recibir de la ETT formación suficiente y adecuada a las características de 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.</p> <p>Será nula toda cláusula del contrato de trabajo temporal que obligue al trabajador a pagar a la ETT cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.</p> | <p>Obligaciones de la empresa.</p> <p>2. Las ETT 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.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Supone un retroceso respecto a la situación anterior, ya que se elimina la obligación de las ETT a dar la formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir, pues aunque las ETT lo incumplían sistemáticamente entendemos que es un requisito a mantener, máxime cuando siguen estando obligadas a dedicar el 1% de la masa salarial a la formación de los trabajadores en misión. - En cualquier caso deberemos seguir reivindicando en el convenio colectivo de las ETT instrumentos que nos permitan hacer efectiva la formación de estos trabajadores. |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|---|---|---|
| <p>Obligaciones de la empresa.</p> | <p>Obligaciones de la empresa. Se añade un apartado 3 3. La ETT 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, <u>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.</u> 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 artículos 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 los 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. Se añade un apartado 4 (antes incluido en punto 2) 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.</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li data-bbox="1293 191 2018 280">– En este nuevo apartado 3 lo que se hace es transcribir en la Ley lo que ya estaba establecido en el reciente Reglamento de actividades peligrosas. <li data-bbox="1293 987 2018 1164">– Este nuevo apartado sustituye al anterior apartado 2. En la redacción anterior sólo se consideraba nula la cláusula que imponía la obligación al trabajador de pagar si éste tenía un contrato temporal; en la actual redacción se aclara que dicha cláusula es nula tanto si el contrato es temporal como indefinido. |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|---|---|--|
| <p><i>Infracciones de las Empresas de Trabajo Temporal</i></p> <p><u>Apartado 1.</u> Infracciones leves:</p> <p><u>Apartado 2.</u> Infracciones graves:</p> <p>c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley.</p> <p>d) No destinar a la formación de los trabajadores temporales las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de esta ley</p> <p><u>Apartado 3.</u> Infracciones muy graves:</p> <p>c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la ETT o realizarla sin disponer de la estructura organizativa que responda a su autorización.</p> | <p><i>Infracciones de las Empresas de Trabajo Temporal</i></p> <p><u>Apartado 1.</u> Infracciones leves:</p> <p>Se añade una letra c)</p> <p>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.</p> <p><u>Apartado 2.</u> Infracciones graves:</p> <p>c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de esta Ley <i>o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</i></p> <p>d) No destinar a la formación de los trabajadores las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de esta Ley.</p> <p>Se añade una letra f)</p> <p>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 artículo 5 de esta Ley.</p> <p><u>Apartado 3.</u> Infracciones muy graves:</p> <p>c) No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la ETT.</p> | <p>– Es insuficiente calificar esta nueva falta como leve, tanto más porque afecta a los derechos de los representantes de los trabajadores, ya que si la usuaria no recibe de la ETT la copia básica del contrato o de la orden de servicio no se las puede entregar a aquellos.</p> <p>– Es positivo que se incluya como infracción el nuevo requisito respecto a la evaluación de riesgos, aunque nosotros entendemos que debería haberse calificado de infracción muy grave.</p> <p>– Se suprime el término temporal. Es falta no destinar la cantidad prevista a la formación, tanto de los trabajadores temporales como indefinidos.</p> <p>– Es positivo que se incluya como infracción grave la puesta a disposición de trabajadores en territorios para los que la ETT no tiene autorización administrativa, pero no estamos de acuerdo con lo previsto en el apartado 3 del artículo 5 de la Ley, como ya hemos comentado anteriormente.</p> <p>– Se excluye como falta muy grave el que la ETT no cuente con la estructura organizativa adecuada. Aunque en el artículo 2.5 se contempla la revocación de la autorización administrativa si no se mantiene dicha estructura, entendemos que se debería haber mantenido también la calificación de infracción.</p> |

| LEY 14/1994 | NUEVA | COMENTARIOS |
|---|--|---|
| <p>Infracciones de las empresas usuarias.</p> <p><u>Apartado 2.</u> Infracciones graves:</p> <p>b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en el artículo 6.2. de esta Ley.</p> <p>e) Formalizar contrato 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, entendiéndose cometida una infracción por cada trabajador afectado.</p> | <p>Infracciones de las empresas usuarias.</p> <p>Apartado 1. Infracciones leves:</p> <p>Se añade una letra b)</p> <p>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.</p> <p><u>Apartado 2.</u> Infracciones graves:</p> <p>b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de esta Ley <i>o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos.</i></p> <p>e) 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, <i>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 ETT</i>, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Se tipifica la nueva obligación en materia salarial, aunque entendemos que debería ser falta grave. - Es positivo que se incluya como infracción el nuevo requisito respecto a la evaluación de riesgos, aunque nosotros entendemos que debería haberse calificado de infracción muy grave - Es positivo que se califique como falta grave la cobertura de un puesto de trabajo con ETT cuando en los 18 meses anteriores ya ha estado cubierto más de 13 meses y medio. Todo ello sin perjuicio de que en este supuesto el contrato se considerará celebrado en fraude de ley. |
| <p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">TRANSITORIA</p> | <p>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 artículo 2, en la redacción dada por esta norma.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - Se trata de que las ETT que ya tienen autorización administrativa justifiquen la nueva obligación establecida sobre la estructura organizativa con la que cuentan para desarrollar su actividad, incluido el número de trabajadores fijos de estructura. |

| | <i>LEY 14/1994</i> | <i>NUEVA</i> | <i>COMENTARIOS</i> |
|--|--------------------|---|--------------------|
| F I N A L E S | | <p>Primera Se faculta al Gobierno para dictar las disposiciones necesarias para la aplicación y desarrollo de la presente Ley.</p> <p>Segunda La presente Ley entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el BOE.</p> | |

io de 1999.