



**CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO**  
**SECRETARÍA DE ACCIÓN SINDICAL**

**46**

**BOLETÍN INFORMATIVO JURÍDICO SINDICAL**

# **REFORMA DE LA LEY DE ETT'S**

**TEXTO ÍNTEGRO  
Y COMENTARIOS**

**Nº 46/ 31-VII-99**

# 1 .-

## INTRODUCCIÓN

Aunque estamos a punto de editar una guía específica sobre las ETT's, hemos creído conveniente completar la serie dedicada a las mismas (nº 3, 28 y 29) en estos Boletines Informativos de la Secretaría de Acción Sindical, con una valoración sobre la Ley 29/1999 que viene a modificar la 14/1994 del 1 de junio de 1994, aprobada en el Congreso de los Diputados, y publicada en el BOE del 17 de julio de 1999, incorporando además, el texto de la Ley 29/99

El trabajo lo ha realizado nuestro experto en este tema, **Alberto Galvez**, del Sindicato de Administración Pública de Zaragoza.

A la espera de la edición de la Guía antes aludida, esperamos que os sea de utilidad.



Secretaría de  
Acción Sindical  
de la  
Confederación  
General del  
Trabajo (CGT)

Equipo Jurídico-Sindical  
Secretaría de Acción Sindical  
CGT

**2 .-****REFORMA DE LA  
LEY DE ETT'S**

Acaba de ser aprobada en el Senado y en el Congreso la reforma de la ley 14/94 que regula las Empresas de Trabajo Temporal. Esta reforma responde a la presión que la sociedad y algunas organizaciones sindicales y políticas han ido ejerciendo sobre sus gobernantes y pretende, según el ministro de trabajo, "humanizar y dignificar" el trabajo en las ETT's. Efectivamente, la deficiente regulación de su actividad, tanto en la ley como en el convenio colectivo, y los usos abusivos de estas empresas, había situado a los trabajadores cedidos por ETT's a la cola de las retribuciones y de los derechos laborales y sindicales.

La ley de 1994 en su exposición de motivos esperaba hacer del tráfico de mano de obra "un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la actividad de la empresa". La realidad de estos cinco años de actividad en el estado español se plasma en la nueva exposición de motivos de la reforma, donde se reconoce que las ETT's "han incrementado notablemente su actividad a la vez que los derechos laborales y la protección social de los trabajadores ha ido disminuyendo". Se reconoce también que "el elevado grado de aceptación... deriva... de los menores costes salariales, siendo éste el principal incentivo para su utilización".

Con la entrada en vigor de la reforma, se espera que sea a la vuelta del verano, se pretende acabar con uno de los aspectos más vergonzosos de la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal: la distinta retribución que perciben los trabajadores de la ETT, y los trabajadores de la empresa usuaria. Pero hay otras no verdades que también son importantes y que veremos a continuación, como la obligación de realizar contrataciones fijas, la modificación de las causas de contratación y de la duración de los contratos, y la prohibición del encadenamiento de contratos. Se trata de una reforma que, en conjunto, trata de echar parches ahí donde la experiencia ha demostrado que se producían más abusos, pero que no supone la total convergencia salarial ni acaba con el problema de la cesión de mano de obra, antes bien, la consagra y establece la regulación que permitirá que se convierta en una actividad políticamente correcta.

**La convergencia salarial**

El principal agravio que se da en las ett's es el distinto salario que perciben los trabajadores cedidos y los trabajadores de la empresa usuaria. Distintos informes de CGT han cuantificado esas diferencias entre un 17% y un 32% según los distintos sectores de actividad. El convenio colectivo de las Empresas de Trabajo Temporal pretendió acabar con esta discriminación mediante un proceso de convergencia salarial que duraría desde 1997 hasta el 2000. Sin embargo, este proceso no funcionó por varias razones: no era automático, sino que una comisión paritaria estudiaría los convenios sectoriales de todo el estado, e iría elaborando un listado con los sectores donde se iría dando esa convergencia. Tras dos años de estudios, sólo existía un listado deslavazado, arbitrario, e inconexo de sectores donde se daría esa convergencia. Además esa convergencia sólo se hacía con el convenio del sector (no con el de la empresa), y sólo al salario base (no a los complementos salariales).

El siguiente paso fue una mesa tripartita patronal-sindicatos-administración, en la que se trataría este tema. La intención con la que la patronal acudió no podía ser menos constructiva, y la mesa se disolvió mientras la patronal insistía en que sí a la convergencia, pero que la diferencia salarial debía abonarla... el estado!!!

Mientras, distintas iniciativas legislativas del PSOE y de CIU buscaban la convergencia salarial en las cortes generales mediante la reforma de la ley de 1994. El PP se opuso en un principio, con un argumento tan peregrino como que era una intromisión en la autonomía colectiva de las partes (patronal y sindicatos) que ya habían diseñado su proceso de convergencia salarial en el convenio colectivo. En el último momento, el PP reconsideró su postura y optó por apoyar la reforma legislativa que nos ocupa.



**Secretaría de  
Acción Sindical  
de la  
Confederación  
General del  
Trabajo (CGT)**

**2 .-****REFORMA DE LA  
LEY DE ETT'S**

Tal y como ha quedado el régimen retributivo de los trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal su salario será como mínimo el que se contemple en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria para un trabajador de esa categoría profesional por unidad de tiempo. La convergencia ya está hecha, vía legislativa, pero existen numerosas excepciones que la ley no contempla.

Es el caso de las empresas donde se pactan los salarios individualmente en el contrato de trabajo (dónde los cedidos cobrarán sólo lo que marque el convenio). Otra excepción se dará en las empresas o sectores en los que no hay convenio colectivo (aproximadamente un 20%), donde seguirán cobrando los salarios misérrimos del convenio de ETT's. Tampoco habrá convergencia en las empresas donde parte del salario se cobra por producción (trabajo a prima), o donde se cobran complementos o pagas extraordinarias según los beneficios de la empresa (puesto que la convergencia se hace sólo al salario por unidad de tiempo, días o meses, pero no al salario por unidad de obra), o donde se cobran complementos que son "liberalidades" del empresario, o complementos que se crean por acuerdo entre empresario y representantes de los trabajadores sin que figuren en el articulado del convenio colectivo. Los trabajadores cedidos tendrán ahora también el mismo problema que otros muchos trabajadores: la existencia de dobles tablas retributivas en los convenios donde los eventuales, o los trabajadores de nuevo ingreso, cobran cantidades significativamente inferiores a las de los fijos o los más veteranos en la empresa. Además de una convergencia deficiente, la reforma ha olvidado otros aspectos donde se dan agravios entre trabajadores y plantilla, y trabajadores de ETT's: en materia de vacaciones, permisos, licencias, y otros derechos que no son salariales, no se da, ni está previsto que se haga, ningún tipo de convergencia.

Es decir, se soluciona parte del problema, pero no del todo. Aún habrá trabajadores que cobren distinto, o que no tengan un convenio sectorial o de empresa al que converger.

**Obligación de contratar trabajadores fijos**

Una segunda reforma, menos importante de lo que parece, es la obligación de las Empresas de Trabajo Temporal de contratar trabajadores fijos para su estructura. Desde la entrada en vigor de la reforma, las ett's tienen la obligación de contratar a doce trabajadores fijos por cada mil trabajadores cedidos. Sin embargo esos mil trabajadores deben computarse anualmente, con lo cual lo más correcto es decir que se tienen que contratar doce fijos por cada 365.000 jornadas de trabajo de cedidos. Como la duración media de un contrato de trabajo en las ett's es de cinco días, resultan unos 75.000 contratos de puesta a disposición. Evidentemente una empresa que realice semejante volumen de trabajo, da para contratar a bastante más que a doce trabajadores fijos. Si a esto unimos que la contratación de esos doce puede hacerse a tiempo parcial, resulta muy insuficiente la obligación.

Según los últimos datos oficiales, las ett's realizan un contrato fijo por cada 670 temporales (0,14%). La nueva normativa, siempre según las estadísticas del MTAS, no va a suponer un incremento de la contratación indefinida, sino que ésta será consecuencia del incremento de la actividad del sector, porque, según estas cifras a qué empresa puede vender, contratar, liquidar... a 75.000 trabajadores con menos de doce personas en su plantilla? Por tanto, lo único que establece este precepto es la obligación, que ya existía, de utilizar las modalidades de contratación fija para atender a las necesidades fijas de la empresa. La situación contraria la precariedad actual de los trabajadores de estructura, no es más que un fraude contra los trabajadores y contra su estabilidad laboral. Por tanto, no nos engañemos, este precepto no va a crear empleo sino que va a obligar a las ett's a cumplir en su casa con la normativa laboral que ya existía.

**Modalidades de contratación y duración de los contratos**

La reforma elimina el listado cerrado de causas de contratación que hacía la ley 14/94 (obra o servicio determinado, atención de las exigencias circunstanciales del mercado, sustitución de trabajadores, y cobertura temporal de un puesto vacante



**2 .-****REFORMA DE LA  
LEY DE ETT'S**

mientras dura el proceso de selección), para sustituirlo por una referencia genérica a las causas de contratación del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores, incluso en lo relativo a la duración máxima de los contratos. A partir de ahora serán las mismas causas y las mismas duraciones que antes, pero hay un detalle importante: se da carta de normalidad a las contrataciones de las ett's, y se las pone al mismo nivel normativo que al resto de contrataciones. A partir de ahora, cualquier flexibilización de la contratación laboral se aplicará directamente a las ett's, sin necesidad de volver a reformar su legislación específica.

Todo esto es acorde con el espíritu de la reforma: las ett's necesitan flexibilidad, porque el mercado de trabajo necesita flexibilidad. En lugar de poner obstáculos a su actividad, se tiende a normalizarla.

**Prevención de Riesgos Laborales**

Se traslada a la ley la prohibición, ya existente desde febrero de 1999, de ceder a trabajadores para puestos en los que no se haya hecho la preceptiva evaluación de riesgos laborales. Aunque a estas alturas todas las empresas deberían tener hecho ya este estudio, algunas estadísticas cifran en sólo el 30% el número de las que efectivamente lo tienen. La aplicación estricta de esta prohibición supondría limitar extraordinariamente el campo de actuación de las ett's.

Pero, como de costumbre, cuando el legislador va, las ett's ya están de vuelta. Desde principios de 1999, cuando se trata de poner a un trabajador cedido para ocupar un puesto del que no se ha hecho la evaluación de riesgos... pues es la propia ETT la que, por un pequeño precio, realiza ese estudio, ya podemos imaginar con qué rigor.

**Prohibición del encadenamiento de contratos**

Se amplían los supuestos de prohibición de contratación a través de ett's. A partir de ahora, no se podrá utilizar personal cedido para ocupar aquellos puestos de trabajo que hayan sido cubiertos por personal de ett's durante más de 13 meses y medio dentro de los últimos 18 meses. Se trata de otra reforma que no es tal puesto que es sólo un freno a los usos fraudulentos del tráfico de mano de obra.

Hasta ahora ya existía la prohibición de utilizar trabajadores cedidos para atender las necesidades fijas de personal de la empresa usuaria. Sin embargo, la dificultad para individualizar los puestos de trabajo, o para fijar las dimensiones exactas de la plantilla de una empresa, imposibilitaba en la práctica determinar qué puestos de trabajo eran los estructurales, y cuales eran los temporales. Desde la entrada en vigor de la reforma se intentará poner coto al abuso de la utilización de las ett's, aplicando parámetros objetivos como este.

No obstante, volvemos a lo mismo: el legislador ha tenido que recurrir a repetir en la ley de ett's obligaciones que ya existían y que eran sistemáticamente ignoradas por las Empresas de Trabajo Temporal. Es decir, ningún avance significativo.

**Conclusiones**

En resumen, esta reforma no soluciona casi nada. Eso sí, intenta atajar el aspecto más sonrojante de la actividad de las ett's: la diferencia de salarios. No soluciona la temporalidad, ni la baja cualificación de los trabajos, ni el régimen disciplinario arbitrario y sin garantías, ni la indefensión de los trabajadores, ni su nula capacidad de organización y reivindicación, ni, sobre todo, el tráfico de mano de obra.

Una vez más, desde CGT, se aboga por la abolición de la cesión de mano de obra. Este tipo de tráfico, que se ampara en la mala situación laboral de buena parte de los trabajadores, obtiene un tipo de lucro profundamente inmoral. Se debe consentir que existan intermediarios que obtengan beneficios del 25% por la simple intermediación en el mercado de trabajo, poniendo en contacto a empresas y a trabajadores que son perfectamente capaces de contratar por sí mismos? Recordemos que la inmensa mayoría de la clase trabajadora no tiene como fuente de ingresos más que la venta de su fuerza de trabajo a los empresarios. Si en esa venta intervienen las ett's como intermediarios llevándose la mejor tajada, cobre lo que cobre el trabajador, siempre



## 2.-

### REFORMA DE LA LEY DE ETT'S

serán "vampiros" que chupan los recursos del empresario o el volumen de ingresos posibles del trabajador.

El PSOE, que aprobó la ley de ett's, y UGT y CCOO que firmaron el peor de los convenios colectivos posibles, se cuelgan ahora las medallas de una reforma que sólo sirve para echar pegotes en un sector, el tráfico de mano de obra, propiciado por ellos mismos, y que lleva cinco años campando por el mercado de trabajo obteniendo los más substanciosos beneficios a costa de los trabajadores.

Esta reforma llega tarde, cuando las ett's han celebrado ya más de cuatro millones de contratos, y cuando ya se han instalado en el estado español copando un 17% de la contratación temporal, han diversificado su oferta, formado parte del paisaje económico, y sobre todo se ha consolidado la presencia de las grandes multinacionales del sector, que son las que menos van a sentir los efectos económicos de la convergencia salarial. Qué obtendrán a cambio las ett's? En primer lugar, las multinacionales se desharán de la competencia que llevan a cabo los "chiringuitos especulativos" (terminología utilizada por directivos de ADECCO), lo que no nos parece mal, abarcando cada vez mayor segmento de mercado. Por otro lado, casi con toda seguridad en la próxima ley de presupuestos para el 2000, desaparecerá la cotización adicional para desempleo que las ett's debían pagar, y que era un 15% más que la de los trabajadores fijos. También es casi seguro que puedan pasar a beneficiarse de las bonificaciones de Seguridad Social por sustitución de trabajadoras en situación de maternidad.

Lo que sí obtienen sin duda, es una progresiva normalización de su actividad, apartando un poco lo excepcional que resultaba su utilización, y dejando las causas y duraciones de sus contratos de duración determinada al mismo nivel que el resto de las empresas del estado. El futuro nos irá diciendo cómo encajan estos traficantes los aspectos económicos que les desfavorecen tras la reforma. Posiblemente, se inclinen por el subempleo, contratando a los cedidos con una categoría inferior a la de las funciones que efectivamente desarrolle. Posiblemente empiecen a mover sus influencias para, una vez desaparecida la principal causa de discriminación, empezar a operar en todo tipo de contratos, no sólo en los temporales, ampliando su campo de actuación también a los fijos.

En conclusión, ni la reforma es en profundidad, ni ataca las causas, ni procura obstaculizar la actuación de los traficantes. Antes bien, a cambio de acabar con parte de las diferencias salariales, consolidan su presencia en el mercado de trabajo, y continúan obteniendo grandes beneficios por su intermediación entre trabajadores y empresarios. La única reforma posible que nos satisfaría es su abolición, la prohibición definitiva del tráfico de mano de obra. Ese debe ser el objetivo: oponerse a la obtención de beneficios por los intermediarios, y defender que la mayor parte de las plusvalías que genera el trabajo por cuenta ajena, reviertan en el trabajador y en toda la sociedad.

**Continuamos: ETT's, abolición.**



Secretaría de  
Acción Sindical  
de la  
Confederación  
General del  
Trabajo (CGT)

**3 .-****LEY 29/1999**

**15683** Ley 29/1999, de 17 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

JUAN CARLOS I  
Rey de España

A todos los que la presente vieren y entendieren.

Sabed: Que las Cortes Generales han aprobado y Yo vengo a sancionar la siguiente Ley.

**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 artículo 17 de la Ley 14/1994, propuesta ésta que fue recogida por el Real Decreto-ley 8/1994, 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.



**3 .-****LEY 29/1999**

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 artículos 2, 5, 6, 7, 8, 9, 11, 12, 19, 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 artículo 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 único.**

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 artículo 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 requerimiento 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 artículo 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.”





**3 .-****LEY 29/1999**

**Secretaría de  
Acción Sindical  
de la  
Confederación  
General del  
Trabajo (CGT)**

Tres. Se incorpora un nuevo apartado 5 al artículo 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 artículo 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 artículo 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 y cierre de centros de trabajo y ceses de 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 artículo 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 artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores."

Seis. El apartado 1 del artículo 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 artículo 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 artículo 12.3 de esta Ley en cuanto a los eventuales periodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios."

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

**3 .-****LEY 29/1999**

"c) Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 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 lo dispuesto en el apartado 2 anterior, pero el montante establecido en dicho



**3 .-****LEY 29/1999**

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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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 artículo 5 de esta Ley."

Trece. La letra c) del apartado 3 del artículo 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 artículo 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 artículo 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 artículo 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."

"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, 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."

Disposición transitoria única.

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



**3 .-****LEY 29/1999**

establecido en el tercer párrafo del apartado 1 del artículo 2, en la redacción dada por esta norma.

Disposición derogatoria única.

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

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".

Por tanto,  
Mando a todos los españoles, particulares y autoridades, que guarden y hagan guardar esta Ley.

Madrid, 16 de julio de 1999.

JUAN CARLOS R.

El Presidente del Gobierno  
JOSÉ MARIA AZNAR LÓPEZ

