

*Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las  
empresas de trabajo temporal.*

*(BOE 02/06/1994)*

**ACTUALIZADO SEGÚN:**

***RDL 2/1995 (BOE 11/04/1995)***  
***RDL 8/1997 (BOE 17/05/1997)***  
***Ley 63/1997 (BOE 30/12/1997)***  
***Ley 50/1998 (BOE 31/12/1998)***  
***Ley 29/1999 (BOE 17/07/1999)***  
***Ley 45/1999 (BOE 30/11/1999)***  
***RDL 5/2000 (BOE 08/08/2000)***  
***Ley 14/2000 (BOE 30/12/2000)***  
***RDL 5/2001 (BOE 03/03/2001)***  
***Ley 12/2001 (BOE 10/07/2001)***  
***RDL 5/2006 (BOE 14/06/2006)***  
***Ley 43/2006 (BOE 30/12/2006)***  
***RDL 10/2010 (BOE 17/06/2010)***

## ÍNDICE:

### *Capítulo I / Empresas de trabajo temporal*

Artículo 1. Concepto.....	p.5
Artículo 2. Autorización administrativa ( <b>Ley 29/1999 BOE 17/07/1999</b> ).....	p.5
Artículo 3. Garantía financiera.....	p.6
Artículo 4. Registro.....	p.7
Artículo 5. Obligaciones de información a la autoridad laboral ( <b>Ley 29/1999 BOE 17/07/1999</b> )	p.7

### *Capítulo II / Contrato de puesta a disposición*

Artículo 6. Supuestos de utilización...( <b>Ley 29/1999 BOE 17/07/1999</b> ).....	p.8
Artículo 7. Duración...( <b>Ley 29/1999 BOE 17/07/1999</b> ).....	p.8
Artículo 8. Exclusiones...( <b>RDL 10/2010 BOE 17/06/2010</b> ).....	p.8
Artículo 9. Información a los representantes de los trabajadores en la empresa ( <b>Ley 29/1999 BOE 17/07/1999</b> ).....	p.9

### *Capítulo III / Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal*

Artículo 10. Forma y duración ( <b>Ley 14/2000, BOE 30/12/2000</b> )( <b>Ley 12/2001, BOE 10/07/2001</b> )... p.9	
Artículo 11. Derechos de los trabajadores ( <b>RDL 10/2010 BOE 17/06/2010</b> ) ( <b>Ley 29/1999 BOE 17/07/1999</b> ).....	p.10
Artículo 12. Obligaciones de la empresa ( <b>Ley 29/1999 BOE 17/07/1999</b> ).....	p.11
Artículo 13. Negociación colectiva.....	p.11
Artículo 14. Aplicación de la normativa laboral común.....	p.12

### *Capítulo IV / Relación del trabajador con la empresa usuaria*

Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral.....	p.12
Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria.....	p.12
Artículo 17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria ( <b>RDL 8/1997 BOE 17/05/1997</b> ) ( <b>RDL 10/2010 BOE 17/06/2010</b> ).....	p.12

### *Capítulo V / Infracciones y sanciones (Derogado por RDL 5/2000, BOE 08/08/2000)*

Artículo 18. Sujetos responsables de la infracción.....	p.13
Artículo 19. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.....	p.13
Artículo 20. Infracciones de las empresas usuarias.....	p.14
Artículo 21. Sanciones.....	p.15

*Capítulo VI / Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal*

*(Ley 45/1999, BOE 30/11/1999)*

<b>Artículo 22. Requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.....</b>	<b>p.15</b>
<b>Artículo 23. Disposiciones aplicables a las empresas usuarias españolas.....</b>	<b>p.15</b>
<b>Artículo 24. Infracciones.....</b>	<b>p.16</b>
<b>Artículo 25. Sanciones.....</b>	<b>p.16</b>
<b>Artículo 26. Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas.....</b>	<b>p.17</b>
<b>Artículo 27. Infracciones y sanciones.....</b>	<b>p.17</b>
<b>Disposición adicional primera.....</b>	<b>p.17</b>
<b>Disposición adicional segunda...(Derogada RDL 2/1995 BOE 11/04/95).....</b>	<b>p.17</b>
<b>Disposición adicional segunda (RDL 10/2010 BOE 17/06/10).....</b>	<b>p.18</b>
<b>Disposición adicional tercera.....</b>	<b>p.19</b>
<b>Disposición adicional cuarta (RDL 10/2010 BOE 17/06/10).....</b>	<b>p.19</b>
<b>Disposición final única.....</b>	<b>p.19</b>

*Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.*

*(BOE 02/06/1994)*

**ACTUALIZADO SEGÚN:**

***RDL 2/1995 (BOE 11/04/1995)***

***RDL 8/1997 (BOE 17/05/1997)***

***Ley 63/1997 (BOE 30/12/1997)***

***Ley 50/1998 (BOE 31/12/1998)***

***Ley 29/1999 (BOE 17/07/1999)***

***Ley 45/1999 (BOE 30/11/1999)***

***RDL 5/2000 (BOE 08/08/2000)***

***Ley 14/2000 (BOE 30/12/2000)***

***RDL 5/2001 (BOE 03/03/2001)***

***Ley 12/2001 (BOE 10/07/2001)***

***RDL 5/2006 (BOE 14/06/2006)***

***Ley 43/2006 (BOE 30/12/2006)***

***RDL 10/2010 (BOE 17/06/2010)***

**En rojo:** Nuevo Articulado  
**En verde:** Articulado derogado

1

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales ha sido tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales y considerada como tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo, desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales.

Por otra parte, para los trabajadores constituye un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

2

Nuestro país se ha mantenido ajeno a todo el proceso expuesto, al prohibir en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualesquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan, pese a admitir otras fórmulas de descentralización de la actividad laboral y del concepto clásico de empresa como son las contrata o subcontratas, a que hace referencia el artículo 42 de dicho texto legal.

Sin embargo, no puede olvidarse que el mercado de trabajo español no debe, ni puede, funcionar sin tener en cuenta las reglas de juego existentes en la Unión Europea, porque la lógica de funcionamiento del mercado único europeo, como espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales, queda garantizada, sólo nos permitirá converger realmente con Europa en la medida en que, entre otros requisitos, nuestras instituciones sean homologables.

Desde el convencimiento de que los riesgos que se han imputado a las empresas de trabajo temporal no derivan necesariamente de la actividad que realizan sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, se hace necesario, teniendo en cuenta lo previsto sobre cesión de trabajadores en el artículo 2 de la

Ley 10/1994, de 12 de mayo, de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación, establecer ahora su régimen jurídico, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social.

### **Capítulo I**

#### **Empresas de trabajo temporal**

##### **Artículo 1. Concepto.**

Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley.

##### **Artículo 2. Autorización administrativa.**

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:

- a) Disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social.
- b) Dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal.
- c) Carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de Seguridad Social.
- 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.
- e) No haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones.
- f) Incluir en su denominación los términos <empresa de trabajo temporal>.

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

**Para esta valoración se tendrán en cuenta factores tales como la dimensión, equipamiento y régimen de titularidad de los centros de trabajo; el número, dedicación, cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para prestar servicios bajo la dirección de la empresa de trabajo temporal; y, el sistema organizativo y los procesos tecnológicos utilizados para la selección y formación de los trabajadores contratados para su puesta a disposición en empresas usuarias.**

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

**(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)**

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.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

**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.**

**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.**

**(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)**

### **Artículo 3. Garantía financiera.**

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir una garantía, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, que podrá consistir en:

- a) Depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósitos o en sus sucursales.
- b) Aval o fianza de carácter solidario prestado por un Banco, Caja de Ahorros, Cooperativa de Crédito, Sociedad de Garantía Recíproca o mediante póliza de seguros contratada al efecto.

2. La garantía, prevista en el número anterior, debe alcanzar, para obtener la primera autorización, un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional, en cómputo anual. Para obtener las autorizaciones administrativas subsiguientes, esta garantía debe alcanzar un importe igual al 10 por 100 de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que, en ningún caso, pueda ser inferior al importe de la garantía exigido para el primer año de actividad.

3. Cuando se haya concedido la autorización sin límite de duración, la empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera en los términos previstos en el número anterior.

4. Si la apertura de nuevos centros de trabajo exige solicitar nueva autorización administrativa, conforme a lo previsto en el artículo 2, la autoridad laboral que resulte competente por el nuevo ámbito de actuación se subrogará en la titularidad de la garantía anteriormente constituida.

5. La garantía constituida responderá, en la forma prevista reglamentariamente, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social.

6. La garantía constituida será devuelta cuando la empresa de trabajo temporal haya cesado en su actividad y no tengan obligaciones indemnizatorias, salariales o de Seguridad Social pendientes, extremos que deberán acreditarse ante la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa.

#### **Artículo 4. Registro.**

1. La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma. Asimismo serán objeto de inscripción

la suspensión de actividades que se acuerde por la autoridad laboral conforme a lo previsto en esta Ley así como el cese en la condición de empresa de trabajo temporal.

Reglamentariamente se determinarán las conexiones que deben existir entre los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de los diferentes ámbitos territoriales.

2. La empresa de trabajo temporal deberá hacer constar su identificación como tal empresa y el número de autorización administrativa y autoridad que la ha concedido en la publicidad y ofertas de empleo que efectúe.

#### **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, apertura **y cierre** de **nuevos** centros de trabajo, así como del cese de la actividad.

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

**(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)**

## Capítulo II

### Contrato de puesta a disposición

#### Artículo 6. Supuestos de utilización.

1. El contrato de puesta a disposición es el celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél.

2. Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria en los siguientes supuestos:

a) Para la realización de una obra o servicio determinado cuya ejecución aunque limitada en el tiempo es, en principio, de duración incierta.

b) Para atender las exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa.

c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo.

d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.

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.

(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)

3. El contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito en los términos que reglamentariamente se establezcan.

#### Artículo 7. Duración.

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.

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 períodos de formación previos a la prestación efectiva de servicios.

(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)

2. Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido.

3. Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición.

#### Artículo 8. Exclusiones.

Las empresas no podrán celebrar contratos de puesta a disposición en los siguientes casos:

a) Para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria.

b) Para la realización de las actividades y trabajos que, por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud, se determinen reglamentariamente.

b) Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos.

(RDL 10/2010, BOE 17/06/2010)

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 periodo de tiempo superior a trece meses y medio doce meses, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal.

(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)  
(RDL 5/2001, BOE 03/03/2001)  
(RDL 5/2006, BOE 14/06/2006)

d) Para ceder trabajadores a otras empresas de trabajo temporal.

#### **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.**

(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)

### **Capítulo III**

#### **Relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal**

##### **Artículo 10. Forma y duración.**

1. El contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias podrá concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición. Dichos contratos deberán formalizarse por escrito, **en los términos que reglamentariamente se determinen, y registrarse en la Oficina de Empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, de acuerdo a lo establecido para cada modalidad.**

**Asimismo, la empresa de trabajo temporal deberá comunicar su contenido a la oficina pública de empleo, en los términos que reglamentariamente se determinen, en el plazo de los diez días siguientes a la celebración.**

(Ley 14/2000, BOE 30/12/2000)

2. Las empresas de trabajo temporal no podrán celebrar contratos de aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

**3. La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación eventual de los contenidos en la letra b) del apartado 1 del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 de este artículo y en sus normas de desarrollo reglamentario.**

(Ley 12/2001, BOE 10/07/2001)

## Artículo 11. Derechos de los trabajadores.

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

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.

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.

2. Cuando el contrato se haya concertado por tiempo indefinido se aplicará la normativa de carácter general.

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos 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.

1. Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los periodos de prestación de servicios en las mismas a la aplicación de las condiciones esenciales de trabajo y empleo que les corresponderían de haber sido contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

A estos efectos, se considerarán condiciones esenciales de trabajo y empleo las referidas a la remuneración, la duración de la jornada, las horas extraordinarias, los periodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones y los días festivos.

La remuneración comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria que estén vinculadas a dicho puesto de trabajo. Deberá incluir, en todo caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. Será responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición del trabajador.

Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de menores, así como a la igualdad de trato entre hombre y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

(RDL 10/2010, BOE 17/06/2010)

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.

(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)

#### **Artículo 12. Obligaciones de la empresa.**

1. Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

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.

Los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de otras empresas deberán recibir de la empresa de trabajo temporal formación suficiente y adecuada a las características del 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.

Será nula toda cláusula del contrato de trabajo temporal que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación.

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 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.

(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)

#### **Artículo 13. Negociación colectiva.**

En ausencia de órganos de representación legal de los trabajadores, estarán legitimados para negociar los convenios colectivos que afecten a las empresas de trabajo temporal las Organizaciones sindicales más representativas, entendiéndose válidamente constituida la representación de los trabajadores en la Comisión negociadora cuando de ella formen parte tales Organizaciones.

#### **Artículo 14. Aplicación de la normativa laboral común.**

Lo previsto en el presente capítulo, excepto en el artículo 13, no será de aplicación a los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control.

### **Capítulo IV**

#### **Relación del trabajador con la empresa usuaria**

#### **Artículo 15. Dirección y control de la actividad laboral.**

1. Cuando los trabajadores desarrollen tareas en el ámbito de la empresa usuaria, de acuerdo con lo previsto en esta norma, las facultades de dirección y control de la actividad laboral serán ejercidas por aquella durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito.

2. En tales supuestos, y sin perjuicio del ejercicio por la empresa de trabajo temporal de la facultad disciplinaria atribuida por el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores, cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiera producido un incumplimiento contractual lo pondrá en conocimiento de la empresa de trabajo temporal a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes.

#### **Artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria.**

1. Con carácter previo al inicio de la prestación de servicios, la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo así como las medidas de protección y prevención contra los mismos.

2. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en caso de accidente de trabajo o

enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y traigan su causa de falta de medidas de seguridad e higiene.

3. La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, **así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo**. Dicha responsabilidad será solidaria en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley.

**(RDL 10/2010, BOE 17/06/2010)**

Reglamentariamente se determinará la información que la empresa de trabajo temporal debe suministrar a la empresa usuaria.

#### **Artículo 17. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria.**

1. Los trabajadores puestos a disposición tendrán derecho a presentar a través de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria reclamaciones en relación con las condiciones de ejecución de su actividad laboral.

**Los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras ésta dure, 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 sus servicios en éstas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo dispuesto en el apartado e) del artículo 68 del Estatuto de los Trabajadores.**

**Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende.**

**(RDL 8/1997 BOE 17/05/1997)**

2. Igualmente, tendrán derecho a la utilización **de los servicios** de transporte, **de comedor, de guardería, y otros servicios comunes** e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición **en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria.**

**3. La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla. Esta información podrá facilitarse mediante un anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, o mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información.**

**(RDL 10/2010 BOE 17/06/10)**

### *Capítulo V*

#### *Infracciones y sanciones*

*(Derogado por RDL 5/2000, BOE 08/08/2000)*

#### **Artículo 18. Sujetos responsables de la infracción.**

Sin perjuicio de lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que en todo caso se aplicará en lo no previsto en la presente Ley, serán responsables de las acciones u omisiones contrarias a esta norma las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias respecto de las obligaciones que para unas y otras se establecen.

*(Derogado por RDL 5/2000, BOE 08/08/2000)*

#### **Artículo 19. Infracciones de las empresas de trabajo temporal.**

##### 1. Infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato temporal o contrato de puesta a disposición.

b) No incluir en la publicidad de sus actividades u ofertas de empleo su identificación como empresa de trabajo temporal y el número de autorización.

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 está obligada a suministrarle.**

**(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)**

##### 2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito los contratos de trabajo o contratos de puesta a disposición, previstos en esta Ley.

b) No remitir a la autoridad laboral competente, en los términos que reglamentariamente se establezcan, la información a que se refiere el artículo 5 de esta Ley o no comunicar la actualización anual de la garantía financiera.

c) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos **distintos a los** previstos en el artículo 6.2 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 **temporales** las cantidades a que se refiere el artículo 12.2 de esta Ley.

e) Cobrar al trabajador cualquier cantidad en concepto de selección, formación o contratación.

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.

(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)

### 3. Infracciones muy graves:

a) No actualizar el valor de la garantía financiera, cuando se haya obtenido una autorización administrativa indefinida.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) **No dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la empresa de trabajo temporal o realizarla sin disponer de la estructura organizativa que responda a su autorización.**

d) La falsedad documental u ocultación en la información sobre sus actividades facilitada a la Autoridad Laboral.

e) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

(Ley 50/1998 BOE 31/12/1998)

*(Derogado por RDL 5/2000, BOE 08/08/2000)*

## Artículo 20. Infracciones de las empresas usuarias.

### 1. Infracciones leves:

a) No cumplimentar, en los términos que reglamentariamente se determine, el contrato de puesta a disposición.

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.**

(Ley 29/1999 BOE 17/07/1999)

### 2. Infracciones graves:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos **no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley 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.**

c) Las acciones u omisiones que impidan el ejercicio por los trabajadores puestos a su disposición de los derechos establecidos en el artículo 17 de esta Ley.

d) La falta de información al trabajador temporal en los términos previstos en el artículo 16.1 de esta Ley.

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.**

(Ley 50/1998 BOE 31/12/1998)

### 3. Infracciones muy graves:

a) Los actos del empresario lesivos del derecho de huelga, consistentes en la sustitución de trabajadores en huelga por otros puestos a su disposición por una empresa de trabajo temporal.

b) La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de **aquellas** actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente, **entendiéndose cometida una infracción por cada contrato en tales circunstancias.**

*(Derogado por RDL 5/2000, BOE 08/08/2000)*

## Artículo 21. Sanciones.

1. Las infracciones tipificadas y calificadas conforme a lo dispuesto en este capítulo serán sancionadas según lo establecido en la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de la Ley 8/1988, de 7 de abril, la reincidencia de la empresa de trabajo temporal en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en esta Ley, podrá dar lugar a la suspensión de actividades durante un año.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de suspensión de actividades, será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Seguridad Social o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

Transcurrido el plazo de suspensión la empresa de trabajo temporal deberá solicitar nuevamente autorización administrativa que le habilite para el ejercicio de la actividad.

*(Derogado por RDL 5/2000, BOE 08/08/2000)*

## Capítulo VI

### *Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal*

#### *Sección 1ª. Actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo*

**Artículo 22. Requisitos de la actividad en España de empresas de trabajo temporal de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo.**

1. Las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo podrán desplazar temporalmente a sus trabajadores para su puesta a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España cuando se cumplan los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá, de conformidad con la legislación de su estado de establecimiento, estar válidamente constituida y reunir los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados, no siendo de aplicación el capítulo I de la presente Ley.

b) El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, sin perjuicio de la legislación aplicable al mismo, deberá formalizarse por escrito y adecuarse a lo dispuesto en el Capítulo II de la presente Ley, a excepción de la obligación de formalización en el modelo reglamentariamente establecido.

c) La empresa de trabajo temporal estará sujeta a lo establecido en la Ley sobre el desplazamiento de los trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional y deberá garantizar a sus trabajadores desplazados la condiciones de trabajo previstas en la misma, no siendo de aplicación el capítulo III de la presente Ley a excepción de lo dispuesto en el apartado 1 de su artículo 11.

2. Lo dispuesto en el presente artículo se entiende sin perjuicio del cumplimiento de la normativa sobre entrada, permanencia, trabajo y establecimiento de los extranjeros en España y de las obligaciones tributarias de las empresas a que se refiere el apartado 1.

**Artículo 23. Disposiciones aplicables a las empresas usuarias españolas.**

Las empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España podrán celebrar contratos de puesta a disposición con las empresas de trabajo temporal a que se refiere el artículo 22 cuando éstas, de conformidad con la legislación de su Estado de establecimiento, estén válidamente constituidas y reúnan los requisitos para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.

En los supuestos a que se refiere el párrafo anterior, la relación entre el trabajador desplazado a España y la empresa usuaria se ajustará a lo establecido en el capítulo IV de la presente Ley.

#### Artículo 24. Infracciones.

1. Las infracciones administrativas de las empresas de trabajo temporal y de las empresas usuarias en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en los apartados siguientes de este artículo.

2. Constituyen infracciones graves de las empresas de trabajo temporal:

a) No formalizar por escrito el contrato de puesta a disposición.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos no previstos en el artículo 6.2 de esta Ley.

3. Constituyen infracciones muy graves de las empresas de trabajo temporal:

a) Formalizar contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como empresa de trabajo temporal según la legislación del Estado de establecimiento o sin reunir los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

b) Formalizar contratos de puesta a disposición para la realización de actividades y trabajos que por su especial peligrosidad para la seguridad o la salud se determinen reglamentariamente.

c) Ceder trabajadores con contrato temporal a otra empresa de trabajo temporal o a otras empresas para su posterior cesión a terceros.

4. Constituye infracción administrativa leve de las empresas usuarias la prevista en el artículo 20.1.b) de la presente Ley.

5. Constituyen infracciones administrativas graves de las empresas usuarias las previstas en el artículo 20.2 de la presente Ley.

6. Constituyen infracciones muy graves de las empresas usuarias:

a) Formalizar contratos de puesta a disposición con empresas de trabajo temporal que no estén válidamente constituidas como tales según la legislación del Estado de establecimiento o que no reúnan los requisitos exigidos por la citada legislación para poner a disposición de empresas usuarias, con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados.

b) Las previstas en el artículo 20.3 de la presente Ley.

#### Artículo 25. Sanciones.

1. Las infracciones tipificadas y calificadas conforme a lo dispuesto en esta sección serán sancionadas según lo establecido en la Ley 8/1998, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

2. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 38 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, la reincidencia de las empresas de trabajo temporal establecidas en otros Estados miembro de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 24.3 de la presente Ley podrá dar a lugar a la prohibición durante un año de la puesta a disposición de trabajadores a empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en España o, si dicha sanción se impone en dos ocasiones, por tiempo indefinido.

Cuando el expediente sancionador lleve aparejada la propuesta de prohibición a que se refiere el párrafo anterior será competente para resolver el Ministro de Trabajo y Asuntos Sociales o la autoridad equivalente de las Comunidades Autónomas con competencia de ejecución de la legislación laboral.

*Sección 2ª. Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de empresas de trabajo temporal españolas.*

**Artículo 26.** Disposiciones aplicables a la actividad transnacional de empresas de trabajo temporal españolas.

1. Las empresas de trabajo temporal que dispongan de autorización administrativa de acuerdo con lo dispuesto en la presente Ley podrán poner a sus trabajadores a disposición de empresas usuarias establecidas o que ejerzan su actividad en otros Estados miembros de la Unión Europea o en Estados signatarios del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo en los términos previstos en la legislación de tales Estados y la presente Ley.

El contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se registrará por lo dispuesto en el Capítulo II, a excepción de lo dispuesto en los artículos 8.c) y 9, que no serán de aplicación.

2. En los supuestos a que se refiere el apartado anterior, las relaciones laborales en la empresa de trabajo temporal se registrarán por lo dispuesto en el capítulo III de la presente Ley. En todo caso, las empresas de trabajo temporal españolas deberán garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo previstas en el país de desplazamiento por las normas nacionales de transposición de la Directiva 96/71/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, quedando sujetas a lo dispuesto en la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios.

**Artículo 27.** Infracciones y sanciones.

1. Las infracciones y sanciones de las empresas de trabajo temporal en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en el capítulo V de la presente Ley y, en su caso, en el apartado 3 de la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.

2. Lo dispuesto en el apartado anterior no podrá dar a lugar a que se sancionen las acciones y omisiones de las empresas de trabajo temporal que hayan sido ya sancionadas penal o administrativamente por los Estados cuya legislación sea aplicable a la actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal españolas en los casos en que se aprecie identidad de sujeto, hecho y fundamento.

(Ley 45/1999, BOE 30/11/1999)

**Disposición adicional primera.**

En todo lo no previsto en la presente Ley se aplicará la legislación laboral y de seguridad social a las relaciones existentes entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador, y entre éste y la empresa usuaria, y la legislación civil y mercantil a las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

**Disposición adicional segunda.**

Los órganos jurisdiccionales del orden social conocerán de las cuestiones litigiosas que se promuevan entre los empresarios y trabajadores como consecuencia del contrato de puesta a disposición.

(Derogado RDL 2/1995 BOE 11/04/95)

**Disposición adicional segunda. Trabajos u ocupaciones de especial peligrosidad para la seguridad y la salud en el trabajo.**

1. De conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.b) de esta Ley, no podrán celebrarse contratos de puesta a disposición para la realización de los siguientes trabajos en actividades de especial peligrosidad:

a) Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas según el Real Decreto 783/2010, de 6 de julio, por el que se aprueba el Reglamento sobre protección sanitaria contra radiaciones ionizantes.

b) Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría, según el Real Decreto 363/1995, de 10 de marzo, por el que se aprueba el Reglamento sobre notificación de sustancias nuevas y clasificación, envasado y etiquetado de sustancias peligrosas, y el Real Decreto 255/2003, de 28 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento sobre clasificación, envasado y etiquetado de preparados peligrosos, así como sus respectivas normas de desarrollo y de adaptación al progreso técnico.

c) Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4, según el Real Decreto 664/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes biológicos durante el trabajo, así como sus normas de modificación, desarrollo y adaptación al progreso técnico.

2. Con anterioridad al 31 de diciembre de 2010, mediante los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, o la negociación colectiva sectorial de ámbito estatal en las actividades de la construcción, la minería a cielo abierto y de interior, las

industrias extractivas por sondeos en superficie terrestre, los trabajos en plataformas marinas, la fabricación, manipulación y utilización de explosivos, incluidos los artículos pirotécnicos y otros objetos o instrumentos que contengan explosivos y los trabajos con riesgos eléctricos en alta tensión podrán determinarse, por razones de seguridad y salud en el trabajo, limitaciones para la celebración de contratos de puesta a disposición, siempre que cumplan los siguientes requisitos:

a) Deberán referirse a ocupaciones o puestos de trabajo concretos o a tareas determinadas.

b) Habrán de justificarse por razón de los riesgos para la seguridad y salud en el trabajo asociados a los puestos o trabajos afectados.

c) Deberán fundamentarse en un informe razonado que se acompañará a la documentación exigible para el registro, depósito y publicación del convenio o acuerdo colectivo por la autoridad laboral.

3. Desde el 1 de enero de 2011, respetando las limitaciones que, en su caso, hubieran podido establecerse mediante la negociación colectiva conforme a lo señalado en el apartado anterior, podrán celebrarse contratos de puesta a disposición en el ámbito de las actividades antes señaladas. Sin perjuicio del cumplimiento de los requisitos establecidos legal y reglamentariamente, la celebración de contratos de puesta a disposición estará sujeta a los siguientes requisitos:

a) La empresa de trabajo temporal deberá organizar de forma total o parcial sus actividades preventivas con recursos propios debidamente auditados conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tener constituido un comité de seguridad y salud en el trabajo del que formen parte un número no inferior a cuatro delegados de prevención.

b) El trabajador deberá poseer las aptitudes, competencias, cualificaciones y formación específica requeridas para el desempeño del puesto de trabajo, debiendo acreditarse las mismas documentalmente por la empresa de trabajo temporal.

4. Lo establecido en los convenios o acuerdos colectivos conforme a lo señalado en el apartado 2 se entiende sin perjuicio de las reglas sobre vigencia, prórroga, denuncia y renegociación de los convenios colectivos en el título III del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores.

(RDL 10/2010 BOE 17/06/10)

#### **Disposición adicional tercera.**

1. Las cooperativas, debidamente constituidas e inscritas de acuerdo con su legislación específica, podrán obtener la correspondiente autorización administrativa para operar como empresas de trabajo temporal, en los términos establecidos en la presente Ley.

A tal efecto, las cooperativas de trabajo asociado podrán contratar a cuantos trabajadores precisen para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, de conformidad con lo establecido en los artículos 6, 8 y 10 de esta Ley, aunque el número de asalariados con contrato por tiempo indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios.

2. Las relaciones entre la cooperativa que actúe como empresa de trabajo temporal y sus socios trabajadores o socios de trabajo cuya actividad consista en prestar servicios en empresas usuarias, así como las correspondientes obligaciones de Seguridad Social, se regirán por lo previsto en la legislación aplicable a dicho tipo de sociedades.

**Disposición adicional cuarta. Validez de limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal.**

A partir del 1 de enero de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, con la única excepción de lo establecido en esta Ley. A partir de esta fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y de evitar posibles abusos.

#### **Disposición final única.**

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

Por tanto,

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

*Madrid, 1 de junio de 1994*

*JUAN CARLOS R.*

*El Presidente del Gobierno,*

*FELIPE GONZALEZ MARQUEZ*