

## **FACULTADES DE LA EMPRESA USUARIA**

**Carmen Soto Suarez**

Licenciada en Derecho

Licenciada en Criminología

### **RESUMEN**

Pese a que el trabajador y la empresa usuaria no suscriben ningún tipo de contrato, la puesta a disposición supone el establecimiento de un vínculo jurídico entre uno y otra, del que derivan una serie de derechos y obligaciones recíprocos. Así, se llega a atribuir a la empresa usuaria la condición de empresario laboral, si bien esta posición jurídica resulta en realidad compartida entre la empresa de trabajo temporal y la empresa cliente. La peculiaridad del carácter trilateral de las relaciones que derivan de la actuación de las empresas de trabajo temporal conduce a un complejo entramado, en el que las diversas facultades y responsabilidades derivadas de la posición jurídica de empresario corresponden bien a la empresa de trabajo temporal, bien a la empresa cliente, o bien a ambas.

### **PALABRAS CLAVE**

Empresa usuaria, empresa cliente, trabajador, relación trilateral, facultad de dirección.

### **CONTENIDO**

La atribución a la empresa usuaria de las facultades de dirección y control de la actividad laboral implica, desde luego, que el trabajador está obligado a «cumplir las

órdenes e instrucciones del empresario [usuario] en el ejercicio regular de sus facultades directivas» (art. 5,c) ET), así como a proceder con «la diligencia y colaboración en el trabajo que marquen... las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél [el empresario usuario] en el ejercicio regular de sus facultades de dirección...» (art. 20.2 ET).

El trabajador podría incurrir en la causa de despido disciplinario a que se refiere artículo 54.2,b) ET, incluso en el supuesto límite de que la «indisciplina o desobediencia en el trabajo» se hubiera producido respecto de órdenes de la empresa usuaria calificables como irregulares, pero sin atenerse al criterio jurisprudencial de que -con ciertas excepciones- también estas órdenes deben ser cumplidas sin perjuicio de su impugnación judicial. Ello, de cualquier modo, a salvo de que la empresa de trabajo temporal hubiera autorizado al trabajador para incumplir la orden, en cuyo caso la empresa de trabajo temporal -a la que correspondería el ejercicio del poder disciplinario adoptando la decisión de despedir- no podría ciertamente actuar en contra de sus propios actos; autorización que debería entenderse concedida al menos en dos supuestos:

a) Si en el contrato de trabajo o en la orden de servicio la empresa de trabajo temporal hubiera habilitado al trabajador para no aceptar sin consulta previa a la propia empresa de trabajo temporal determinadas instrucciones de la empresa usuaria.

b) Si tras la preceptiva comunicación por el trabajador a la empresa de trabajo temporal de la orden recibida -en los términos establecidos en el CCETT, y de los que más delante se da cuenta-, la empresa de trabajo temporal la hubiera desautorizado.

El lugar de ejecución de la prestación laboral se determina inicialmente por acuerdo entre las partes implicadas: tanto el contrato de puesta a disposición entre ambas empresas (art. 14 RETT) como el contrato de trabajo temporal entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador deben identificar el lugar donde debe desarrollarse la actividad laboral (art. 15 RETT).

La modificación posterior de dicho lugar supondrá el ejercicio de una de las facultades que integran el poder de dirección del empresario, facultad que corresponde a la empresa usuaria y que está sometida a las reglas del artículo 40 del ET así como, en su caso, a las reglas establecidas válidamente por convenio colectivo. El artículo 23 del CCETT indica que «a los efectos de aplicación del régimen legal previsto en la normativa general sobre traslados y desplazamientos, únicamente se configurará como supuesto de movilidad geográfica la prestación de actividad laboral del personal de puesta a disposición fuera de los límites territoriales fijados en el artículo 14 del presente Convenio Colectivo». Sin embargo, este precepto convencional parte de una premisa discutible, sobre la que intenta basar reglas igualmente discutibles. Así que, «dadas las especiales circunstancias de movilidad en que a veces se realiza la prestación de servicios de los trabajadores puestos a disposición, el lugar de ejecución de la prestación laboral vendrá determinado por las facultades de organización de la empresa de trabajo temporal, así como por las necesidades productivas de la empresa usuaria consignadas en el contrato de puesta a disposición». Pero, hay que insistir en lo inadecuado de la referencia a las facultades de organización de la empresa de trabajo temporal, no sólo porque la empresa de trabajo temporal carece de ellas una vez iniciada la misión del trabajador en la empresa cliente, sino porque el lugar de ejecución de la prestación laboral viene naturalmente predeterminado por las circunstancias que justificaron el contrato de puesta a disposición y que, no hay que olvidar, son las mismas que eventualmente podrían haber permitido una contratación temporal directa entre el trabajador y la empresa cliente. El mismo artículo 14 del CCETT: «En su virtud, el personal puesto a disposición prestará su actividad en cualquiera de los centros de trabajo de la empresa usuaria en los que se requieran sus servicios, sin que se cause derecho al devengo de dietas, ni se configure como supuesto de movilidad geográfica individual, el destino a centros de trabajo que se encuentren situados en un radio de acción de 30 kilómetros desde el límite del término municipal de la localidad donde estuviera ubicado el centro de trabajo de la empresa usuaria, consignado en el contrato de puesta a disposición, siempre que existan medios de transporte públicos con intervalos no superiores a media hora».

Una vez iniciada la puesta a disposición, la movilidad geográfica queda legalmente configurada como una de las facultades de dirección y control de la actividad laboral que corresponden no a la empresa de trabajo temporal, sino a la

empresa cliente. Por lo tanto, la posibilidad de modificar el lugar de ejecución de la prestación laboral no puede depender de una regla contenida en el CCETT -que no se aplica a las empresas usuarias-, sino de cuáles sean las facultades de la concreta empresa cliente en relación a esta materia.

Ello significa, inevitablemente, que una orden de movilidad geográfica dada a un trabajador puesto a disposición se habrá dictado en el ejercicio regular de las facultades directivas empresariales, y habrá de ser calificada en su caso como traslado o desplazamiento, utilizando exactamente los mismos criterios que en el caso de que dicha orden se hubiera dictado a un trabajador contratado directamente por la empresa usuaria. Y, como es obvio, tales criterios serán absolutamente ajenos a lo que pueda estar previsto en convenios colectivos que no sean de aplicación a la empresa usuaria. Ni siquiera conectando las reglas que pretende establecer el artículo 14 del CCETT con el concepto legal de «centros de trabajo móviles o itinerantes» del artículo 40 del ET cabría aceptar como plausible el propósito que en ellas subyace. Y ello, de nuevo, no porque la negociación colectiva no pueda abordar la delimitación de dicho concepto, sino porque no es este el convenio colectivo adecuado. Y, a mayor abundamiento, ahora sí cabría plantear además importantes reservas sobre los criterios delimitadores: ni todos los centros de trabajo podrían considerarse indiferenciadamente como móviles o itinerantes, sino sólo aquéllos que lo fueran en razón del tipo de actividad desarrollada por la empresa y comprometida por el trabajador; ni, supuesto que la actividad fuera efectivamente la propia de tales centros cabría negarles dicha condición en atención al umbral de los treinta kilómetros.

Cosa distinta es que el contrato de puesta a disposición incluya cautelas o condiciones respecto al ejercicio por la empresa usuaria de sus facultades en materia de cambio del lugar de la prestación laboral. Incluso con independencia de la cuestión de si tales cláusulas del contrato de puesta a disposición desplegarían eficacia solamente en el ámbito de las relaciones entre ambas empresas -sin alterar el sometimiento del trabajador al poder de dirección de la empresa usuaria, conforme a los ya citados artículos 5,c), 20.2 y 54.2,b) ET-, o si, por el contrario, una orden de la empresa usuaria contraria a dichas cláusulas excedería del ejercicio regular de sus facultades directivas, hay que tener en cuenta la regla contenida en el artículo 24 del CCETT, según el cual

«en todos los casos en los que la empresa usuaria, al amparo de lo previsto en el artículo 12.2 del Convenio, proceda a la modificación de alguna de las condiciones de trabajo del personal puesto a disposición, previstas en el contrato de puesta a disposición, los trabajadores afectados habrán de ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal con la máxima diligencia y celeridad posible.

Es cierto que el artículo 24 del CCETT lleva la rúbrica «modificación de condiciones de trabajo», como si se tratara de una materia distinta y desconectada de la «movilidad geográfica», que es la rúbrica del artículo 23 del CCETT. Pero sin duda es razonable entender que la modificación del lugar de trabajo implica la «modificación de alguna de las condiciones de trabajo... previstas en el contrato de puesta a disposición», por lo que el trabajador que reciba de la empresa usuaria una orden de tal contenido habrá de comunicarlo de inmediato a la empresa de trabajo temporal.

Si ello es así, y dados los plazos de preaviso con que deben ser notificadas las órdenes de traslado y de desplazamiento según el artículo 40 del ET, es claro que tales órdenes son asumidas de facto por la empresa de trabajo temporal, que dispone de tiempo para discutir con la empresa usuaria si la movilidad pretendida se ajusta o no a los términos de lo pactado y adoptar las medidas que estime convenientes, comprendidas, en su caso, las de añadir al contrato de puesta a disposición las cláusulas pertinentes para hacer frente a la situación creada. El artículo 23.2 del CCETT establece que «los trabajadores de puesta a disposición que por necesidad de la empresa, bien sea la empresa usuaria o la empresa de trabajo temporal, tengan que efectuar viajes o desplazamientos a centros o lugares de trabajo fuera de los límites territoriales anteriormente referidos, percibirán las dietas u otros conceptos extrasalariales al efecto establecidos en el Convenio Colectivo de la empresa usuaria».

1ª) No están justificadas las referencias a las necesidades de la empresa de trabajo temporal y a los límites territoriales recogidos en el artículo 23.1 del CCETT.

2ª) Resulta razonable que la cuantía de las compensaciones por viajes o desplazamientos, al igual que el resto de los aspectos de la movilidad geográfica -

supuestos, requisitos, etc.-, se rijan también por el convenio aplicable a la empresa usuaria.

3ª) El CCETT no precisa quien es responsable frente al trabajador del pago de tales cantidades, extremo que tampoco aborda la LETT. Lo razonable es que sean satisfechas por la empresa de trabajo temporal, sin perjuicio naturalmente de que en el ámbito de sus relaciones internas sean asumidas por la empresa usuaria, que deberá anticiparlas o reembolsarlas a la empresa de trabajo temporal. Lo que no parece posible, en cambio, es extender a estos devengos extrasalariales la cobertura proporcionada por la garantía financiera constituida por la empresa de trabajo temporal, garantía limitada, como se verá, a atender al pago de salarios, de indemnizaciones por finalización del contrato y de deudas de Seguridad Social.

4ª) El trabajador afectado por un traslado o una orden de desplazamiento estaría facultado para el ejercicio de los derechos y acciones legalmente previstos, incluida, en su caso, la posibilidad de acogerse a una extinción indemnizada del contrato conforme a lo establecido en el artículo 40.1 del ET. Frente al trabajador -y con independencia de lo que pueda ocurrir en la esfera interna de las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria-, la responsabilidad recaería sobre la empresa de trabajo temporal, al menos siempre que el trabajador le hubiera comunicado oportunamente la orden recibida de la empresa usuaria, posibilitando a la empresa de trabajo temporal la puesta en práctica de las medidas que considerara pertinentes frente a la empresa usuaria.

5ª) Para el caso de que a resultas de discrepancias surgidas entre la empresa de trabajo temporal y la empresa cliente en relación al propósito de ésta de modificar el lugar de ejecución de la prestación laboral se produjera una extinción anticipada del contrato de puesta a disposición, no parece que ello justificara a su vez la extinción del contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal. La doctrina del TS, niega expresamente que «la resolución total o parcial antes de su vencimiento del contrato de puesta a disposición por causas no imputables a la empresa de trabajo temporal» pueda determinar la extinción automática del contrato de trabajo, pese a que el mismo se haya concertado por duración coincidente con la del contrato de puesta a disposición