

EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL Y CONTRATO DE TRABAJO

Carmen Soto Suarez

Licenciada en Derecho

Licenciada en Criminología

RESUMEN

Las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador que será puesto a disposición de una empresa usuaria surgen de la celebración entre ambos del correspondiente contrato de trabajo, que puede concertarse «por tiempo indefinido o por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición». En efecto el art. 6 número 3 de la Ley 14/94 establece que el contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito, en los términos que reglamentariamente se establezcan, y el contrato de trabajo celebrado, entre la empresa de trabajo temporal recurrente, y la usuaria que debe formalizarse por escrito, y registrarse en las oficinas del INEM, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración.

PALABRAS CLAVE

Modalidades de contratación laboral, empresa de trabajo temporal, empresa usuaria, contrato a término, puesta a disposición.

CONTENIDO

Se puede celebrar el contrato de puesta a disposición:

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

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

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

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

- En los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un

contrato de trabajo en prácticas o un contrato para la formación y el aprendizaje, conforme a lo dispuesto en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores, o un contrato de primer empleo joven según lo establecido en el artículo 12 y en las disposiciones adicional 5ª y transitoria 1ª de la Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.

No se pueden celebrar contratos de puesta a disposición:

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

- Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y salud en el trabajo en los términos previstos en la Ley por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y, de conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos. En estos casos, se entenderá cometida una infracción por cada contrato suscrito en tales circunstancias.

- Para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, por extinción del contrato por voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario, despido colectivo o por causas objetivas, excepto en los supuestos de fuerza mayor.

- Para ceder trabajadores a otras Empresas de Trabajo Temporal.

La misma causa que justifica, en su caso, la celebración del contrato de puesta a disposición es la que justifica la celebración de un contrato a término entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador; como precisa el artículo 17.1 del CCEET, si el contrato es de carácter temporal, su causa y duración habrán de ser «coincidentes» con las del contrato de puesta a disposición suscrito entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, por lo que «podrán concertarse contratos de duración determinada... 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 y sus normas de desarrollo».

El contrato podrá celebrarse a tiempo completo o a tiempo parcial, conforme a las reglas generales sobre esta modalidad contractual. Es también posible la inclusión en el contrato de un pacto de plena dedicación, conforme al artículo 21.1 del ET, según recuerda el artículo 20.1 del CCEET: «por el tiempo de duración del contrato por el que el trabajador preste servicios a una concreta empresa usuaria mediante compensación económica expresa, en los términos que al efecto se convengan».

El contrato entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal debe formalizarse por escrito de acuerdo con lo establecido atendiendo a su modalidad - indefinido o temporal-, y su contenido deberá comunicarse a la oficina pública de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, en los términos que se determinen reglamentariamente.

Cuando el contrato se celebre por duración determinada coincidente con la del contrato de puesta a disposición, contendrá, «como mínimo», los datos siguientes (art. 15.1 RETT):

1) Identificación del trabajador, de la empresa de trabajo temporal y de la empresa cliente, incluyendo respecto de ambas los extremos que deben figurar en el contrato de puesta a disposición;

2) Causa del contrato de puesta a disposición;

- 3) Contenido de la prestación laboral;
- 4) Riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir;
- 5) Duración «estimada» del contrato de trabajo, lugar y horario de trabajo, y remuneración convenida.

Cuando el contrato se celebre con carácter indefinido, la empresa de trabajo temporal deberá entregar al trabajador, en cada misión, una «orden de servicio», en la que se indicará (art. 15.2 RETT):

- 1) Identificación de la empresa cliente;
- 2) Causa del contrato de puesta disposición;
- 3) Contenido de la prestación laboral;
- 4) Riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir;
- 5) Lugar y horario de trabajo.

Especificando los contenidos relativos a los riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir, el artículo 3.2 del RDSS dispone que deberán incorporarse al contrato de trabajo de duración determinada o, en su caso, a la orden de servicio, todas las informaciones facilitadas por la empresa usuaria a la de trabajo temporal en orden a la formalización del contrato de puesta a disposición.

Téngase en cuenta, por otra parte, que el artículo 31.4 del CCETT establece que en el contrato de trabajo u orden de servicio constarán «todos los datos citados en el punto 2 de este artículo -esto es, «la retribución total a percibir por el trabajador, conforme a las normas convencionales... [aplicables], con cita expresa de las mismas», y «la retribución por unidad de tiempo, indicando la retribución/hora y reflejando separadamente aquellos conceptos que no puedan prorratearse por horas»-, así como el puesto de trabajo y categoría profesional correspondiente que se pretende cubrir».

La omisión de la forma escrita constituye una infracción administrativa grave (art. 18.2,a LISOS), mientras que constituye infracción leve no ajustar su formalización a los términos establecidos reglamentariamente (art. 18.1,a LISOS) o no comunicar su celebración a la oficina de empleo (art. 14.1 LISOS).

Naturalmente, estas consecuencias en el plano administrativo son independientes de las que en el plano contractual se derivarán del artículo 8.2 del ET, conforme al cual de no observarse la exigencia de forma escrita «el contrato de trabajo se presumirá celebrado a jornada completa y por tiempo indefinido, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal o el carácter a tiempo parcial de los servicios».

En este sentido, el contrato de puesta a disposición podría constituir un elemento de prueba en orden a acreditar la naturaleza temporal de la contratación laboral, aunque no necesariamente determinante, por cuanto el contrato de puesta a disposición, temporal por definición, puede dar lugar tanto a la contratación temporal de un trabajador por la empresa de trabajo temporal como a una orden de servicio dada a un trabajador con contrato indefinido. No resulta por ello objetable en absoluto, la STSJ, Madrid, de 16 de diciembre de 1999, que califica como relación laboral indefinida la que se concertó verbalmente, aunque el trabajador prestara sus servicios para una empresa usuaria con la que la de trabajo temporal había concertado diversos contratos de puesta a disposición «que efectivamente correspondían a acumulación de tareas, y que además se formalizaron por escrito, en el correspondiente modelo oficial», ya que «...no hubo contratos laborales correspondientes a cada contrato de puesta a disposición, y ...no se practicaron abonos salariales independientes para cada contrato de puesta a disposición...».

Así la referida sentencia recoge, en efecto el art. 6 número 3 de la Ley 14/94 establece que el contrato de puesta a disposición se formalizará por escrito, en los términos que reglamentariamente se establezcan, y así fue, como se ha dicho, en el anterior apartado, pero sin embargo el contrato de trabajo celebrado, entre la empresa de trabajo temporal recurrente, y el actor, que debió formalizarse por escrito, y registrarse

en las oficinas del INEM, en el plazo de los diez días siguientes a su celebración, no tuvo esa obligatoria forma escrita, ni tampoco fue registrado, requisitos esenciales, de acuerdo con el art. 10 de la Ley 14194 , de total aplicación al caso debatido, al no ser modificado por la Ley 29/99 de 16 de Julio, (B.O. 17-7-99) que modificó esa ley 14/94.

Fuera de dudas, la posibilidad de que los contratos de puesta a disposición, puedan comprender los de acumulación de tareas, no se comprende, como puede haber infracción, de los arts. 6.2, 7 y 10 de la Ley 14/98 y de los arts. 14 y 15 del R.D. 4/95, así como del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores , -sin más precisión-, así como del R.D. 2720/98, cuando queda claro; a) que hubo una vulneración esencial de la naturaleza reguladora de las empresas de trabajo temporal, en cuanto no hubo forma escrita, ni por tanto registro en el INEM, en la contratación entre la empresa de trabajo temporal y el actor, art. 10 de la Ley 14/94, y 15 n° 1° del R.D. 4/95 , b) que los contratos de puesta a disposición, lo fueron por acumulación de tareas, y reunieron todos los requisitos legales, art. 6 Ley 4/94 y 14 R.D. 4/95 , debiendo destacarse que como se dice en el Fundamento de Derecho Tercero, la empresa codemandada HOTEL PALACE, ha "acreditado el motivo de la temporalidad de los contratos por acumulación de tareas, al aumentar la ocupación hotelera, con motivo de diversas ferias de Madrid".

Si los contratos laborales, con las empresas de trabajo temporal, pueden concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada, coincidente con la del contrato a puesta a disposición. art. 10 Ley 4/94 , no habiendo contratación por duración determinada, el contrato sólo pudo ser verbal, de ahí que deba considerarse indefinido, al obrar a favor del actor la presunción legal no destruida del art. 9 del R.D. 2720/98 de 18 de Diciembre de presumir celebrados por tiempo indefinido, los contratos de duración determinada, cuando no se hubiesen observado, las exigencias de forma escrita, salvo prueba en contrario que acredite su naturaleza temporal.

Prueba de que la contratación verbal fue indefinida, es que no hubo contratos laborales, correspondientes a cada contrato de puesta a disposición, y que no se practicaron abono salariales independientes por cada contrato de puesta a disposición, como con claridad consta en los hechos quinto y octavo, y Fundamento octavo. Por

tanto y de acuerdo con todo lo expuesto, debe desestimarse el recurso y confirmarse la sentencia, que declaró el despido improcedente.