

LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL Y SUS FACULTADES

Carmen Soto Suarez

Licenciada en Derecho

Licenciada en Criminología

RESUMEN

El artículo 15 de la LETT atribuye a la empresa cliente, durante el tiempo de la puesta a disposición, el ejercicio de las facultades de dirección y control de la actividad laboral, con la excepción las facultades disciplinarias, que continúan asignadas a la empresa de trabajo temporal.

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.

PALABRAS CLAVE

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

CONTENIDO

En relación con los trabajadores que desarrollen tareas al servicio de una empresa usuaria, las facultades de dirección y control de la actividad laboral, serán ejercidas, por ésta durante el tiempo de prestación de dicho servicio, sin perjuicio del

ejercicio de las facultades disciplinarias legalmente previstas que corresponden siempre a la empresa de trabajo temporal.

El ejercicio de la facultad disciplinaria atribuida al empresario por el artículo 58 del ET corresponde a la empresa de trabajo temporal, incluso respecto de los trabajadores que desarrollen tareas en el ámbito de la empresa cliente y durante el tiempo de prestación de las mismas, de modo que «cuando una empresa usuaria considere que por parte del trabajador se hubiere 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».

En este sentido, el artículo 58.1 del ET establece que «los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable». A estos efectos, el convenio colectivo aplicable es el CCETT, cuyos artículos 46 y 47, respectivamente, tipifican las faltas de los trabajadores y señalan las sanciones a imponer por las mismas.

Entre las faltas, y junto a las que cabe encontrar típicamente en cualquier convenio colectivo -como faltas de puntualidad o asistencia, negligencia o imprudencia, etc.- cabe destacar algunas específicamente referidas a los trabajadores puestos a disposición de empresas usuarias.

Así, se consideran faltas leves «no comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenados por la empresa usuaria», o «no entregar a la empresa de trabajo temporal los partes del trabajo desarrollado en la empresa usuaria».

A su vez, se considera falta grave la «conducta reiterada en el incumplimiento de la obligación de comunicar a la empresa de trabajo temporal el cambio de funciones o centro de trabajo ordenado por la empresa usuaria, así como de la obligación de

suministrar a la empresa de trabajo temporal los partes de trabajo desarrollado en la empresa usuaria».

Por último, se considera falta muy grave la «falsificación de los partes de trabajo suministrados a la empresa de trabajo temporal».

A la vista de lo anterior, las obligaciones de la empresa usuaria serían:

Con carácter previo a la celebración del contrato de puesta a disposición, las empresas usuarias deberán informar a la Empresa de Trabajo Temporal sobre las características del puesto de trabajo y de las tareas a desarrollar, sobre sus riesgos profesionales y sobre las aptitudes, capacidades y cualificaciones profesionales requeridas, todo ello desde el punto de vista de la protección de la salud y seguridad del trabajador que vaya a ser contratado y de los restantes trabajadores de la empresa usuaria.

A tal efecto, la celebración de un contrato de puesta a disposición solo será posible para la cobertura de un puesto de trabajo respecto del que se haya realizado previamente la preceptiva evaluación de riesgos laborales.

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

Son responsables de la protección en materia de seguridad y salud laboral.

Responderán 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 para supuestos o actividades distintas de las permitidas.

Deberán 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 deberán entregarles una copia básica del contrato de

trabajo o de la orden de servicio, en su caso, que le deberá haber facilitado la empresa de trabajo temporal.

Periodo de prueba. Es posible someter la relación laboral a un periodo de prueba. En este sentido, el artículo 18 del CCEET establece que «podrá concertarse por escrito un periodo de prueba entre las empresas de trabajo temporal y los trabajadores contratados, tanto si se trata de personal de estructura como de personal de puesta a disposición para prestar servicios a una empresa usuaria» (apartado 1), salvo que se trate de «trabajadores que fueran contratados por segunda o más veces para desempeñar el mismo puesto de trabajo y en la misma empresa usuaria», en cuyo caso «quedará suprimido el periodo de prueba... siempre que las citadas contrataciones fueran efectuadas dentro de un periodo de doce meses» (apartado 3). Es dudosa, sin embargo, la legalidad de esta exigencia temporal, por cuanto el artículo 14.1,3º del ET declara «nulo el pacto que establezca el periodo de prueba cuando el trabajador haya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación», sin sujetar la regla a que el desempeño previo de las funciones se hubiera llevado a cabo dentro de un plazo determinado.

En cuanto a su duración, el CCETT distingue entre trabajadores con contrato indefinido o con contrato temporal.

Para los primeros, «los periodos de prueba serán los dispuestos en el artículo 14 del ET», es decir, seis meses como máximo para los técnicos titulados y dos meses -o tres, si la empresa tiene menos de veinticinco trabajadores- como máximo para los demás trabajadores.

Para los segundos, el artículo 18.2 del CCETT limita la duración máxima del periodo de prueba, en principio, a cuatro meses para los técnicos titulados y a cuarenta y cinco días para los demás trabajadores, salvo para los no cualificados, cuyo periodo de prueba no excederá de quince días; ello no obstante, cuando la vigencia del contrato que

vincula al trabajador con la empresa de trabajo temporal «fuera igual o inferior a la duración máxima del periodo de prueba consignado en el párrafo anterior, éste quedará reducido a la mitad del tiempo de vigencia de la relación laboral acordada por las partes contratantes».

No parece desde luego que esta diferente regulación de la duración del periodo de prueba atendiendo a la modalidad temporal o indefinida de la contratación pueda considerarse contraria al principio de igualdad, por cuanto resulta plenamente razonable evitar que el periodo de prueba pueda prolongarse a lo largo de toda la relación laboral.

En cambio, lo que sí podría resultar cuestionable es la exclusión indiscriminada de la regla específica para trabajadores temporales de todos aquéllos cuyo contrato exceda, en cualquier medida, de la duración máxima prevista para el periodo de prueba. En efecto, los términos de la regla convencional conducen a que mientras el periodo de prueba de un trabajador técnico titulado contratado para cuatro meses tendría una duración máxima de dos meses, el periodo de prueba de ese mismo trabajador contratado para cuatro meses y un día podría alcanzar los cuatro meses; situación que, desde luego, no se ajusta a ningún criterio de proporcionalidad.