

I. DISPOSICIONES GENERALES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

6838 *Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.*

La Ley 18/2014, de 15 de octubre, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia, procedente del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, del mismo nombre, ha llevado a cabo importantes modificaciones en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, con el objetivo fundamental de adaptarla a lo dispuesto en la Ley 20/2013, de 9 de diciembre, de garantía de la unidad de mercado, que establece como principio básico el de eficacia nacional de las autorizaciones. Si bien se mantiene en la ley el régimen de autorización, al considerarse que este se encuentra justificado por razones de orden público relacionadas con la lucha contra el fraude, como garantía de los derechos de los trabajadores y del Sistema de Seguridad Social, se simplifica con la supresión de toda limitación en cuanto al ámbito territorial de actuación de las empresas de trabajo temporal o cualquier exigencia de ampliación o prórroga de las autorizaciones.

Si a ello se añade el tiempo transcurrido desde la aprobación del hasta ahora vigente Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, se hace necesaria la aprobación de un nuevo reglamento, pues se trata no solo de adaptarlo a esos últimos cambios legales, sino también de actualizar buena parte de su contenido tras veinte años de vigencia.

Los objetivos de este real decreto son, fundamentalmente, los tres siguientes:

En primer lugar, adecuar su contenido a los recientes cambios introducidos en la ley, fundamentalmente en lo que respecta al régimen de autorización administrativa para el desarrollo de la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal. Y ello tanto en relación con la validez y eficacia de la propia autorización como en relación con las reglas de aplicación para la determinación de la autoridad administrativa competente al efecto. Además, se recoge el nuevo plazo que la norma legal establece para que la autoridad laboral competente resuelva la solicitud de autorización presentada, plazo que ha pasado de tres meses a un mes.

En segundo lugar, implantar la administración electrónica en todo el procedimiento administrativo en materia de empresas de trabajo temporal. Es necesario tener en cuenta que el artículo 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, establece que las Administraciones Públicas impulsarán el empleo y aplicación de las técnicas y medios electrónicos, informáticos y telemáticos, para el desarrollo de su actividad y el ejercicio de sus competencias. Posteriormente, uno de los objetivos de la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos, fue el establecimiento del derecho de los ciudadanos a realizar por medios electrónicos las mismas gestiones que se pueden llevar a cabo de forma presencial. Además, dicha Ley prevé que las administraciones públicas puedan establecer reglamentariamente, en determinados supuestos, la obligatoriedad de que las comunicaciones se hagan por medios electrónicos.

Por todo ello, se establece en el reglamento, para las autoridades administrativas y para las empresas, la utilización obligatoria de medios electrónicos tanto para los trámites del procedimiento de autorización como, posteriormente, para el cumplimiento de las obligaciones de información, lo que indudablemente facilitará la actuación de todos los sujetos implicados y contribuirá a una mayor agilidad y eficacia en todas las etapas. Ahora bien, tal funcionamiento por medios electrónicos requiere de la existencia de aplicaciones informáticas que se ocupen de la recepción y tratamiento de la documentación aportada, por lo que la norma prevé que, con carácter transitorio y hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se encuentren habilitados los mecanismos que permitan la

tramitación del procedimiento por medios electrónicos, los trámites puedan seguir realizándose por los mismos medios en que venían haciéndose hasta este momento.

En tercer lugar, y tal como ya se ha adelantado, actualizar la norma reglamentaria, de modo que se adapte a los diferentes cambios normativos producidos a lo largo del periodo de vigencia del anterior real decreto y que han afectado a la regulación de la actividad de las empresas de trabajo temporal.

El reglamento aprobado por este real decreto se estructura en siete capítulos:

En el capítulo I, referido al objeto del reglamento, se incluye la referencia a las actividades que pueden desarrollar las empresas de trabajo temporal.

El capítulo II está dedicado a la autorización administrativa que, conforme a lo establecido en la ley, es única, tiene eficacia en todo el territorio nacional y se concede sin límite de duración. Se incluye en él el modo en que se determina la autoridad laboral competente, así como los procedimientos administrativos que han de seguirse, tanto para la solicitud de autorización, incluido el supuesto de reanudación de actividades, como para la extinción de la misma; procedimientos en los que obligatoriamente han de utilizarse medios electrónicos.

El capítulo III desarrolla la obligación legal de las empresas de trabajo temporal de constituir una garantía financiera y en él se contienen las reglas de aplicación para la determinación de su cuantía, así como las exigencias que deben ser observadas tanto para la ejecución de la garantía como para su liberación.

El capítulo IV, dedicado al Registro de Empresas de Trabajo Temporal, contiene una de las novedades fundamentales de la norma, la base de datos central gestionada por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, a la que deberá incorporarse parte de la información existente en los Registros de Empresas de Trabajo Temporal de las diferentes autoridades laborales.

Los capítulos V y VI están referidos a los requisitos formales y al contenido de, respectivamente, el contrato de puesta a disposición y el contrato de trabajo.

El capítulo VII contiene las obligaciones de información para la empresa de trabajo temporal, tanto respecto a la Administración, para cuyo cumplimiento ha de emplear, en todo caso, medios electrónicos, como respecto a la empresa usuaria.

Con carácter previo a la aprobación del presente real decreto han sido consultadas las organizaciones empresariales y sindicales más representativas. Asimismo, han sido consultadas las comunidades autónomas.

En su virtud, a propuesta de la Ministra de Empleo y Seguridad Social, con la aprobación previa del Ministro de Hacienda y Administraciones públicas, de acuerdo con el Consejo de Estado y previa deliberación del Consejo de Ministros en su reunión del día 29 de mayo de 2015,

DISPONGO:

Artículo único. *Aprobación del Reglamento.*

Se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal, cuyo texto se incluye a continuación, en aplicación de la disposición final única de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

Disposición adicional única. *Aplicación informática y convenios de colaboración.*

1. En el plazo máximo de nueve meses desde la entrada en vigor de este real decreto el Ministerio de Empleo y Seguridad Social desarrollará una aplicación informática que dará cobertura a una base de datos central de empresas de trabajo temporal y al Registro de Empresas de Trabajo Temporal.

2. Mediante convenio de colaboración entre el Ministerio de Empleo y Seguridad Social y las comunidades autónomas se articulará la colaboración entre las autoridades laborales responsables de los registros de empresas de trabajo temporal. Las comunidades autónomas podrán adherirse a la aplicación informática a que se refiere el apartado anterior o bien utilizar aplicaciones informáticas propias compatibles con la del Ministerio.

Disposición transitoria primera. *Procedimientos iniciados.*

A los procedimientos incluidos en el ámbito de aplicación del Reglamento que se aprueba por el presente real decreto iniciados con anterioridad a su entrada en vigor les será de aplicación la normativa vigente en el momento de su inicio en lo que no se oponga a lo establecido en la Ley 14/1994, de 1 de junio, en la redacción vigente a partir del 5 de julio de 2014.

Disposición transitoria segunda. *Tramitación por medios electrónicos.*

Hasta el último día del mes siguiente a aquel en que se encuentren habilitados los mecanismos que permitan la tramitación del procedimiento por medios electrónicos, podrán seguir realizándose todos los trámites por los medios en que vinieran practicándose a la fecha de entrada en vigor de este real decreto. La relación de contratos de puesta a disposición deberá remitirse en el modelo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

Disposición derogatoria única. *Derogación normativa.*

1. Queda derogado el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. Asimismo, quedan derogadas todas las normas de igual o inferior rango en lo que contradigan o se opongan a lo dispuesto en este real decreto.

Disposición final primera. *Fundamento constitucional.*

Este real decreto se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.7.^a de la Constitución Española, que atribuye al Estado la competencia exclusiva en materia de legislación laboral sin perjuicio de su ejecución por los órganos de las comunidades autónomas.

Disposición final segunda. *Habilitación normativa.*

Se autoriza a la Ministra de Empleo y Seguridad Social para dictar cuantas disposiciones sean necesarias para la aplicación y desarrollo de lo establecido en el presente real decreto.

Disposición final tercera. *Entrada en vigor.*

El presente real decreto y el Reglamento que aprueba entrarán en vigor el día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Dado en Madrid, el 29 de mayo de 2015.

FELIPE R.

La Ministra de Empleo y Seguridad Social,
FÁTIMA BÁÑEZ GARCÍA

REGLAMENTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

CAPÍTULO I

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Este reglamento tiene por objeto regular el régimen de la actividad constitutiva de las empresas de trabajo temporal, según la definición contenida en el artículo 1 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

2. Las demás actividades que, de conformidad con lo dispuesto en dicha ley, puedan llevar a cabo las empresas de trabajo temporal, como agencias de colocación, para el desarrollo de actividades de formación para la cualificación profesional o de asesoramiento y de consultoría de recursos humanos, se regirán por la normativa específica que en su caso les resulte de aplicación.

CAPÍTULO II

Autorización administrativa

Artículo 2. *Autorización administrativa.*

1. Las personas físicas o jurídicas que pretendan realizar la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal deberán obtener autorización administrativa previa de la autoridad laboral competente.

2. La autorización administrativa será única, tendrá eficacia en todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración.

Artículo 3. *Autoridad laboral competente.*

1. A los efectos previstos en este reglamento, será autoridad laboral competente la siguiente:

a) El órgano competente de la comunidad autónoma en la que radiquen el centro o centros de trabajo de la empresa de trabajo temporal si en el momento de la solicitud dispone de centros en una sola comunidad autónoma.

b) La Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si en el momento de la solicitud la empresa de trabajo temporal dispone de centros de trabajo en dos o más comunidades autónomas.

c) Las Delegaciones de Gobierno de Ceuta o Melilla, en el supuesto de empresas que únicamente cuenten con centros de trabajo en alguna de dichas ciudades.

2. En el caso de que una empresa de trabajo temporal deje de disponer de centro de trabajo en la comunidad autónoma que hubiera concedido la autorización administrativa, será autoridad laboral competente la de la comunidad autónoma en la que sí disponga de centro o la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social si los tiene en dos o más comunidades autónomas.

En el caso de que una empresa de trabajo temporal que haya sido autorizada por la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social deje de disponer de centro de trabajo en todas las comunidades autónomas excepto en una, será autoridad laboral competente la de la comunidad autónoma en la que disponga de centro.

En tales supuestos, la autoridad laboral que deje de ser competente dará traslado de todo el expediente a la autoridad que pase a ser competente por aplicación de las reglas anteriores. El cambio de autoridad competente no podrá suponer que la empresa de trabajo temporal deba cumplir nuevos requisitos o realizar trámites adicionales ante la nueva autoridad.

Artículo 4. *Autorización de inicio de actividades.*

1. En la solicitud de autorización, que se presentará ante la autoridad laboral competente, se harán constar, en todo caso, los siguientes datos:

- a) Identificación completa del solicitante.
- b) Denominación de la empresa, en la que se deberá incluir necesariamente los términos «empresa de trabajo temporal» o su abreviatura «ETT».
- c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.
- d) Número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

2. A la solicitud de autorización, que deberá presentarse por medios electrónicos en el Registro a que se refiere el capítulo IV, se acompañará, también por medios electrónicos, la siguiente documentación:

- a) Poder suficiente en derecho, si el solicitante actúa en representación de una persona jurídica, salvo que la solicitud se presente mediante un certificado de firma electrónica de persona jurídica en el que el solicitante figure como apoderado o que el solicitante figure registrado en el Registro Electrónico de Apoderamientos.
- b) Cuando la solicitud se formule por personas jurídicas, certificación acreditativa de la inscripción de la empresa, cualquiera que sea la forma que revista, en el Registro Mercantil o en el correspondiente Registro de Cooperativas. Además, deberá aportarse copia de la escritura de constitución inscrita en el correspondiente Registro y, en su caso, estatutos de la sociedad.
- c) Copia de la documentación acreditativa de haber constituido la garantía financiera a que se refiere el artículo 3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, conforme a lo dispuesto en el artículo 8 de este reglamento, debiendo ser presentada la documentación original en los tres días hábiles siguientes.
- d) Memoria explicativa de la estructura organizativa con la que cuenta la empresa, detallada por centros de trabajo, justificativa del cumplimiento de los requisitos establecidos en el artículo 2.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

3. La solicitud deberá presentarse a través de la dirección electrónica que a tal efecto se establezca, utilizando los formularios previstos específicamente para ello.

Los solicitantes podrán acompañar cuantos documentos estimen conveniente para precisar o completar los datos del formulario, los cuales deberán ser admitidos y podrán ser tenidos en cuenta por el órgano al que se dirijan.

4. En su solicitud, el solicitante podrá autorizar a la autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de su identidad, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social.

En el supuesto de que el solicitante no autorice expresamente la comprobación de los datos por la autoridad laboral competente, deberá aportar la documentación correspondiente.

5. La autoridad laboral competente resolverá en el plazo de un mes, contado desde la fecha de entrada de la solicitud en el registro del órgano administrativo, estimando o desestimando la solicitud formulada. Transcurrido dicho plazo sin que haya recaído resolución expresa, la solicitud se entenderá estimada.

Contra la resolución podrá interponerse recurso de alzada en el plazo de un mes ante el órgano superior jerárquico del que la dictó.

6. Las autorizaciones administrativas se numerarán correlativamente, de acuerdo con lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto. El número asignado se conservará durante toda la vida de la empresa de trabajo temporal y sólo se procederá a dar nueva numeración por reanudación de actividades o por cambio de autoridad laboral competente.

7. La autorización expirará cuando la empresa deje de realizar la actividad consistente en la puesta a disposición de trabajadores durante un año ininterrumpido. Cuando la autoridad laboral competente verifique que concurre tal circunstancia, practicará el correspondiente asiento registral y lo comunicará a la empresa.

Artículo 5. Procedimiento para la extinción de la autorización.

1. Si la autoridad laboral competente apreciase el incumplimiento por la empresa de las obligaciones de mantenimiento de una estructura organizativa adecuada o de actualización anual de la garantía financiera, en los términos indicados en el artículo 2.7 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, iniciará de oficio el procedimiento de extinción de la autorización, comunicando formalmente a la empresa las irregularidades observadas. Simultáneamente solicitará informe preceptivo y no vinculante de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social e informe de los representantes legales de los trabajadores de la empresa de trabajo temporal, a quienes deberá remitir copia de la comunicación realizada a la empresa. Los informes deberán emitirse en el plazo de quince días.

2. Sin perjuicio de su derecho a formular las alegaciones que estime oportunas, la empresa deberá acreditar el cumplimiento de las obligaciones indicadas en el apartado anterior en el plazo máximo de un mes a partir de la notificación.

3. Transcurrido el plazo de un mes sin que la empresa haya acreditado dicho cumplimiento, la autoridad competente, previa audiencia a la empresa, dictará resolución, en el plazo máximo de un mes, en la que declarará la extinción de la autorización como empresa de trabajo temporal, especificando las carencias o deficiencias que la justifican.

4. La resolución que declare la extinción será susceptible de recurso de alzada ante el superior jerárquico del que la dictó. Sin perjuicio de la posibilidad de recurso ante la jurisdicción social, la declaración de extinción se entenderá plenamente ejecutiva a partir del momento en que la resolución adquiera firmeza en vía administrativa.

Una vez firme la resolución, se ordenará la baja de la empresa en el Registro de Empresas de Trabajo Temporal.

En ese caso, el mantenimiento de la actividad como empresa de trabajo temporal determinará las responsabilidades administrativas y de todo orden a que haya lugar.

Artículo 6. Autorización por reanudación de actividades.

1. La empresa de trabajo temporal deberá solicitar nueva autorización administrativa en los siguientes casos:

a) Cuando la autorización haya expirado por no haber realizado la actividad consistente en la puesta a disposición de trabajadores durante al menos un año ininterrumpido.

b) Cuando la autoridad laboral competente haya declarado la extinción de la autorización.

c) Cuando, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, haya sido sancionada con la suspensión de actividades durante un año por haber incurrido en reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 18.3 de dicho texto refundido.

2. En estos casos, el procedimiento de autorización se ajustará a lo previsto en los artículos 3 y 4 de este reglamento, debiendo la empresa facilitar toda la información y aportar aquellos documentos que no se encuentren en poder de la autoridad laboral competente. A la solicitud de autorización por reanudación se acompañará, además, la justificación documental de haber destinado el 1 por ciento de la masa salarial a la formación de los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias y la declaración de los gastos de personal, todo ello correspondiente al último ejercicio económico de actividad.

Artículo 7. Informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

1. En los procedimientos de autorización previstos en los artículos anteriores, la autoridad laboral competente solicitará, por medios electrónicos, informe a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, con carácter preceptivo y no vinculante. El informe versará sobre la estructura organizativa y medios de que dispone la empresa de trabajo temporal, pudiendo indicar la autoridad solicitante aquellos extremos concretos que en particular hayan de ser objeto de comprobación.

2. El informe deberá ser remitido, también por medios electrónicos, a la autoridad laboral en el improrrogable plazo de quince días contados desde el siguiente al de recepción de la solicitud.

CAPÍTULO III**Garantía financiera****Artículo 8. Garantía financiera.**

1. Las empresas de trabajo temporal deberán constituir, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización administrativa, una garantía financiera 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 póliza de seguros contratada al efecto.

Dichas garantías se constituirán conforme a las normas por las que se rigen y surtirán los efectos que le son propios según las mismas.

2. Para obtener la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía financiera deberá alcanzar un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en el momento de presentar la solicitud, en cómputo anual.

La empresa deberá actualizar anualmente la garantía financiera, de modo que en los ejercicios subsiguientes la garantía alcance un importe igual al 10 por ciento de la masa salarial del ejercicio económico inmediato anterior, sin que en ningún caso dicho importe pueda ser inferior a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en cada momento, en cómputo anual.

3. Dentro de los tres primeros meses de cada año natural la empresa deberá acreditar documentalmente la actualización de la garantía ante la autoridad laboral competente.

4. Si el cierre de centros de trabajo determinase una alteración del régimen competencial, la garantía financiera ya constituida quedará a disposición de la autoridad laboral que resulte competente.

5. La garantía constituida responderá, en la forma prevista en el artículo 10, de las deudas por indemnizaciones, salariales y de Seguridad Social. Cuando la garantía se haya ejecutado total o parcialmente, la empresa de trabajo temporal, en el plazo de los quince días siguientes a su ejecución, deberá reponer la citada garantía en la cuantía que corresponda y comunicarlo a la autoridad laboral competente. En caso contrario, se iniciará el procedimiento regulado en el artículo 5.

Artículo 9. Masa salarial.

1. A los efectos previstos en los artículos 3 y 12.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, se entiende por masa salarial el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por todos los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para ser cedidos a las empresas usuarias, exceptuándose los conceptos siguientes:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y extinciones de contratos.
- c) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubieran realizado los trabajadores como consecuencia de su actividad laboral.

2. No se considerará parte integrante de la masa salarial las cotizaciones a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta a cargo del empleador.

3. Cuando la empresa de trabajo temporal sea una cooperativa de trabajo asociado, la masa salarial se entenderá constituida por las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por los trabajadores contratados para ser cedidos, calculada conforme al apartado 1, así como por los anticipos laborales percibidos por los socios trabajadores cedidos a empresas usuarias.

4. Dentro de los tres primeros meses de cada año natural la empresa deberá presentar ante la autoridad laboral competente una declaración formal relativa a la cuantía de la masa salarial del año anterior.

Artículo 10. *Ejecución de la garantía financiera.*

1. La garantía constituida por la empresa de trabajo temporal responderá de las deudas por indemnizaciones así como de las deudas salariales contraídas con los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias, cuando las citadas deudas estén pendientes de pago, una vez que las mismas hayan sido reconocidas o fijadas en acto de conciliación o resolución judicial firme. Asimismo, la garantía responderá de las deudas por cuotas de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta, referidas a dichos trabajadores cedidos, una vez que las mismas hayan sido determinadas mediante providencia de apremio o diligencia de embargo expedidas por la Tesorería General de la Seguridad Social.

2. El trabajador afectado podrá solicitar de la autoridad laboral competente la ejecución de la garantía financiera cuando concurren las circunstancias previstas en el apartado anterior. La solicitud de ejecución deberá ir acompañada de los siguientes documentos:

- a) Documentación acreditativa de la identidad del solicitante.
- b) Documentos acreditativos de la existencia de las deudas salariales o indemnizatorias reconocidas en su favor, según lo previsto en el apartado 1.
- c) Documentos acreditativos de la relación laboral del solicitante con la empresa de trabajo temporal cuya garantía financiera se exige que responda de las deudas pendientes de pago.

3. El plazo para que el trabajador solicite la ejecución de la garantía financiera será de un año a contar desde la fecha del acto de conciliación o resolución judicial firme en que se reconozca la deuda por salarios o indemnizaciones.

Dicho plazo se interrumpirá por el ejercicio de las acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal y por las demás formas legales de interrupción de la prescripción.

4. Cuando la garantía financiera resulte insuficiente para satisfacer la totalidad de los créditos existentes, se procederá a su ejecución de acuerdo con el siguiente orden:

- a) En primer lugar, gozarán de preferencia absoluta sobre cualquier otro crédito los salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional.

El remanente de la garantía financiera, después de abonados los salarios en la cuantía establecida en el párrafo anterior, se aplicará al pago de las restantes deudas salariales. A tal fin, la prelación entre todos los acreedores se determinará por el orden de fechas de presentación de las solicitudes de ejecución de dicha garantía.

b) En segundo lugar, tendrán preferencia los créditos por indemnizaciones económicas derivadas de la finalización de contratos de puesta a disposición hasta una cuantía máxima de doce días de salario.

Si existiere remanente de la garantía financiera una vez saldados los créditos por indemnizaciones referidos en el párrafo anterior se aplicará al pago de las restantes deudas indemnizatorias la prelación prevista en el último párrafo de la letra a) de este apartado.

c) Por último, los créditos por cuotas de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta.

5. En caso de concurso, la clasificación de los créditos, así como las acciones de ejecución que puedan ejercitar los trabajadores para el cobro de los salarios e indemnizaciones por despido que les puedan ser adeudados quedan sometidas a lo establecido en la Ley 22/2003, de 9 de julio, Concursal.

6. Si la garantía financiera fuere insuficiente, las empresas usuarias, conforme a lo dispuesto en el artículo 16.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, responderán subsidiariamente de las obligaciones salariales, indemnizatorias y de Seguridad Social contraídas con el trabajador cedido durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, o solidariamente en el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de dicho texto legal.

Artículo 11. *Liberación de la garantía.*

1. Conforme a lo previsto en el artículo 3.5 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, la garantía financiera será liberada y devuelta a la empresa de trabajo temporal cuando esta haya cesado definitivamente en su actividad y acredite ante la autoridad laboral competente que carece de obligaciones indemnizatorias, salariales y de Seguridad Social.

A tal fin, la empresa de trabajo temporal deberá presentar una solicitud por medios electrónicos en la que podrá autorizar a la autoridad laboral competente para que obtenga de forma directa, a través de certificados electrónicos, la acreditación de la baja de la totalidad de su plantilla en la Seguridad Social, así como la acreditación de que la empresa se halla al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones con la Seguridad Social.

En el supuesto de que el solicitante no autorice la comprobación de los datos por la autoridad laboral competente, deberá aportar la documentación correspondiente.

Junto a la solicitud deberá presentar igualmente copia de los correspondientes finiquitos debidamente firmados.

2. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, la autoridad laboral se dirigirá a los servicios administrativos de mediación, arbitraje y conciliación y a los órganos jurisdiccionales del orden social para que comuniquen si existe algún procedimiento pendiente en relación con la empresa de trabajo temporal que pudiera hacer necesaria la retención de la garantía financiera.

3. Cuando la empresa haya cesado en su actividad y tuviera obligaciones pendientes, de las previstas en el apartado 1, la garantía se ejecutará conforme a lo previsto en el artículo 10.

CAPÍTULO IV

Registros de Empresas de Trabajo Temporal

Artículo 12. *Registros de Empresas de Trabajo Temporal.*

1. De acuerdo con lo establecido en el artículo 4 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, cada una de las autoridades laborales competentes para conceder autorizaciones administrativas a empresas de trabajo temporal llevará un Registro de Empresas de Trabajo Temporal, con funcionamiento por medios electrónicos, que tendrá carácter público.

2. Los Registros de Empresas de Trabajo Temporal, de carácter público y funcionamiento electrónico, no tienen la naturaleza de registro electrónico a que se refiere la Ley 11/2007, de 22 de junio, de acceso electrónico de los ciudadanos a los Servicios Públicos.

Artículo 13. *Asientos registrales.*

1. La inscripción registral de las empresas de trabajo temporal se practicará, de forma electrónica, de oficio por la autoridad laboral competente de forma simultánea a la concesión de la autorización administrativa, haciendo constar los siguientes datos:

- a) Identificación completa de la empresa de trabajo temporal.
- b) Identificación del empresario individual o de la persona jurídica, así como de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en esta, y número de autorización administrativa.
- c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.
- d) Garantía financiera, expresando su importe y la forma en que ha quedado constituida.

2. En el acto de la inscripción se asignará un número de autorización administrativa conforme a lo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto.

3. En el supuesto de comunicación de cambios a que se refieren las letras a) y b) del artículo 17.2, la autoridad laboral practicará el correspondiente asiento registral, a cuyo efecto la empresa deberá aportar copia de la certificación de inscripción del Registro Mercantil o, en su caso, del correspondiente Registro de Cooperativas o bien autorizar a la autoridad laboral a obtener del Registro Mercantil o del Registro de Cooperativas certificación acreditativa de la inscripción.

Asimismo, se practicarán los asientos registrales correspondientes a los cambios en la cuantía y forma de constitución de la garantía financiera, aperturas y cierres de centros de trabajo y al cese en la actividad de empresa de trabajo temporal.

4. El órgano del Ministerio de Empleo y Seguridad Social o de la comunidad autónoma que, de conformidad con lo establecido en el artículo 41.3 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, haya acordado la suspensión de actividades de una empresa de trabajo temporal por haber incurrido en reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en el artículo 18.3 de dicho texto refundido, lo pondrá en conocimiento de la autoridad laboral competente dándole traslado de la resolución en la que se imponga la sanción, a efectos de practicar el correspondiente asiento registral.

Artículo 14. *Base de datos central.*

1. De la información existente en los Registros de Empresas de Trabajo Temporal, los datos que a continuación se relacionan se incorporarán a una base de datos central, cuya gestión corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social:

- a) Identificación de la empresa.
 - b) Autorización para el desarrollo de la actividad de empresa de trabajo temporal, incluidos los supuestos de reanudación, así como de suspensión o cese de actividades.
 - c) Domicilio social de la empresa y domicilio de los centros de trabajo.
 - d) Cambios de domicilio social de la empresa y aperturas y cierres de centros de trabajo.
 - e) Relaciones de los contratos de puesta a disposición a que se refiere el artículo 17.1.
2. Los datos incluidos en las letras a), b), c) y d) serán de acceso público.
3. Los datos de la letra e) serán accesibles para las autoridades laborales.

CAPÍTULO V

Contrato de puesta a disposición

Artículo 15. *Contrato de puesta a disposición.*

1. El contrato se formalizará siempre por escrito, en el modelo oficial que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto, por duplicado, debiendo contener, como mínimo, la siguiente información:

- a) Datos identificativos de la empresa de trabajo temporal, haciendo constar el número de autorización, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- c) Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que lo justifica, según lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.
- d) Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
- e) La establecida en el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.
- f) Servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria.
- g) Duración prevista del contrato.
- h) Lugar y horario de trabajo.
- i) Precio convenido.
- j) Retribución total.
- k) Convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria.

2. Además, en el supuesto de contratos para la formación y el aprendizaje, en el contrato de puesta a disposición se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador.

3. Los contratos de puesta a disposición que, sin eliminar ninguno de los conceptos contenidos en el modelo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto ni alterar su denominación, contengan modificaciones de carácter puramente formal o incluyan elementos adicionales de información se considerarán ajustados al citado modelo.

CAPÍTULO VI

Contrato de trabajo

Artículo 16. *Contrato entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador.*

1. El contrato celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para ser puesto a disposición de empresas usuarias se formalizará siempre por escrito, por duplicado, debiendo comunicarse su contenido a la oficina pública de empleo dentro de los diez días siguientes a su celebración, en los términos que reglamentariamente estén establecidos.

2. Sin perjuicio de lo exigido en la normativa aplicable a cada modalidad, el contrato de trabajo de duración determinada, coincidente con la del contrato de puesta a disposición, contendrá, como mínimo, los siguientes datos:

- a) Identificación de las partes contratantes, haciendo constar en el caso de la empresa de trabajo temporal el número de autorización administrativa, número de identificación fiscal y códigos de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Identificación de la empresa usuaria, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.

- c) Causa del contrato de puesta a disposición.
- d) Contenido de la prestación laboral.
- e) Información a que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero.
- f) Duración prevista del contrato de trabajo.
- g) Lugar y horario de trabajo.
- h) Remuneración convenida.
- i) Convenio colectivo aplicable en la empresa de trabajo temporal y en la empresa usuaria.

3. En el supuesto de contrato en prácticas, además de los datos indicados en el apartado anterior, se hará constar expresamente la titulación del trabajador.

4. En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje, además de los datos indicados en el apartado 2, deberá incluirse el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa conforme a lo dispuesto en el Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

5. Cuando el trabajador haya sido contratado por tiempo indefinido por la empresa de trabajo temporal se le deberá entregar, cada vez que vaya a prestar servicios en una empresa usuaria, la correspondiente orden de servicio, en la que se indicará:

- a) Identificación de la empresa usuaria en la que ha de prestar servicios, especificando el número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- b) Causa del contrato de puesta a disposición.
- c) Contenido de la prestación laboral.
- d) Información a que se refiere el artículo 2 del Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero.
- e) Lugar y horario de trabajo.

CAPÍTULO VII

Obligaciones de información

Artículo 17. *Obligaciones de información a la Administración.*

1. Las empresas de trabajo temporal están obligadas a remitir por medios electrónicos al Registro de Empresas de Trabajo Temporal de la autoridad laboral competente, dentro de los primeros diez días de cada mes y en el modelo que se establezca en las disposiciones de desarrollo de este real decreto, una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados en el mes anterior, en la que deberá constar:

- a) Nombre, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social de los centros de trabajo de las empresas usuarias.
- b) Número de contratos celebrados con cada una de ellas, desglosado por supuestos de celebración, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio.
- c) Número total de trabajadores puestos a disposición de las empresas usuarias. Si un trabajador hubiera sido cedido en más de una ocasión, a la misma o distinta empresa usuaria, se computará una sola vez.

Dicha documentación se remitirá igualmente en el caso de que la empresa no haya formalizado contratos de puesta a disposición, haciendo constar tal circunstancia.

2. Las empresas de trabajo temporal están igualmente obligadas a comunicar a la autoridad laboral, dentro de los quince días siguientes a su producción o, en su caso, a la notificación de su inscripción en el correspondiente Registro Mercantil o Registro de Cooperativas, los siguientes actos:

- a) Los cambios de titularidad y de domicilio social de la empresa.
- b) El cambio de las personas que ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración en las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, indicando sus datos identificativos.
- c) La apertura de nuevos centros de trabajo.
- d) El cierre de centros de trabajo.
- e) El cese en la actividad como empresa de trabajo temporal.

Artículo 18. Obligaciones de información a la empresa usuaria.

1. La empresa de trabajo temporal deberá suministrar a la empresa usuaria la siguiente documentación en relación con los trabajadores que haya cedido:

- a) Copia del contrato de trabajo o de la correspondiente orden de servicio.
- b) Documentación acreditativa de haber cumplido con las obligaciones salariales contraídas con dichos trabajadores y en materia de Seguridad Social.

2. En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje, la empresa de trabajo temporal deberá facilitar a la usuaria el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa conforme a su normativa específica.

Disposición adicional primera. Aplicación de la Ley de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Sin perjuicio de las peculiaridades previstas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y en el presente Reglamento, se estará a lo dispuesto con carácter general en la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, y en sus normas de desarrollo.

En materia de infracciones y sanciones laborales será de aplicación el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y demás disposiciones reglamentarias sobre procedimiento sancionador.

Disposición adicional segunda. Contratos de trabajo de primer empleo joven.

Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, y conforme a lo establecido en las disposiciones adicional quinta y transitoria primera 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, podrán también 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 trabajo de primer empleo joven según lo establecido en el artículo 12 de dicha Ley.

En este caso, y a efectos de lo previsto en el artículo 15.1.c), deberá especificarse en el contrato de puesta a disposición que el contrato se celebra bajo este supuesto.

Disposición transitoria única. Números de autorización en vigor.

Las autorizaciones concedidas a empresas de trabajo temporal antes de la entrada en vigor de este Reglamento mantendrán el número inicialmente asignado.