

Tema 6: EL CONTRATO DE TRABAJO

1. Capacidad para contratar.
2. Aspectos básicos del contrato de trabajo.
3. El período de prueba.
4. Modalidades de contratación.
5. Empresas de Trabajo Temporal.

1. CAPACIDAD PARA CONTRATAR

Como hemos visto, la **relación laboral** es la que se establece para realizar trabajos entre un **trabajador** y un **empresario** (de **forma voluntaria, retribuida, personal, dependiente y por cuenta ajena**), y se plasma en un **contrato de trabajo**, o documento donde se establecen las condiciones de esa relación laboral.

Para ser **trabajador** y firmar un contrato de trabajo es necesario ser persona física y cumplir alguno de los siguientes requisitos:

- Mayores de 18 años
- Menores de 18 años emancipados legalmente.
- Mayores de 16 y menores de 18 si tienen autorización de los padres o tutores.
- Excepcionalmente se permite trabajar a los menores de 16 años, en espectáculos públicos, siempre y cuando tengan un permiso de la Autoridad laboral para cada uno de los espectáculos en que intervengan, y no suponga un peligro para su salud física ni para su formación profesional y humana.
- Extranjeros: Los ciudadanos de la UE gozan del derecho de libre circulación dentro de sus fronteras. Los extranjeros comunitarios no pueden ser objeto de discriminación laboral con respecto a los trabajadores españoles, en el territorio español y viceversa dentro de la UE. En cambio, los extranjeros no pertenecientes a países miembros de la UE precisan de un permiso de trabajo y los empresarios que deseen contratarlos deberán obtener un permiso para contratar trabajadores extracomunitarios.

Aunque se puede acceder al mundo laboral desde los 16 años, a los menores de 18 años se les prohíbe la realización de trabajos nocturnos, peligrosos e insalubres, así como la realización de horas extras.

Como **empresario**, puede firmar un contrato de trabajo:

- Una persona física mayor de edad o emancipada. Si se trata de una persona incapacitada judicialmente podrá contratar a través de su representante legal.
- Una persona jurídica.
- Una Comunidad de Bienes.



Persona física	Cada uno de nosotros somos una persona física, con derechos y obligaciones. Las personas físicas tienen capacidad legal al alcanzar la mayoría de edad, siempre y cuando tengan libre disposición de sus bienes .
Persona jurídica	Es una asociación de personas físicas a quienes la ley concede una personalidad propia, distinta e independiente de la de cada uno de sus miembros. Las personas jurídicas nacen como consecuencia de un acto jurídico (de constitución), o bien por el reconocimiento que de ellas hace una autoridad u órgano administrativo. Pueden adquirir derechos y obligaciones.

Comunidad de Bienes (CB)	<p>Se crea como consecuencia de la explotación de una propiedad común por sus propietarios.</p> <p>Existe cuando: "La propiedad de una cosa o derecho pertenece proindiviso a varias personas".</p> <p>No tienen personalidad jurídica, por tanto, actúan a través de las personas físicas que la integran.</p>
---------------------------------	--

2. ASPECTOS BÁSICOS DEL CONTRATO DE TRABAJO

Elementos del contrato de trabajo. Validez.



Los elementos que garantizan la validez de un contrato son los siguientes:

- **Consentimiento:** Debe ser de mutuo acuerdo entre las partes, de manera que ninguna de ellas haya sido obligada a realizar el contrato o haya sido llevada a engaño. Es decir, dicho consentimiento no puede estar viciado (prestado con violencia, intimidación o engaño) o ser prestado por personas sin capacidad legal para ello.
- **Objeto:** del contrato, debe ser lícito, es decir, no puede ser contrario a la ley a las buenas costumbres o al orden público y posible.
- **Causa:** Debe ser prestar un servicio determinado a cambio de una retribución. Es la cesión remunerada de los frutos que resultan del trabajo a cambio de una retribución.

El trabajador debe firmar el contrato de trabajo para indicar que está conforme con la relación acordada; no obstante, si hubiera alguna cláusula abusiva o en fraude de ley, no perjudicará al trabajador y se considerará como no puesta y sustituida por los preceptos adecuados.

El empresario debe entregar una copia del contrato al trabajador, una copia básica a los representantes de los trabajadores, para que la firmen, y comunicar y entregar en la Oficina de Empleo, en el plazo de 10 días hábiles, una copia del mismo.

Forma y duración del contrato.

A la hora de firmar un contrato de trabajo, es importante tener en cuenta que hay una serie de aspectos básicos, como:

Forma	<ul style="list-style-type: none">• El contrato puede hacerse por escrito o de forma verbal.• Solamente se permite que sea de palabra los contratos indefinidos ordinarios y el contrato eventual por circunstancias de la producción, a tiempo completo, que sea inferior a 4 semanas.• Cualquiera de las partes podrá exigir que el contrato se celebre por escrito, incluso durante el transcurso de la relación laboral.• Si el contrato no se realiza de forma escrita se presume que se ha celebrado por tiempo indefinido y a jornada completa, salvo que se acredite la naturaleza temporal del mismo.
Duración	<p>Puede ser por tiempo indefinido (sin establecer límite de tiempo), o por una duración determinada (en la que se establece un límite temporal).</p> <p>Se presumirá que es por tiempo indefinido y a tiempo completo, salvo que se pruebe lo contrario, si concurren las siguientes circunstancias:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuando fuese obligatorio realizarlo por escrito y se realizase de palabra.• Cuando no hubiese sido dado de alta en la SS una vez que haya transcurrido la duración máxima fijada para el periodo de prueba.• Cuando se realice en fraude de Ley.

Además, el empresario debe informar por escrito al trabajador en el plazo de dos meses desde el comienzo de la relación laboral (y siempre antes de que termine el contrato), sobre los elementos esenciales del contrato: Identificación de las partes firmantes, fecha de comienzo, duración, jornada, lugar de trabajo, categoría o grupo profesional, salario, vacaciones, plazos de preaviso y convenio colectivo aplicable.

3. EL PERÍODO DE PRUEBA



El periodo de prueba es un acuerdo pactado por escrito en el contrato de trabajo por el que se fija un **tiempo al inicio del contrato** durante el cual el empresario podrá constatar las aptitudes personales y profesionales del trabajador, y éste conocer las condiciones en que va a desarrollar su trabajo. Por tanto, **si en el contrato no consta por escrito, significa que no hay periodo de prueba**, y por lo tanto la empresa no podrá extinguir el contrato sin causa justificada.

El **Estatuto de los Trabajadores** (artículo 14), establece que durante el periodo de prueba **trabajador y empresario tienen todos los derechos y deberes legalmente establecidos**, con una salvedad, ambas partes tienen la facultad resolutoria de dar por terminada la relación laboral sin necesidad de justificar la causa. Una vez transcurrido el periodo de prueba si el trabajador continúa prestando servicios, pasará a formar parte de la plantilla del centro, computándose a todos los efectos dicho período.

Es decir, la única diferencia respecto al resto del tiempo de contrato está en la facilidad que tiene el empresario de prescindir del trabajador durante este período de prueba. En cuanto al resto de cuestiones: alta en Seguridad Social, salario, etc., el empresario tiene todas las obligaciones respecto al trabajador.

Será nulo el pacto que establezca un periodo de prueba cuando el trabajador haya ya desempeñado las mismas funciones con anterioridad en la empresa, bajo cualquier modalidad de contratación.

La **duración del periodo de prueba** se pactará en el contrato de trabajo, pero nunca podrá superar el tope máximo que establezca el Convenio Colectivo aplicable. Si el Convenio no dice nada, el ET señala que será:

- Para técnicos titulados que posean un título medio o superior: un máximo de 6 meses.
- Para el resto de los trabajadores 2 meses salvo en las empresas de menos de 25 trabajadores que el periodo de prueba será de 3 meses.
- El periodo de prueba de los contratos en prácticas no podrá ser superior a 2 meses para los titulados de grado superior y 1 mes para los titulados de grado medio.
- En el contrato de apoyo a emprendedores, un año en todo caso, no negociable por convenio colectivo.
- En los contratos temporales de hasta 6 meses, 1 mes máximo.

4. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

Las modalidades de contratos vigentes se pueden sintetizar en el siguiente cuadro:

CONTRATOS INDEFINIDOS	ORDINARIO FIJO-DISCONTINUO
CONTRATOS FORMATIVOS	FORMACIÓN EN ALTERNANCIA CONTRATO PARA LA OBTENCIÓN DE PRÁCTICA FORMATIVA
CONTRATOS DE DURACIÓN DETERMINADA	CONTRATOS POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN INTERINIDAD
OTRAS MODALIDADES DE CONTRATOS	A TIEMPO PARCIAL RELEVO

Contrato indefinido.

Es el que coloquialmente la gente conoce como "fijo". La característica principal de este contrato es que no se sabe cuando acabará la relación laboral, ya que **establece la fecha de inicio, pero no la del final de la relación**. Existen varias modalidades de contrato indefinido:

Dentro de los contratos indefinidos nos encontramos con tres modalidades: ordinario, adscrito a obra y el fijo discontinuo.

El contrato se presume por tiempo indefinido (artículo 15 TRET) y solo puede celebrarse por duración determinada por circunstancias de la producción o sustitución de la persona trabajadora (RD ley 32/2021).

El contrato puede ser formalizado de forma escrita o verbal, salvo los casos que establece la ley como obligatorios por escrito (artículo 8.2 TRET). Además un contrato en el que no se de de alta en la Seguridad Social al trabajador o sea celebrado en fraude de ley, se presume como indefinido. También existe esta presunción con el concatenamiento de varios contratos temporales superando los límites establecidos en el artículo 15 TRET (RD 32/2021).

Existe un tipo de contrato indefinido peculiar, el adscrito a obra que ya venia definido en la disposición adicional tercera de la Ley 32/2006. Son especiales porque son indefinidos pero hasta final de la obra.

Cuando finaliza la nueva reforma (RD 32/2021) incluye la posibilidad de ofrecerles ser indefinido. Ha supuesto también la incorporación del artículo 24.bis en el Convenio Colectivo General de la Construcción.

En este tipo de contratos la indemnización es del 7% de los conceptos salariales percibidos durante la duración de la obra en vez de los 12 días por año.

CONTRATO FIJO-DISCONTINUO

El contrato fijo-discontinuo es un tipo de contrato utilizado para trabajos de naturaleza estacional (por ejemplo la vendimia) o para los contratos que sin dicha naturaleza su prestación sea de forma intermitente, tengan períodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.

Este contrato puede ser empleados en el marco de las contrataciones mercantiles o administrativas que, siendo previsibles, formen parte de la actividad de la empresa (por ejemplo una empresa de limpieza que contrata con un centro educativo).

Conforme al artículo 8.2 TRET, el contrato ha de formalizarse por escrito y deberá entre otros elementos esenciales, reflejar la duración del período de actividad, la jornada y su distribución horaria, si bien estos últimos podrían ser estimados.

Se establecerán en el convenio colectivo los criterios por los que serán llamados. La empresa deberá proporcionar a la representación legal con suficiente antelación, al inicio de cada año, la previsión de los llamamientos.

Los convenios de ámbito sectorial podrán establecer una bolsa sectorial en las que integrar a las personas fijas-discontinuas para favorecer su contratación en los períodos de inactividad. La empresa deberá informar a las personas fijas-discontinuas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes de carácter fijo ordinario para que puedan, si así lo estiman oportuno, solicitar la conversión voluntaria a ser fijos indefinidos y bajo los procedimientos que exija el convenio colectivo o en su caso el acuerdo de empresa.

Contratos de duración determinada.

Se trata de contratos "temporales", ya que tienen fecha de finalización, más o menos especificada. Tras la última reforma laboral el contrato de obra y servicio ha sido suprimido. En la actualidad nos encontramos con dos tipos de contratos temporales. Los contratos por circunstancias de la producción y los contratos de sustitución.

El ET establece la limitación de que la empresa encadene contratos temporales por un tiempo superior a 18 meses en un período de 24 meses, para el mismo o diferente puesto de trabajo, para la misma empresa o grupo de empresas (Disposición adicional 15 TRET). Aquí se encuentran incluidos los contratos de puesta a disposición con ETT. Si se supera este plazo deberá hacerse un contrato indefinido al trabajador y la empresa lo comunicará en un plazo de 10 días si bien el trabajador puede acudir a una oficina de empleo para certificar los diferentes contratos y acreditar la condición de fijo.

Existen varias modalidades de contratos de duración determinada:

Contrato por circunstancias de la producción.

A partir del 30/3/2022 este tipo de contratos solo podrán celebrarse por dos motivos (artículo 15.2 TRET):

- Incremento ocasional e imprevisible y las oscilaciones, que aún tratándose de la actividad normal de la empresa genere un desajuste temporal. Entre las opciones de este contrato se encuentran las que derivan de las vacaciones anuales.

Este tipo de contrato **no puede tener un duración superior a 6 meses prorrogable por convenio hasta un máximo de 12 meses**. Solo se puede prorrogar una vez y hasta el máximo establecido.

- Incremento ocasional o previsible. Solo para duraciones reducidas y limitadas. En este caso puede haber varios contratos con el máximo de 90 días al año.

La indemnización en ambos casos es de 12 días por año y los contratos inferiores a 30 días tienen un recargo en la cotización utilizando la fórmula: Base de Contingencias Comunes x Tipo de cotización x 3. La base de cotización será la mínima del grupo 8 (artículo 151 LGSS) que será de 38,39€ resultando un total de 27,53€ por contrato.

No podrán utilizarse este tipo de contratos para la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontrata o concesiones administrativas que constituyan una actividad habitual en la empresa, sin perjuicio de celebrarlos cuando ocurran las anteriores circunstancias.

Tampoco se pueden celebrar si se trata de trabajos de temporada o estacionales. Para estos habrá de recurrirse al contrato fijo-discontinuo.

Contrato de interinidad.

Se utiliza para **sustituir a un trabajador que ha cesado temporalmente en su puesto** pero lo tiene reservado, o bien cuando se pretende **cubrir una vacante durante el proceso de selección externa o promoción interna** para cubrirlo de forma definitiva.

Se hace por escrito, especificando el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. La jornada será completa o parcial, según fuera la jornada del trabajador sustituido.

El contrato durará hasta que se reincorpore el trabajador sustituido o hasta la cobertura definitiva del puesto, sin que en este último caso pueda ser superior a tres meses. Este contrato no da derecho a ninguna indemnización a la finalización del mismo.

Contratos formativos.

El objeto de este tipo de contratos es que el trabajador adquiera la formación teórica y práctica necesaria para el ejercicio profesional.

El RD Legislativo 2/2015 por el que se aprueba el TRET en su artículo 11.4 señala las normas comunes a este tipo de contratos. Citamos alguna de las más relevantes:

- Serán cubiertas todas las contingencias posibles de la seguridad social, incluido el desempleo y el FOGASA.
- El contrato ha de ser finalizado por escrito y en el mismo vendrá especificada la práctica a adquirir por lo que se incluirá **un plan formativo individual**. En relación con este punto se encuentra **la nueva ley de FP**.
- Cubrirá la IT por nacimiento, acogimiento, guarda con fines de adopción, riesgos durante el embarazo y la lactancia, así como la violencia de género y ante tales circunstancias se interrumpirá el cómputo de la duración del contrato.
- El convenio estatal, sectorial, autonómico o aquellos de ámbito inferior determinarán los puestos, actividades y niveles que podrán desempeñarse mediante contrato formativo.
- En los supuestos del artículo 47 y 47 bis (ERTE y el nuevo mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo) las empresas podrán concertar contratos formativos siempre que no sean para funciones a los que este afectando la situación de dicho articulado.
- Si al término del contrato formativo la persona permanece en la empresa, no se podrá establecer un nuevo período de prueba y el contrato formativo computará a los efectos de antigüedad en la empresa.
- Si el contrato formativo es celebrado en fraude de ley, este se considerará indefinido, aunque esta es una regla general a todo tipo de contratos.
- Las empresas que decidan realizar este tipo de contratos deberán consultar al Servicio Público de Empleo que les corresponda, si dichas personas han estado previamente contratadas en esta modalidad y la duración. Además la administración les informará de los requisitos para celebrar este tipo de contratación, como puede ser el máximo número de contratos de este tipo o el máximo de alumnado por tutor/a, por ejemplo.

Toda esta información ha de ser trasladada a los representantes. A continuación desarrollamos los dos tipos de contratos formativos establecidos en el artículo 11 del TRET.

A) Formación en alternancia.

Tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con procesos formativos de FP, estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo.

Reglas

Se podrán celebrar este tipo de contratos siempre que no hayan tenido otro contrato formativo previo en el mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

Para celebrar contratos en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, solo podrá ser con personas hasta 30 años.

Se deberá de elaborar un programa de formación que permita alcanzar la práctica en el ámbito contratado de forma integral y además la empresa deberá designar un tutor por parte del centro formativo y otro por parte de la empresa.

De esta forma el centro de FP, entidades formativas acreditadas y centros universitarios deberán elaborar con participación de la empresa, los planes formativos individuales, especificando el contenido de la formación, el calendario y las actividades y requisitos de la tutoría para alcanzar los objetivos.

La duración del contrato será con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada y en consonancia con el período formativo de forma anual. En el caso de no finalizarse estudios en el tiempo programado de la enseñanza, se podrá, mediante acuerdo de las partes, prorrogarse hasta la obtención del título y con un máximo de dos años.

Podrán celebrarse contratos en alternancia con varias empresas si responden actividades relacionadas con el título y siempre que la suma de los contratos no supere el máximo. Las personas contratadas no podrán realizar horas complementarias ni extraordinarias y no existe período de prueba. La retribución será como mínimo el 60% del establecido en el convenio en el primer año y el 75% durante el segundo.

B) Contrato formativo para la obtención de práctica profesional (art. 11.3 TRET).

Podrá concertarse con quienes estén en posesión de un título de FP, especialista, master o certificado de profesionalidad de acuerdo con la Ley 5/2002, de Cualificaciones profesionales. Se podrá concertar dentro de los tres años siguientes a finalizar el título o dentro de los cinco si son personas con discapacidad. La duración no puede ser inferior a 6 meses ni superior a un año. Los convenios dentro de sus límites podrán establecer la duración, atendiendo a las características del sector y de las prácticas profesionales a realizar.

No se podrá contratar a la persona, ni en la misma empresa ni en distinta, con la misma titulación. Los títulos de master, grado y doctorado se consideran distintos pero tampoco pueden superar el período máximo en la misma empresa. Si podría si fuese en una empresa distinta.

Se puede establecer un período de prueba máximo de un mes. No pueden realizar horas extras salvo lo dispuesto en el artículo 35.3 TRET. La retribución mínima será fijada en el convenio aplicable o en su defecto al que corresponda el grupo profesional y nivel respectivo y en ningún caso inferior al SMI.

Otras modalidades de contratos.

Contrato a tiempo parcial.

El contrato de trabajo se entenderá celebrado a tiempo parcial cuando se haya acordado la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la **jornada** de trabajo de un trabajador a **tiempo completo comparable**.

A efectos de lo dispuesto en el párrafo anterior, se entenderá por «trabajador a tiempo completo comparable» a un trabajador a tiempo completo de la misma empresa y centro de trabajo, con el mismo tipo de contrato de trabajo y que realice un trabajo idéntico o similar. Si en la empresa no hubiera ningún trabajador comparable a tiempo completo, se considerará la jornada a tiempo completo prevista en el convenio.

Se realiza **por escrito** y puede ser **indefinido o temporal**, para trabajos con jornada inferior a la jornada a tiempo completo. Todos los contratos pueden ser a tiempo parcial salvo el contrato para la formación que debe ser a tiempo completo.

En los contratos a tiempo parcial con una jornada de trabajo no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual, se pueden realizar **horas complementarias** adicionales a las horas ordinarias y deben estar pactadas en el contrato. Su retribución será igual a la de las horas ordinarias. La suma de la jornada ordinaria más todas las horas complementarias no podrá superar el límite establecido para la jornada ordinaria normal.

El pacto de horas complementarias deberá recoger el número de horas complementarias cuya realización podrá ser requerida por el empresario. El número de horas complementarias pactadas no podrá exceder del treinta por ciento de las horas ordinarias de trabajo objeto del contrato. Los convenios colectivos podrán establecer otro porcentaje máximo, que, en ningún caso, podrá ser inferior al citado treinta por ciento ni exceder del sesenta por ciento de las horas ordinarias contratadas. El trabajador deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio establezca un plazo de preaviso inferior.

Contrato de relevo.

Su objetivo es contratar a un trabajador para darle el relevo a otro que se va a jubilar parcialmente

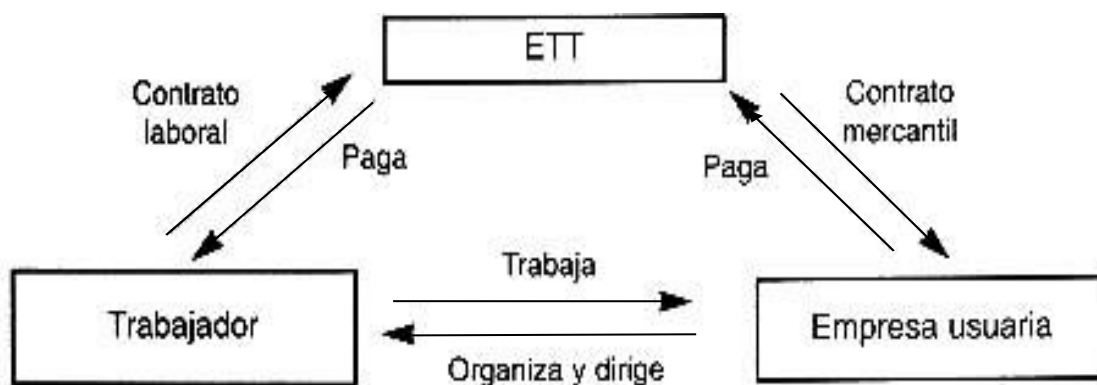
y así completar la jornada que éste deja de realizar. Se realiza a un **trabajador desempleado (relevista)**, y a la vez a un trabajador mayor de 61 años (hasta los 65 años en 2027 si bien se podrá adelantar a los 63 con 36 años y medio cotizados), que tenga mínimo 30 años cotizados, con contrato a jornada completa y al menos 6 años de antigüedad en la empresa, que se jubila parcialmente de forma anticipada (**relevado**), al que se le reduce su jornada entre un 25 % y un 50 %. Si el contrato de relevo es indefinido y a tiempo completo la reducción del trabajador que se jubila puede ser de hasta el 75%

El contrato de relevo podrá ser a jornada completa o a tiempo parcial y además podrá ser indefinido o temporal, siendo la jornada de trabajo, como mínimo, igual a la reducción de jornada acordada para el trabajador "relevado". Si el contrato es indefinido tendrá que mantenerse al menos dos años después de que el trabajador relevado se jubile totalmente. Puede ocupar el mismo puesto del que se jubila o no.

Al finalizar el contrato de relevo el trabajador percibirá una indemnización como si fuese un contrato por obra o eventual (12 días).

5. EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

Son aquellas cuya actividad consiste en prestar o poner a disposición de otra empresa (empresa usuaria), y con carácter temporal, trabajadores por ellas contratados. La puesta a disposición de los trabajadores se hace a través de un contrato entre la ETT y la empresa usuaria formalizado por escrito y en modelo oficial, denominado contrato de puesta a disposición.



No se podrán celebrar contratos de puesta a disposición para la realización de trabajo en obras de construcción, actividades de especial peligrosidad, para sustituir a trabajadores en huelga o para cederlos a otra ETT.

El poder de dirección y organización corresponde a la empresa usuaria y el poder sancionador a la ETT, y a los trabajadores contratados se les aplicará el convenio de la ETT.

La retribución será abonada por la ETT y el trabajador tiene derecho a la misma retribución que los trabajadores de la empresa usuaria incluyendo la parte proporcional del descanso semanal, pagas extras, festivos y vacaciones. A la finalización del contrato, el trabajador tendrá derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado.

Las modalidades de contratación que están permitidas a las ETT's son:

- Contrato indefinido.
- Contratos de duración determinada: Obra o servicio, Eventual por circunstancias de la producción, e Interinidad.
- Contratos formativos: Para la formación y aprendizaje, y Prácticas.

Los derechos de los trabajadores frente a la empresa usuaria son:

- Presentar, a través de los representantes legales 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 igualmente la representación de los trabajadores de la ETT de cara a 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. Esto no será aplicable a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual dependen.
- Utilización del transporte y las instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición.

En cuanto a las obligaciones de la empresa usuaria frente al trabajador, éstas son:

- Informarle sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención contra los mismos.
- Medidas de seguridad e higiene en el trabajo, así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que tenga lugar en su centro de trabajo.
- Es responsable subsidiaria de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

NORMATIVA DE REFERENCIA.

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.