



Universidad de Oviedo

# Facultad de Derecho

GRADO EN DERECHO

## TRABAJO FIN DE GRADO

Omar Álvarez Fernández

Convocatoria: Noviembre 2020

## **RESUMEN**

El objetivo de este Trabajo de Fin de Grado es el de llevar a cabo una recopilación detallada en la que se plasmen todos los elementos relativos a las Empresas de Trabajo Temporal, desde su origen en España con indudable influencia europea hasta el desarrollo que pudieran llegar a tener en un futuro próximo. Para ello, se profundizará en las distintas relaciones que se dan dentro de su ámbito, con especial atención al contrato de puesta a disposición. Además, se tratará de poner de relieve los impedimentos que han de superar para conseguir la autorización administrativa que les faculte a actuar como tal. Todo ello, siendo conscientes de que aunque las Empresas de Trabajo Temporal no han conseguido erradicar los problemas de desempleo en el mercado español, sí han conseguido paliar en gran medida sus nocivos efectos.

## **ABSTRACT**

The objective of this Final Degree Project is to carry out a detailed compilation in which all the elements related to Temporary Employment Agencies are reflected, from their origin in Spain with undoubted European influence to the development that they could in the near future. To do this, the different relationships that occur within its scope will be deepened, with special attention to the provision contract. In addition, an attempt will be made to highlight the impediments that must be overcome in order to obtain the administrative authorization that empowers them to act as such. All this, being aware that although the Temporary Employment Agencies have not been able to eradicate the unemployment problems in the Spanish market, they have managed to alleviate its harmful effects to a great extent.

# ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL	5
3. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL.....	7
4. LAS RELACIONES LABORALES TRIANGULARES .....	14
4.1 RELACIÓN ENTRE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESA USUARIA.....	14
4.2 RELACIÓN ENTRE TRABAJADOR Y EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL	19
4.3 RELACIÓN ENTRE EMPRESA USUARIA Y TRABAJADOR .....	24
5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	27
6. CONCLUSIONES .....	33
7. BIBLIOGRAFÍA.....	35

# 1. INTRODUCCIÓN

Son numerosas las cuestiones relativas al mercado de trabajo que presentan un gran interés por su relevancia para el empleo. Principalmente hay que destacar el papel de las Empresas de Trabajo Temporal, que cumplen importantes funciones con las que se facilita la gestión de las relaciones individuales entre empresarios y trabajadores, encargándose de la administración de los contratos de trabajo de corta duración que se puedan celebrar en su ámbito.

El tema elegido merece una especial atención por la gran relevancia que han adquirido las Empresas de Trabajo Temporal en el mercado de trabajo, siendo cierto que tienen una gran importancia y que son habituales en la práctica laboral las situaciones en las que se puede apreciar la intervención de las mismas, siendo necesario, por tanto, descubrir los mecanismos por los que desarrolla su actividad y los modos establecidos para evitar abusos por parte de los empleadores.

La metodología va a centrarse en un enfoque descriptivo aportando elementos críticos, siendo cierto que en este trabajo se recoge un estudio exploratorio descriptivo para realizar una investigación social sobre el tema planteado, inspirado en la búsqueda de datos secundarios. Fuentes secundarias que resultan útiles para entender un enfoque particular de las consideraciones a las que se puede llegar con los datos analizados y que han permitido una profundidad en el estudio. Además, ese valor añadido por las fuentes secundarias permite llegar a consideraciones que posibilitan la extracción de una valoración crítica del autor o, dicho de otro modo, permiten escudriñar lo recogido en la fuente secundaria para analizar e inferir aspectos positivos y negativos, logrando así un mayor avance a través del estudio en la tesis para llegar a la antítesis y a la síntesis.

En primer lugar, se revisará el origen y evolución de las Empresas de Trabajo Temporal, comentando la incidencia que tuvo la regulación en otros Estados miembros de la Unión Europea para impulsar su implantación en España. Además, se estudiará el desarrollo legislativo de las Empresas de Trabajo Temporal en nuestro país, comprobando las reformas legales realizadas en la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y la evolución de los reglamentos de desarrollo de esa norma legal. Además, se va a desarrollar una aproximación al concepto de Empresa de Trabajo Temporal. Para ello, se atenderá al concepto legal con las matizaciones doctrinales que proceden

atendiendo a la complejidad que conlleva definir esa institución por sus funciones propias. Se revisarán también las agencias de colocación, comparándolas con las Empresas de Trabajo Temporal para diferenciarlas y exponiendo el papel que estas pueden desempeñar como agencias de colocación.

En segundo lugar, se analizarán las relaciones laborales triangulares que se producen por la contratación con Empresas de Trabajo Temporal. Para ello, se revisarán la relación entre Empresa de Trabajo Temporal y empresa usuaria, la relación entre trabajador y Empresa de Trabajo Temporal y la relación entre empresa usuaria y trabajador, sabiendo que las tres tienen diferente naturaleza y diverso contenido.

En tercer lugar, se va a desarrollar la estructura organizativa y funcionamiento interno de las Empresas de Trabajo Temporal, presentando cómo se organiza su estructura y cómo debe desempeñar sus funciones. Se analizará la influencia del sector de las Empresas de Trabajo Temporal en el mercado de trabajo. Para ello, se van a tener en cuenta criterios cuantitativos y cualitativos, sabiendo cuál es el peso de la incidencia de su actividad en España.

En cuarto lugar, se estudiarán los procedimientos de las Empresas de Trabajo Temporal para el desarrollo de su labor particular. Para ello, se desarrollará una explicación sobre las actividades prohibidas de las Empresas de Trabajo Temporal, indicando, por tanto, restricciones para su actividad. Ello es algo lógico en la medida en que hay que garantizar que las citadas empresas puedan realizar sus actuaciones propias sin incurrir en abusos que podrían afectar negativamente a los trabajadores y, con ello, perjudicar gravemente a la sociedad.

En quinto y último lugar, se expondrán las conclusiones que se han extraído de la presente investigación. Las mismas tendrán una gran relevancia en la medida en que servirán para poder comprobar una recopilación de las ideas claves que se pueden deducir de todo lo expuesto por razón del estudio del objeto del trabajo.

## **2. ORIGEN Y EVOLUCIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Debe conocerse la evolución legislativa de las Empresas de Trabajo Temporal. En un primer momento, se aprobó la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. Posteriormente, hubo numerosas modificaciones.

En primer lugar, se modificó el artículo 1 y se añade el capítulo V, la disposición adicional 7, por Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo. La finalidad de esta norma era adaptar la estiba portuaria en España al Derecho de la Unión Europea, siendo necesario, para ello, hacer ajustes en la regulación de las Empresas de Trabajo Temporal.

En segundo lugar, se declaró, en el Recurso 283/2015, la inconstitucionalidad y nulidad del artículo 2.4, en la redacción dada por el artículo 116.2 de la Ley 18/2014, de 15 de octubre, por Sentencia 69/2018, de 21 de junio. Esta sentencia dejaba sin efecto la norma en cuanto que afectaba a las competencias de las Comunidades Autónomas en relación con la autorización administrativa previa para la constitución de las Empresas de Trabajo Temporal.

En tercer lugar, se produjo, en el Recurso 5099/2014, la inconstitucionalidad y nulidad de los artículos 1 a 5 y las disposiciones adicionales 5 y 6 y transitoria única de la Ley 14/1994, en la redacción dada por el artículo 116 del Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, por Sentencia 199/2015, de 24 de septiembre. Esta resolución dejó sin efectos el Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia por falta de acreditación del presupuesto habilitante para aprobar con carácter urgente los preceptos legales relativos a las empresas de trabajo temporal y agencias de colocación, y a la llevanza del Registro Civil por los Registradores de la Propiedad y Mercantiles.

En cuarto lugar, se dicta de conformidad con la disposición final única y aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal, el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo. Con esta norma, se pretendía lograr el desarrollo de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal de un modo claro y preciso.

Se hicieron numerosas reformas, pues se derogó la disposición adicional 2, por Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 de abril. Todas las reformas citadas buscaron ir ajustando la normativa a las circunstancias del mercado de trabajo, teniendo a la implantación de medidas por las que se fue flexibilizando el régimen jurídico de las Empresas de Trabajo Temporal y garantizando fortaleza a este tipo de entidades, se modificaron los artículos 19 y 20, por Ley 50/1998, de 30 de diciembre, el artículo 17.1, por Ley 63/1997, de 26 de diciembre y el artículo 17.1, por Real Decreto-ley 8/1997, de 16 de mayo, se dictó de conformidad sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo el Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero, se modificaron los artículos 2, 5 a 9, 11, 12, 19 y 20, por Ley 29/1999, de 16 de julio, se añadió un capítulo VI, por Ley 45/1999, de 29 de noviembre, se derogó el capítulo V, por Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, y se modificó el artículo 10.1, por Ley 14/2000, de 29 de diciembre. Estas normas sirvieron para incrementar la protección de los trabajadores buscando la flexibilidad a la que no se podía renunciar con las Empresas de Trabajo Temporal.

Finalmente, se modificaron: el artículo 8.c), por Real Decreto-ley 5/2001, de 2 de marzo; los artículos 8.c) y 10, por Ley 12/2001, de 9 de julio; el artículo 8.c), por Real Decreto-ley 5/2006, de 9 de junio; el artículo 8.c), por Ley 43/2006, de 29 de diciembre; los artículos 8.b), 11.1, 16.3, 17.2 y 3, la disposición adicional 2 y se añade la disposición adicional 4, por Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio; los artículos 8.b), 11, 16.3, 17, la disposición adicional 2 y se añade la disposición adicional 4, por Ley 35/2010, de 17 de septiembre; los artículos 1 y 2, por Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero; los artículos 1, 2, 4, por Ley 3/2012, de 6 de julio; y los artículos 6.2, 7.1, 10.2 y 12, por Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero; los artículos 6.2, 7.1, 10.2, 11.2 y 12, por Ley 11/2013, de 26 de julio; los artículos 6.2, 7.1 y 10.2, por Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre; los artículos 1 a 5 y se añadieron las disposiciones adicionales 5 y 6 y transitoria, por Ley 18/2014, de 15 de octubre; los artículos 1 a 5 y se añadieron las disposiciones adicionales 5 y 6 y transitoria única, por Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio.

Para el desarrollo reglamentario de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal se dictó 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, que fue derogado por el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las Empresas de Trabajo Temporal.

### **3. APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL**

Las Empresas de Trabajo Temporal son empresas cuya actividad característica se basa en poner a disposición de otra empresa, la denominada empresa usuaria, trabajadores previamente contratados por ella durante un periodo de tiempo. La actividad mercantil de cesión de trabajadores sólo puede llevarse a cabo en nuestro ordenamiento jurídico-laboral por los empresarios que se encuentren correctamente autorizados para ello, de modo que puede afirmarse que las Empresas de Trabajo Temporal desarrollan una actividad empresarial sujeta a autorización previa<sup>1</sup>.

De esta manera, la contratación de trabajadores mediante una Empresa de Trabajo Temporal autorizada conforma una excepción a la regla general por la que se prohíbe la cesión de trabajadores, ya que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo puede llevarse a cabo a través de una Empresa de Trabajo Temporal que haya sido autorizada según los términos legalmente fijados, pues se busca garantizar la protección de la dignidad de los trabajadores<sup>2</sup> y evitar el tráfico prohibido de trabajadores<sup>3</sup>.

Desde el punto de vista laboral, la principal especialidad de las Empresas de Trabajo Temporal se encuentra en que dirigen su actividad a la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas, que son denominadas “empresas usuarias”, mientras que a los trabajadores que participan en la cesión reciben habitualmente el nombre de “trabajadores en misión”<sup>4</sup>. Por ese motivo la legislación especial de estas entidades produce efectos en su conexión con estos trabajadores y con las empresas usuarias, sin

---

1 Vid. artículo 1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

2 Fernández Villazón, L.A., "Cesión ilegal de trabajadores y empresas multiservicios: Sentencia Juzgado de lo Social n.º 1 Cartagena n.º 258/18, de 11 de julio de 2018 (AS 2018, 2368)", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º. 221, 2019, págs. 263-270, pág. 264.

3 Vid. artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores.

4 Chacartegui Jávega, C., *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, Tirant Lo Blanch, 2000, págs. 123 a 210.

acceder al estudio del estatuto jurídico de los conocidos como “trabajadores de estructura” en las Empresas de Trabajo Temporal<sup>5</sup>, que son los trabajadores contratados por la Empresa de Trabajo Temporal dentro de la propia estructura organizativa de la entidad<sup>6</sup>.

El aprovechamiento de las Empresas de Trabajo Temporal se ha producido, principalmente, en determinados sectores vinculados con el sector de los servicios, como sucede con el de la hostelería<sup>7</sup>. Para ubicar en el contexto a las actuales Empresas de Trabajo Temporal de un modo adecuado hay que atender a la reforma laboral del año 2012 en relación con las novedades introducidas en el marco regulador de las mismas, hay que echar la vista atrás y revisar dos reformas relevantes para el sector. La primera se produjo por la Ley 29/1999, que dio una nueva redacción al artículo 11.1 de la Ley 14/1994, en el sentido ya apuntado por el II Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Trabajo Temporal, al requerir al menos la aplicación a los trabajadores en misión del salario establecido por el Convenio Colectivo de la empresa usuaria para su puesto de trabajo. La segunda fue el desarrollo reglamentario del artículo 8.b) de la Ley 14/1994 por el Real Decreto 216/1999, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal, que proscribió la ejecución por los trabajadores puestos a disposición por una Empresa de Trabajo Temporal de ciertas actividades, como por ejemplo los trabajos en el sector de la construcción cuando haya riesgos graves de altura o de sepultamiento, lo que ha motivado la generación de empresas de servicios, conocidas como “empresas multiservicio”, que intentando abarcar ese espacio en el mercado, en algunos

---

5 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, Tesis doctoral dirigida por M Mercedes Rodríguez Fernández y Antonio Márquez Prieto, Universidad de Málaga, 2016, recuperado de [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14900/TD\\_DIAZ\\_LOPEZ\\_Maria\\_Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14900/TD_DIAZ_LOPEZ_Maria_Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y), págs. 57 a 110.

6 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2014, págs. 11 a 13. Véase también Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, Tesis doctoral dirigida por M Mercedes Rodríguez Fernández y Antonio Márquez Prieto, Universidad de Málaga, 2016, págs. 57 a 110.

7 Chacartegui Jávega, C.: *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, *op. cit.*, págs. 123 a 210.

casos correspondiendo al mismo grupo empresarial que la Empresa de Trabajo Temporal, se han dedicado en ocasiones a la prohibida cesión de mano de obra.

Un ejemplo claro de la situación comentada se encuentra en la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 6 de junio de 2002, por la que se puede afirmar que la reforma del año 1991 causó un efecto opuesto al pretendido: hubo un cierto apalancamiento del sector de las Empresas de Trabajo Temporal y el incremento del número de “empresas multiservicio” que en muchos casos, configurándolo mediante falsas contrata, se dirigen en realidad al prestamismo ilícito de mano de obra, pues, al igual que las Empresas de Trabajo Temporal, su ámbito funcional se restringe única y exclusivamente al suministro de mano de obra, de modo que el marco jurídico actual aporta diversas mejoras competitivas a las empresas de servicios respecto a las Empresas de Trabajo Temporal, esquemáticamente dicha configuración más favorable se halla en los siguientes aspectos: menores formalidades administrativas, pues no necesitan autorización previa, ni garantía financiera; no existen sectores prohibidos, mientras que el artículo 8 del Real Decreto 216/1999 excluye el recurso a las Empresas de Trabajo Temporal en determinadas actividades.

Para entender lo anterior, hay que tener en cuenta que los costes son menores, pues: no tienen que aplicar el Convenio Colectivo de la empresa usuaria, sino que aplican las tablas salariales de su propio convenio, que tienden a ser inferiores a las del convenio colectivo de la empresa usuaria; y los gastos en indemnizaciones por extinción de contratos temporales, ocho días frente a los doce días de una Empresa de Trabajo Temporal, o en formación son inferiores o el tipo de cotización por desempleo era, hasta julio del año 2006, más alto en las Empresas de Trabajo Temporal; mayor flexibilidad en la gestión: ya que una empresa de servicios puede subcontratar o acudir a una Empresa de Trabajo Temporal, lo cual estaría prohibido para estas últimas; varias resoluciones, como las Sentencias del Tribunal Supremo de 13 de febrero de 1995, 15 de enero de 1997 y 22 de octubre de 2003, permiten vincular la duración de los contratos de obra o servicio determinado a la duración de la contrata o subcontrata, siendo posible que las obras o servicios externalizados obedezcan a necesidades permanentes de la empresa principal, con lo que las Empresas de Trabajo Temporal tendrían vedada su intervención en ese campo<sup>8</sup>.

---

8 Cabeza Pereiro, J., La reforma de las Empresas de Trabajo Temporal, Bomarzo, Albacete, 2011, pág.23.

Es necesario distinguir las Empresas de Trabajo Temporal de las agencias de colocación. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, tiene como objetivo esencial contribuir a la reducción del desempleo e incrementar la productividad de la economía española; a este fin se recogen un conjunto de medidas entre las que se incluían las dirigidas a lograr elevar las oportunidades de las personas desempleadas mejorando los mecanismos de intermediación laboral<sup>9</sup>. En este contexto, la citada la norma modifica la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, procediendo a regular las agencias privadas de colocación, incluyendo las que tienen ánimo de lucro, cuya actividad no permitía la normativa anterior, lo que supone complementar la actividad que ya desarrollan los servicios públicos de empleo, con el fin de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo, dotando para ello a los agentes que intervienen en los procesos de intermediación y de colocación de más y mejores medios<sup>10</sup>. Como fruto de esta mayor intervención y mejor colaboración entre agentes públicos y privados se conseguirá lograr una más eficaz intermediación, proporcionando a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitando a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades<sup>11</sup>.

El Real Decreto 1796/2010, de 30 de diciembre, por el que se regulan las agencias de colocación, las define indicando que son aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación<sup>12</sup> y, en su caso, colaboración con el servicio público de empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades<sup>13</sup>. A este fin las agencias de colocación valorarán los perfiles, aptitudes, conocimientos y cualificación profesionales de las personas trabajadoras que requieran sus servicios para la búsqueda de empleo y los requerimientos y características de los puestos de trabajo ofertados. Estas agencias de colocación podrán desarrollar

---

9 Chacartegui Jávega, C.: *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, op. cit., págs. 123 a210.

10 García Murcia, J.: "Agencias de colocación y Empresas de Trabajo Temporal", *RAE: Revista Asturiana de Economía*, Nº. 2, 1995, págs. 81-97, págs. 83 a 91.

11 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, op. cit., pp. 41 a 43.

12 García Murcia, J.: "Agencias de colocación y Empresas de Trabajo Temporal", op. cit., págs. 83 a 91.

13 Chacartegui Jávega, C.: *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, op. cit., págs. 123 a210.

actuaciones relacionadas con la búsqueda de empleo, tales como orientación e información profesional, y con la selección de personal<sup>14</sup>.

Desde el 8 de julio de 2012, las Empresas de Trabajo Temporal también pueden operar como agencias de colocación siempre que cuenten con la correspondiente autorización de acuerdo con lo previsto en el texto refundido de la Ley de Empleo y en su normativa de desarrollo. En su actuación deberán informar expresamente si lo hacen en la condición de Empresa de Trabajo Temporal o como agencia de colocación. En este caso se ajustarán a las normas reguladoras de estas agencias, garantizando a los trabajadores la gratuidad del servicio<sup>15</sup>.

Las Empresas de Trabajo Temporal que comenzaron a actuar como agencias de colocación Desde el 12 de febrero de 2012, presentado la declaración responsable exigida en el Real Decreto-ley 3/2012, pueden seguir actuando como tales siempre que sigan reuniendo los requisitos exigidos para ello. En tanto no les sea facilitado por el SPEE el número de autorización como agencia de colocación, podrán hacer uso del número de autorización como Empresa de Trabajo Temporal en su actuación como tal agencia<sup>16</sup>.

En cualquier caso, habrá que tener muy en cuenta que las agencias de colocación y las Empresas de Trabajo Temporal son similares, pero no pueden confundirse, pues la labor de las primeras se acaba cuando el trabajador firma el contrato con la empresa con la que contrató la agencia de colocación, que no se encarga de la gestión de los derechos sociales y económicos del propio trabajador, ni directa ni indirectamente<sup>17</sup>.

La contratación de trabajadores con el objetivo de cederlos con carácter temporal a otras empresas para poder enfrentar problemas temporales y atender a necesidades coyunturales ha sido históricamente prohibida por los ordenamientos laborales y entendida como tráfico ilegal de mano de obra, equiparándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con objetivos de lucro, por entender que ambas figuras podían vulnerar

---

14 García Murcia, J.: "Agencias de colocación y Empresas de Trabajo Temporal", *op. cit.*, págs. 83 a91.

15 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, *op. cit.*, págs. 21 a 28. Vid. artículo 1 de la Ley 14/1994 y artículo 3.6 Texto Refundido de la Ley de Empleo.

16 Vid. Disposición Transitoria Primera de la Ley 3/2012.

17 García Murcia, J.: "Agencias de colocación y Empresas de Trabajo Temporal", *op. cit.*, págs. 83 a91.

Derechos fundamentales de los trabajadores<sup>18</sup>. No obstante, desde finales de la década de 1960, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, han regulado la actividad de las Empresas de Trabajo Temporal porque han llegado a entender que su intervención, cuando se materializa de manera adecuadamente controlada<sup>19</sup>, puede fomentar una muy importante masa de puestos de trabajo y de empleo cuya especialización e inmediatez en la contestación, sobre todo en el sector de los servicios, no puede ofertarse mediante los instrumentos regulados de forma clásica. Por otro lado, para los trabajadores conlleva un mecanismo relevante para poder acceder al mercado laboral y conocer la vida de la empresa, permitiendo además una cierta ampliación de la visión profesional y una formación más versátil, a la vez que, en determinados supuestos, hace más asequible para ciertos colectivos un sistema de trabajo con el que pueden compaginar la actividad laboral con otras actividades o con la atención a familiares<sup>20</sup>.

España se situó en una posición ajena a todo el desarrollo legislativo presentado, ya que prohibía el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, con independencia de los títulos de ese tráfico de mano de obra, así como el aprovechamiento de los servicios de esos trabajadores sin incluirlos en el personal de la empresa en que trabajan, a pesar de que se admite otras herramientas de descentralización de la actividad laboral y del concepto clásico de empresa como son las contrataciones o subcontratas<sup>21</sup>. No obstante, no puede olvidarse que el mercado de trabajo español no debe funcionar sin tener en consideración la normativa de la Unión Europea, porque el mercado único requiere que nuestras instituciones sean homologables para poder garantizar su efectiva materialización<sup>22</sup>.

Las Empresas de Trabajo Temporal se caracterizan por tener una gran relevancia para el empleo de España, en la medida en que facilitan la puesta en contacto entre trabajadores

18 Chacartegui Jávega, C., *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, op. cit., págs. 123 a 210.

19 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

20 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, Tesis doctoral dirigida por Pedro Eugenio López Salazar, Universidad de Extremadura, 2017, recuperado de [http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6154/TDUEX\\_2017\\_Burgos\\_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6154/TDUEX_2017_Burgos_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y), págs. 40 a 58.

21 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, op. cit., pp. 104 a 108.

22 Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 338 a 346.

y empresarios, promoviendo la comunicación entre ambos grupos y favoreciendo la gestión de las relaciones laborales que, por su propia naturaleza, tienen una corta duración.

En 2018 hubo datos interesantes: el número de Empresas de Trabajo Temporal con autorización a último día del mes de diciembre fue de 268; el número de contratos de puesta a disposición realizados fue 4.138.242, lo cual supone un incremento del 6,9%; el número de trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal para ser cedidos a empresas usuarias fue 757.607, lo cual supone un incremento del 6,9%; y el número medio de afiliados en Empresas de Trabajo Temporal al término de cada uno de los cuatro trimestres fue 205.430, lo cual supone una reducción del 1,0%.

El problema es que no parece que los defectos del mercado de trabajo hayan desaparecido, de manera que, aunque las Empresas de Trabajo Temporal pueden tener una enorme utilidad para combatir el desempleo, no se puede afirmar con total certeza que pueden acabar con el paro.

## **4. LAS RELACIONES LABORALES TRIANGULARES**

### **4.1. RELACIÓN ENTRE EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL Y EMPRESA USUARIA**

Son varias las relaciones que se pueden encontrar en la actividad propia de las Empresas de Trabajo Temporal, dadas sus particularidades. La primera que se observa es la que se determina entre la empresa que pretende conseguir la prestación de los servicios por parte del trabajador, que es la empresa usuaria, y la Empresa de Trabajo Temporal, que se aporta los servicios del trabajador. Esta relación entre las empresas implicadas tienen un marcado carácter mercantil<sup>23</sup>, y se deriva de un contrato de puesta a disposición, que se estudiará con suma atención en páginas siguientes<sup>24</sup>.

Debe afirmarse que la relación jurídico-mercantil que se determina entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria se llama contrato de puesta a disposición. Su

---

23 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, op. cit., pp. 41 a 43. Véase también Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2018, págs. 338 a 346.

24 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, Tesis doctoral dirigida por Pedro Eugenio López Salazar, Universidad de Extremadura, 2017, págs. 40 a 120.

finalidad abarca la cesión del trabajador contratado por la Empresa de Trabajo Temporal para que proceda con la prestación de servicios temporalmente en la empresa usuaria, quedando sujeto al poder de dirección de esta última<sup>25</sup>.

El contrato de puesta a disposición es un contrato causal, de manera que la normativa regula los casos en los que una empresa usuaria tiene la posibilidad de recurrir a los servicios de una Empresa de Trabajo Temporal, y lo indica con una remisión a las mismas causas que posibilitan a la propia empresa contratar con un trabajador por tiempo determinado o celebrar un contrato en prácticas o para la formación y el aprendizaje<sup>26</sup>. Por este motivo, la Ley de Empresas de Trabajo Temporal reenvía a lo indicado en los artículos 15 y 11 del Estatuto de los Trabajadores, expresando que el contrato de puesta a disposición podrá celebrarse en los mismos supuestos y con las mismas condiciones y requisitos que se recogen en esos preceptos cuando una empresa contrata bajo estas modalidades contractuales, pero esta definición por remisión no debe generar confusión, ya que el contrato de puesta a disposición siempre será una relación jurídica diferente, aunque sus posibles causas coincidan con las que legalmente posibilitan la celebración de contratos laborales de duración determinada<sup>27</sup>. Por tanto, la empresa usuaria tendrá la posibilidad de celebrar con una Empresa de Trabajo Temporal un contrato de puesta a disposición para lograr la cesión temporal de uno o varios trabajadores para varias taras<sup>28</sup>.

En primer lugar, para la realización de una obra o servicio concreto con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, cuya ejecución sea restringida en el tiempo aunque de duración incierta y como la Ley de Empresas de Trabajo Temporal reenvía a las condiciones fijadas en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, también será necesario analizar si el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria ha descrito las tareas con sustantividad propia que se pueden realizar por trabajadores con contratos de obra, pues esta disposición será también aplicable a los contratos de puesta a disposición

---

25 Vid. artículo 6.1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

26 Vid. artículo 6.2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

27 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118. Véanse los artículo 16.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 10.6 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

28 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, op. cit., págs. 40 a 120.

que quiera celebrar dicha empresa<sup>29</sup>. En segundo lugar, para las tareas eventuales por exigencias de las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa y, por eso, hay que tener en cuenta si el convenio colectivo de aplicación en la empresa usuaria ha concretado las actividades que pueden cubrirse con estos contratos, o si ha fijado criterios de proporción entre el número de trabajadores eventuales y el total de la plantilla. En tercer lugar, para las tareas por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, siendo necesario hacer constar el nombre del trabajador sustituido y la causa de la sustitución. En cuarto lugar, para la formación y el aprendizaje profesional y para el trabajo en prácticas<sup>31</sup>.

El régimen jurídico de las causas del contrato de puesta a disposición se complementa con la enumeración de aquellos casos en los que no puede celebrarse dicho contrato<sup>32</sup>: para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria; para realizar actividades y trabajos especialmente peligrosos para la salud; cuando en los doce meses anteriores al contrato de puesta a disposición la empresa usuaria haya efectuado la amortización de los puestos de trabajo que pretende cubrir por alguna de estas causas<sup>33</sup>: el despido declarado improcedente; la extinción por voluntad del trabajador<sup>34</sup>; el despido colectivo<sup>35</sup>; la extinción objetiva del contrato por razones económicas, organizativas, técnicas o de producción<sup>36</sup>. Además, también se permite para ceder trabajadores a otras Empresas de Trabajo Temporal, siendo cierto que, desde el 1 de abril de 2011, se permite la contratación de trabajadores a través de la Empresa de Trabajo Temporal en el ámbito de las administraciones públicas, salvo para ocupar puestos que por de la Ley estén reservados a funcionarios públicos.

---

29 Chacartegui Jávega, C., *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, op. cit., págs. 123 a210.

30 Vid. artículo 11.2 del Estatuto de los Trabajadores.

31 Vid. artículo 11.1 del Estatuto de los Trabajadores.

32 Vid. artículo 8 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

33 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, op. cit., págs. 40 a 120.

34 Vid. artículo 50 del Estatuto de los Trabajadores.

35 Vid. artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores.

36 Vid. artículo 52.c) del Estatuto de los Trabajadores.

En relación con la ejecución de la puesta disposición, se recogen expresamente varios deberes para la empresa usuaria con respecto al seguimiento de la puesta a disposición<sup>37</sup>. De este modo, se garantiza un contenido mínimo del contrato que, en ningún caso, excluye la aplicación de pactos establecidos por los contratantes dentro del marco normativo vigente.

En primer lugar, debe tener en cuenta a los trabajadores en misión que realicen servicios en ella para organizar sus servicios de prevención. Para concretar la modalidad de organización que tenga que aplicarse, los medios y los recursos necesarios, aquellos trabajadores contarán el promedio mensual de los trabajadores puestos a su disposición durante los últimos doce meses<sup>38</sup>.

En segundo lugar, la empresa usuaria también tiene que obrar de manera coordinada con la Empresa de Trabajo Temporal para que pueda cumplir sus propias obligaciones en la materia, motivo por el que se le dará información de los resultados de la evaluación de riesgos que periódicamente haya de hacerse del puesto de trabajo que ocupa. Los datos tendrán que incorporar la naturaleza y grado de exposición a agentes que puedan ser perjudiciales para su salud, además de otros datos importantes para analizar en el futuro la incorporación del trabajador a la misma empresa usuaria o a otra<sup>39</sup>. La empresa usuaria tiene el deber de dar la información a la Empresa de Trabajo Temporal de los daños y perjuicios que hubiera sufrido el trabajador en misión, para que pueda comunicar adecuadamente esa eventualidad a la autoridad laboral<sup>40</sup> y, de no hacerlo así, será la empresa usuaria el sujeto responsable de las consecuencias que se produzcan por el incumplimiento de la Empresa de Trabajo Temporal de facilitar dicha información.

Todas estas obligaciones de la empresa usuaria son igualmente aplicables en los casos en que deban coordinarse diversas actividades empresariales en el mismo centro de trabajo

---

37 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, op. cit., págs. 40 a 120.

38 Vid. artículo 6.2 del Real Decreto 216/1999.

39 Vid. artículo 5.3 del Real Decreto 216/1999.

40 Vid. artículo 23 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

y puedan por tanto concurrir trabajadores en misión de diversas empresas<sup>41</sup>. También los servicios de prevención de la empresa usuaria o los trabajadores de ella que hayan sido designados para tal función deben coordinarse con los mismos servicios de la Empresa de Trabajo Temporal, con el fin de garantizar plenamente al trabajador en misión una protección adecuada de su salud y de su seguridad, lo cual abarca la transferencia de datos indispensables para esa protección, aunque tendrá que hacerse respetando la confidencialidad de los datos médicos de carácter personal<sup>42</sup>.

Los trabajadores en misión tienen la opción de acudir a los servicios de prevención de la empresa usuaria en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores<sup>43</sup>. También podrán acudir a los representantes de los trabajadores de dicha empresa usuaria para ejercitar los derechos que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en relación con los aspectos de prevención de riesgos<sup>44</sup>.

La empresa usuaria tiene las siguientes responsabilidades: es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo<sup>45</sup>; es responsable del recargo de prestaciones de Seguridad Social que legalmente se determina en el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que se produzcan en el centro de trabajo durante la vigencia del contrato de puesta a disposición y cuya causa se encuentre en la falta de medidas de seguridad e higiene; es responsable subsidiaria de las obligaciones salariales y de Seguridad Social que la Empresa de Trabajo Temporal pueda asumir en relación al trabajador en misión durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, además de ser responsable de la indemnización derivada de la extinción del contrato de trabajo<sup>46</sup>; y es responsable solidaria de las mismas obligaciones si el contrato de puesta a disposición se celebró fuera de los supuestos previstos legalmente o incluido en los expresamente

---

41 Vid. artículo 5.3 del Real Decreto 216/1999.

42 Vid. artículo 22 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

43 Vid. artículo 6.3 del Real Decreto 216/1999.

44 Vid. artículo 28.5 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

45 Vid. artículo 16.2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

46 Vid. artículo 16.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

prohibidos<sup>47</sup>. La responsabilidad solidaria también alcanza a los despidos improcedentes o nulos por vía del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores.

#### **4.2. RELACIÓN ENTRE TRABAJADOR Y EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL**

Hay que distinguir los diferentes casos<sup>48</sup>. Por un lado, si el contrato se ha celebrado por tiempo indefinido, el régimen jurídico será el común de cualquier otro contrato de trabajo, con las particularidades propias de la coexistencia de dos empleadores, cada uno de ellos con sus derechos y obligaciones. Por otro lado, si el contrato es por tiempo determinado: El régimen jurídico estará condicionado por el tipo de contrato temporal que se haya podido celebrar, resultando aplicable el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores con sus normas de desarrollo, pero será necesario aplicar también las particularidades características de la relación triangular que singulariza a las Empresas de Trabajo Temporal, al coincidir a la vez, respecto del trabajador, dos empleadores diferentes, cada uno de ellos con sus obligaciones y derechos<sup>49</sup>. Ajustándonos al aspecto concreto de la duración del contrato, la misma<sup>50</sup>, si es un contrato para obra o servicio determinado, va a coincidir con la que se haya estipulado en el contrato de puesta a disposición, al ser necesario que coincidan las causas de ambos contratos<sup>51</sup>, pero si es un contrato eventual por razones de la producción: su duración coincidirá con la que se haya estipulado en el contrato de puesta a disposición, pero debe concretarse que la finalización del segundo en un momento anterior a aquel en el que haya llegado el término concretado para ello no conlleva la del contrato con el trabajador en misión, de manera, la extinción del contrato por parte de la Empresa de Trabajo Temporal debería ser calificada como despido improcedente y no como extinción del contrato por alcanzarse el término acordado<sup>52</sup>, y si es un contrato de interinidad: tendrá la duración concretada en el régimen común, estando condicionada por la causa del contrato de puesta

---

47 Vid. artículo 16.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

48 Chacartegui Jávega, C., *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, op. cit., págs. 123 a 210.

49 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

50 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, op. cit., págs. 45 a 48.

51 Martínez Bascal, V.A.; Herrero Martín, J.B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, URV, 2015, págs. 305 a 315.

52 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, Universidad de Educación a Distancia, 2014, págs. 113 a 118. Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 4 de febrero de 1999.

a disposición celebrado por la Empresa de Trabajo Temporal, debiendo destacarse diversas especialidades<sup>53</sup>.

En el momento en el que se produce la extinción del contrato de trabajo con el trabajador en misión, si aquél ha sido por tiempo determinado, y en los mismos casos a lo que se refiere el artículo 49.1 c) del Estatuto de los Trabajadores, el trabajador percibirá, a la finalización del contrato de puesta a disposición, una indemnización económica que podrá ser ajustada por prorrateo a los distintos periodos durante la vigencia del contrato. esta indemnización se calcula en la parte proporcional a la que resultaría de pagar doce días de salario por cada año de servicio o la cantidad establecida en la normativa específica que resulte de aplicación<sup>54</sup>. La garantía financiera de la Empresa de Trabajo Temporal se encuentra afecta al pago de estas cuantías y hay una responsabilidad de la empresa usuaria para reforzar la posición del trabajador ante el cobro<sup>55</sup>.

Si se declarase que existe un despido improcedente y tuvieran que pagarse las indemnizaciones correspondientes a aquél, habría que tener en consideración la doctrina judicial, que atribuye esta responsabilidad a la Empresa de Trabajo Temporal<sup>56</sup>. Para eso, hay que sustentarse en una interpretación literal del artículo 16.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal, que ajusta la responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria respecto a los trabajadores cedidos únicamente a las obligaciones salariales y de Seguridad Social<sup>57</sup>.

Si a la terminación del plazo concretado para la puesta a disposición el trabajador se mantiene prestando servicios en la empresa usuaria, se le entenderá conectado a ella por un contrato indefinido<sup>58</sup>, de modo que, de forma automática, pasa a encontrarse relacionado con la misma por el contrato indefinido con todos los efectos que esa adquisición implica en materia de Seguridad Social sin que tenga ninguna relevancia la vinculación que el trabajador tuviera con la Empresa de Trabajo Temporal ni la finalización de esa misma

---

53 Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 338 a 346.

54 Vid. artículo 11.2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

55 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, op. cit., pp. 41 a 43.

56 Chacartegui Jávega, C., *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, op. cit., págs. 123 a 210.

57 Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 21 de marzo 1997.

58 Vid. artículo 7.2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

vinculación<sup>59</sup>. Hay varias cuestiones al respecto<sup>60</sup>, pues si hay resoluciones judiciales con pronunciamientos diversos respecto al tiempo que tiene que pasar para que se pueda entender que existe una relación laboral por tiempo indefinido entre el trabajador y la empresa usuaria, algo que afecta a la posibilidad de apreciar un despido improcedente para el supuesto de que la empresa usuaria decida extinguir su relación con el trabajador, pues, para el Tribunal Superior de Justicia de Murcia, el mantenimiento por un solo día del trabajador provoca los efectos de la norma y, por tanto, la improcedencia del despido<sup>61</sup>, pero para el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía eso no es viable, ya que falta la voluntad expresa de la empresa usuaria de adoptar el mantenimiento del trabajador a su servicio<sup>62</sup>. Además, es cierto que, cuando se encadenen varios contratos de trabajo temporales de diferente naturaleza acordados primero con una Empresa de Trabajo Temporal y posteriormente, directamente, con la empresa usuaria, la antigüedad en la segunda se contará desde el inicio de la relación con la Empresa de Trabajo Temporal, independientemente de que se haya efectuado o no un aprovechamiento abusivo de estos contratos<sup>63</sup>. Esto se debe a que la antigüedad de un trabajador en una empresa concreta no es otra cosa que el tiempo que el mismo viene prestando servicios a esta empresa, aunque se haya llevado a cabo bajo el amparo de contratos de diferente naturaleza<sup>64</sup>. Los servicios previos prestados para la Empresa de Trabajo Temporal también se pueden contar para la promoción profesional o para lograr el acceso a un nivel específico de categoría profesional en la empresa usuaria, cuando el trabajador realiza la incorporación con carácter definitivo a la misma empresa<sup>65</sup>. Asimismo, será nula toda cláusula del contrato de trabajo que imponga al trabajador el pago de cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación a la Empresa de Trabajo Temporal<sup>66</sup>.

---

59 Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Canarias de 31 de mayo de 2003.

60 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, op. cit., págs. 40 a 120.

61 Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Murcia de 17 de febrero de 1997.

62 Vid. Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía de 4 de marzo de 1997.

63 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, op. cit., págs. 32 y 33.

64 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 17 de enero de 2008.

65 Martínez Bascal, V.A.; Herrero Martín, J.B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 305 a 315. Vid. Sentencia de la Audiencia Nacional de 19 de enero de 2012.

66 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118. Vid. artículo 12.4 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

Finalmente, hay que destacar que los contratos formativos deben ajustarse a lo dispuesto en la normativa aplicable<sup>67</sup>. Los contratos formativos están regulados en el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores y son dos.

El primero es el contrato en prácticas, que, requiriendo una titulación oficial previa, puede ser muy útil, ya que son muchos los jóvenes que, tras conseguir una titulación, terminan desistiendo en la búsqueda de empleo por las exigencias impuestas en las ofertas de los empleadores, que requieren una experiencia que rara vez habrá adquirido un titulado y que en muchos trabajos solo se puede conseguir con un contrato en prácticas. Se pretende la obtención por el trabajador de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios cursados. El trabajo debe, por tanto, estar asociado a los estudios, exigiéndose al trabajador estar en posesión de título universitario, de formación profesional de grado medio o superior, de título oficialmente reconocido como equivalente o de certificado de profesionalidad, que habiliten para el ejercicio profesional, que no hayan transcurrido más de cinco años desde la terminación de los estudios, o bien 7 años si el trabajador es discapacitado, aunque, los menores de 30 años que pueden haber transcurrido más de cinco años, y que el puesto permita la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios.

El segundo es el contrato para la formación y el aprendizaje, que resulta muy útil porque aquellos jóvenes que abandonaron los estudios prematuramente, de manera que no tienen una titulación con la que desarrollar actividades profesionales, pueden tener una vía de incorporación al mercado de trabajo que aúna la prestación de actividades laborales con la formación práctica que necesitan para poder desempeñar sus funciones de manera efectiva. Pretende la adquisición de la formación teórica y práctica necesaria para el desempeño adecuado de un oficio o un puesto de trabajo y, para ello, se lleva a cabo, en régimen de alternancia, una actividad laboral retribuida con una actividad formativa. Se requiere que el trabajador sea mayor de 16 años y menor de 25, pero, excepcionalmente, hasta que la tasa de paro no se sitúe por debajo del 15% podrá celebrarse con menores de 30 años. La duración del contrato tiene un mínimo de un año y máximo de tres, pero por el convenio colectivo se pueden alterar las situaciones<sup>68</sup>.

---

67 A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, op. cit., págs. 35 y 36. Vid. artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores.

68 Las situaciones de incapacidad temporal, maternidad, riesgo de embarazo, etc. interrumpen el cómputo. Las prórrogas pueden establecerse hasta dos, la duración de cada una de ellas será como mínimo de seis meses.

Los dos contratos expuestos pueden celebrarse por las Empresas de Trabajo Temporal<sup>69</sup>, debiendo atenderse, fundamentalmente, al hecho de que la Empresa de Trabajo Temporal será la responsable del cumplimiento de las obligaciones referidas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje fijadas legalmente. La formación vinculada al contrato se podrá impartir en la propia Empresa de Trabajo Temporal siempre que concurren los requisitos establecidos en el artículo 18.4 del mismo Real Decreto<sup>70</sup>.

El contrato de trabajo entre la Empresa de Trabajo Temporal y el trabajador "en misión" debe celebrarse y hacerse constar por escrito y por duplicado, remitiéndose el contenido a la Seguridad Social<sup>71</sup>. Los medios que pueden utilizarse para proceder con el cumplimiento de esta obligación, y el contenido de la comunicación se encuentran en el Real Decreto 1424/2002, de 27 diciembre<sup>72</sup>.

El contrato de trabajo de duración determinada tiene que consignar los siguientes datos<sup>73</sup>: la identificación de las partes; la identificación de la empresa usuaria, indicando también el número de identificación fiscal y el código de cuenta de cotización a la Seguridad Social; la causa del contrato de puesta a disposición; el contenido concreto de la prestación laboral; los riesgos inherentes al puesto de trabajo<sup>74</sup>; la duración establecida para el contrato de trabajo; el lugar y el horario de trabajo; la remuneración acordada; el convenio colectivo que resulta aplicable a la Empresa de Trabajo Temporal y en la empresa usuaria.

---

69 Vid. artículos 6 bis y 20.1 del 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.

70 Según este precepto, "*La formación inherente al contrato para la formación y el aprendizaje también se podrá impartir en la propia empresa cuando disponga de instalaciones adecuadas y personal con formación técnica y didáctica adecuada a los efectos de la acreditación de la competencia o cualificación profesional, sin perjuicio de la necesidad, en su caso, de realización de periodos de formación complementaria en los centros de la red mencionada. En todo caso, la empresa deberá estar autorizada para ofertar la formación de ciclos formativos y/o acreditada como centro para impartir la formación dirigida a la obtención de certificados de profesionalidad, para lo cual deberá reunir los requisitos establecidos en la normativa de aplicación, así como las condiciones que puedan determinar las Administraciones educativas y laborales en el ámbito de sus competencias*".

71 Vid. artículo 16.1 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

72 Este reglamento se encuentra desarrollado por Orden TAS/770/2003, de 14 de marzo.

73 Vid. artículo 16.2 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

74 Vid. artículo 2 del Real Decreto 216/1999.

En el caso de contrato en prácticas, además de los datos señalados se deberá consignar expresamente la titulación que posee el trabajador<sup>75</sup>. En el supuesto de contrato para la formación y el aprendizaje, además de la información recogida en la norma, deberá incluirse el anexo relativo al acuerdo para la actividad formativa de acuerdo con el Real Decreto 1529/2012 sobre contrato para la formación y el aprendizaje y formación profesional dual<sup>76</sup>.

El contrato de duración indefinida tiene que ir acompañado de una orden de servicio con el contenido ya presentado<sup>77</sup>. La copia del contrato de trabajo o, en su caso, de la orden de servicio forma parte de la documentación que la Empresa de Trabajo Temporal debe entregar a la empresa usuaria<sup>78</sup>.

### **4.3. RELACIÓN ENTRE EMPRESA USUARIA Y TRABAJADOR**

La específica situación jurídica que se infiere de la vinculación del trabajador en misión con dos empresas diferentes implica también la división de las facultades empresariales que, ordinariamente, se ostenta por un solo empleador, quedando reservada a la misma empresa usuaria la facultad de dirigir y ordenar la ejecución de la prestación<sup>79</sup>.

El reparto de funciones, y las obligaciones y responsabilidades que se encuentran en la normativa, se deben tener en cuenta también para la relación jurídica que hay entre una empresa usuaria española y el trabajador en misión que haya puesto a su disposición una Empresa de Trabajo Temporal ubicada en otro Estado de la Unión Europea o firmante del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo<sup>80</sup>.

Las obligaciones se recogen en el 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

---

75 Vid. artículo 16.3 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

76 Vid. artículo 16.4 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

77 Vid. artículo 16.5 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal

78 Vid. artículo 17 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

79 Vid. artículo 15.1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

80 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118. Vid. artículo 23 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

Trabajo Temporal<sup>81</sup>, por el que debe afirmarse que la finalidad de todas estas disposiciones es que el trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria tenga garantizada la misma protección en materia de prevención de riesgos que los trabajadores propios que trabajan sin cesión en la empresa usuaria<sup>82</sup>.

El contrato de puesta a disposición entre la Empresa de Trabajo Temporal y la empresa usuaria tiene que describir el conjunto de los riesgos que lleve aparejado el puesto de trabajo que va a ocupar el trabajador en misión, y por eso la empresa usuaria debe comunicarlos a la Empresa de Trabajo Temporal<sup>83</sup>. Asimismo, este contrato solo puede celebrarse si en la empresa usuaria se ha hecho la correspondiente y obligatoria evaluación de riesgos de ese puesto<sup>84</sup>.

El artículo 4 del Real Decreto 216/1999 contiene estas obligaciones, que se complementan con las que la Empresa de Trabajo Temporal tiene que asumir también con carácter previo al inicio de la prestación de servicios del trabajador. Por lo que respecta ahora a la empresa usuaria, esta debe<sup>85</sup>: recabar de la Empresa de Trabajo Temporal el conjunto de datos que está obligada a proporcionarle en esta materia, de manera que la empresa usuaria tenga verdaderas opciones de asegurarse que el trabajador<sup>86</sup>: ha sido calificado como apto para el desarrollo de los servicios a través de un adecuado reconocimiento de su salud, llevado a cabo conforme a las disposiciones legales correspondientes; que ostenta la cualificación y la capacidad requeridas para el puesto de trabajo y los riesgos que este pueda implicar, así como que tiene la formación suficiente para ello; y que ha sido informado por la Empresa de Trabajo Temporal sobre los aspectos característicos del puesto, las cualificaciones y aptitudes requeridas para él y del resultado de la preceptiva evaluación de riesgos. Además, la empresa usuaria tiene que informar al trabajador sobre los riesgos que puede haber para su seguridad y su salud, tanto en relación

---

81 Esta previsión debe ponerse en relación con lo previsto en el artículo 28 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales. Martínez Bascal, A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, op. cit., p. 87 .

82 Vid. artículo 5.1 del Real Decreto 216/1999.

83 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, op. cit., págs. 40 a 120.

84 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

85 Martínez Bascal, V.A.; Herrero Martín, J.B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 305 a 315.

86 Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 338 a 346.

con los peligros generales de la empresa como los peligros específicos de su puesto<sup>87</sup>, así como de las medidas de prevención y protección que existen en ella, particularmente en casos de emergencia<sup>88</sup>. De esta manera, la empresa no podrá permitir que inicie la prestación de servicios hasta que no haya constatado el cumplimiento de todas estas obligaciones<sup>89</sup>. Asimismo, la empresa usuaria tiene que informar a sus delegados de prevención o, en su defecto, a los representantes legales de los trabajadores, además de a los servicios de prevención o trabajadores que desarrollen las actividades preventivas, del hecho de la incorporación del trabajador en misión, explicando el puesto de trabajo que ocupará, los riesgos del mismo y las medidas de prevención, así como de la información y formación que tiene el trabajador<sup>90</sup>.

Hay que tener presente que la empresa tiene la obligación de mantener los derechos colectivos de los trabajadores en misión, pues, durante el periodo de duración de la puesta a disposición, los representantes de los trabajadores en la empresa usuaria tienen también la representación de los trabajadores cedidos por la Empresa de Trabajo Temporal<sup>91</sup>, aun cuando ello no implica un incremento del crédito horario que ya tuvieran reconocido sin incluir a aquéllos<sup>92</sup>. Por tanto, los trabajadores en misión tienen derecho a presentar ante ellos cualquier reclamación sobre las condiciones en que se lleva a cabo su prestación laboral, aunque eso no alcanza a las que pudieran presentar en relación con la Empresa de Trabajo Temporal que los ha contratado<sup>93</sup>, como sucede con el pago de salarios<sup>94</sup> o la reclamación del derecho al disfrute del descanso con carácter retribuido<sup>95</sup>, las cuales deberán ser presentadas ante la empresa que ha cedido sus servicios<sup>96</sup>.

---

87 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, op. cit., págs. 40 a 120.

88 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118. Véanse el artículo 16.1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 4.1 del Real Decreto 216/1999.

89 Vid. artículo 4.2 del Real Decreto 216/1999.

90 Vid. artículo 4.3 del Real Decreto 216/1999.

91 Martínez Bascal, V.A.; Herrero Martín, J.B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 305 a 315.

92 Vid. artículo 17.1 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

93 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118.

94 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 27 de marzo de 2004.

95 Vid. Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de julio de 2012.

96 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

En cualquier supuesto, habrá que tener en consideración las reglas que el convenio colectivo aplicable en la empresa usuaria pueda haber determinado al respecto, implantando mejoras en la previsión legal<sup>97</sup>.

## **5. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA Y FUNCIONAMIENTO INTERNO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

Que la Empresa de Trabajo Temporal tenga que contar con una estructura organizativa propia que le posibilite cumplir las obligaciones que le corresponden resulta verdaderamente relevante para conseguir la autorización administrativa<sup>98</sup>, pues el requisito no se entiende cumplido cualquiera que sea esa misma estructura, sino que la autoridad laboral competente ponderará si los distintos factores de esa organización son adecuados y suficientes para poder ejecutar la actividad de la Empresa de Trabajo Temporal, especialmente los que se presentan en relación con la selección de trabajadores, su formación y el resto de las obligaciones derivadas de la normativa laboral<sup>99</sup>.

Se busca comprobar, por tanto, si la Empresa de Trabajo Temporal es una auténtica empresa, y por ello se destaca en la norma que habrá que tenerse presente una serie de elementos que se recogen de forma no taxativa, y que se articular en relación con tres aspectos diferenciados<sup>100</sup>: la dimensión y el equipamiento de los centros de trabajo; el número, dedicación, cualificación profesional y estabilidad en el empleo de los trabajadores contratados para realizar servicios bajo la dirección de la Empresa de Trabajo Temporal, es decir, de los trabajadores propios de esta, conocidos como trabajadores de estructura; y el entramado organizativo y los procesos tecnológicos aplicados para la selección y formación de los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias.

La Empresa de Trabajo Temporal se encuentra obligada a conservar los elementos de su estructura organizativa que se analizaron y, en su caso, posibilitaron la obtención de la

---

97 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, op. cit., págs. 40 a 120.

98 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

99 Chacartegui Jávega, C., *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, op. cit., págs. 123 a 210.

100 Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, op. cit., págs. 40 a 120.

autorización administrativa<sup>101</sup>, una obligación cuyo cumplimiento controlará la autoridad laboral que hubiera concedido la citada autorización<sup>102</sup>.

Si produjere el incumplimiento de tal deber, se iniciará un expediente administrativo contra la empresa, que podrá suponer la extinción de la autorización<sup>103</sup>. La tramitación del expediente abarca un trámite de alegaciones para la Empresa de Trabajo Temporal, un informe preceptivo en cuanto a su solicitud y no vinculante en cuanto a su contenido de la Inspección de Trabajo y un informe de los representantes de los trabajadores de la Empresa de Trabajo Temporal, si existen<sup>104</sup>. En el caso de demostrarse el incumplimiento, la autoridad administrativa emitirá una resolución recogiendo la declaración de la extinción de la autorización, aunque tendrá que ser debidamente motivada en relación con las carencias o deficiencias que la justifican. Para poder reiniciar las actividades, la Empresa de Trabajo Temporal tendrá que solicitar una nueva autorización<sup>105</sup>.

Uno de los factores que se tendrán en cuenta para realizar la comprobación de que la Empresa de Trabajo Temporal tiene una estructura organizativa idónea es el número de trabajadores con un contrato estable que forman parte de su plantilla, contratados para realizar servicios bajo la dirección de la propia Empresa de Trabajo Temporal, en relación con aquellos que puedan ser contratados para proceder con su puesta a disposición para las empresas usuarias<sup>106</sup>. La estabilidad de esos trabajadores es un elemento fundamental, pero es cierto que el contrato de trabajo por tiempo indefinido celebrado con esos mismos trabajadores podrá serlo a tiempo completo o a tiempo parcial<sup>107</sup>.

La misma Ley de Empresas de Trabajo Temporal requiere un número mínimo de trabajadores estables que forman parte de su estructura: los establece mediante una lista de doce, o el que proceda en proporción, por cada mil de los contratados para ser puestos a

---

101 Vid. artículo 2.7 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

102 Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 338 a 346.

103 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118.

104 Martínez Bascal, V.A.; Herrero Martín, J.B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 305 a 315.

105 Vid. artículo 2.7 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

106 Chacartegui Jávega, C., *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, op. cit., págs. 123 a 210.

107 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

disposición en el año inmediatamente anterior<sup>108</sup>. El cómputo de estos últimos para poder calcular aquella lista se lleva a cabo en conjunto con el número de días de puesta a disposición, dividido por trescientos sesenta y cinco; o de sesenta trabajadores cuando el número de trabajadores cedidos exceda de cinco mil<sup>109</sup>. Sin embargo, por el precepto, no es importante si su contratación o la finalización del contrato se efectuó dentro del año que se usa a modo de referencia, sino si verdaderamente realizaron la prestación de servicios como trabajadores en misión durante este tiempo, ubicándose en su sentido el cómputo de los días del contrato en que se produjo<sup>110</sup>.

Con independencia de lo ya dicho, para que una Empresa de Trabajo Temporal tenga la posibilidad de comenzar su actividad empresarial de puesta a disposición de trabajadores, tendrá que contar como mínimo con tres trabajadores vinculados con contratos de duración indefinida, a tiempo completo o parcial, que tendrán que ser mantenidos durante todo el tiempo de actividad<sup>111</sup>.

La Empresa de Trabajo Temporal tiene que aportar una garantía financiera y ponerla a disposición de la autoridad laboral competente para otorgar la autorización administrativa<sup>112</sup>. Esa garantía puede basarse en depósito en dinero efectivo o en valores públicos en la Caja General de Depósito o sus sucursales, o en aval o fianza de carácter solidario dado por un Banco, Caja de Ahorros, Sociedad de Garantía Recíproca o póliza de seguros contratada al efecto<sup>113</sup>. Cada tipo de garantía se formará y regulará por las normas que le son propias<sup>114</sup>. Si se produjeran cierres de centros de trabajo con alteración del régimen de la competencia, la garantía financiera dependerá de la autoridad laboral que en cada momento sea competente.

---

108 Martínez Bascal, V.A.; Herrero Martín, J.B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 305 a 315.

109 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118. Vid. artículo 2.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

110 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

111 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118. Vid. artículo 2.3 último párrafo de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal.

112 Véanse el artículo 3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 8 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

113 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

114 Vid. artículo 8.1 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

Para lograr la autorización y durante el primer año de ejercicio, la garantía debe llegar a tener un importe igual a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional vigente en el momento de presentar la solicitud, en cómputo anual y, anualmente se debe actualizar la garantía financiera, de manera que en los ejercicios subsiguientes llegue a un importe igual al diez por ciento de la masa salarial correspondiente al ejercicio económico inmediatamente anterior, pero ese importe no puede ser inferior al que se ofreció para obtener la autorización considerando la cuantía del salario mínimo interprofesional vigente en cada momento<sup>115</sup>. La actualización tiene que acreditarse mediante documentos ante la autoridad laboral competente dentro de los tres primeros meses de cada año natural<sup>116</sup>.

Se considera que la masa salarial es el conjunto de retribuciones salariales y extrasalariales nacidas por todos los trabajadores contratados por Empresas de Trabajo Temporal para ser cedidos a empresas usuarias, con las siguientes excepciones<sup>117</sup>: las cotizaciones a la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta a cargo del empleador; las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social; las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones y extinciones de contratos; y las indemnizaciones o suplidos por gastos, dietas, que hubieran realizado los trabajadores.

La garantía financiera sirve para poder fijar una responsabilidad asegurada de las deudas que la Empresa de Trabajo Temporal pueda tener con los trabajadores cedidos a empresas usuarias en relación con los salarios, indemnizaciones y costes de Seguridad Social que se encuentren pendientes de pago<sup>118</sup>. Alcanza a salarios e indemnizaciones reconocidas o fijadas en acto de conciliación o resolución judicial firme, y cuotas de Seguridad Social y conceptos de recaudación conjunta fijadas mediante providencia de apremio o diligencia de embargo expedidas por la Tesorería General de la Seguridad Social<sup>119</sup>.

---

115 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118. Véanse el artículo 3.2 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 8.2 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

116 Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, op. cit., págs. 57 a 110.

117 Véanse los artículos 8.1 y 9 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

118 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, op. cit., págs. 113 a 118. Véanse el artículo 3.4 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 10 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

119 Martínez Bascal, V.A.; Herrero Martín, J.B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, op. cit., págs. 305 a 315.

En esos supuestos, los trabajadores interesados tienen la posibilidad de pedir de la autoridad laboral competente la ejecución de la garantía financiera, para lo que deben entregar los siguientes documentos (vid. artículo 10.2 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal): el documento acreditativo de la identidad del solicitante; el documento que acredita la existencia de la deuda; y el documento que acredita la existencia de relación laboral con la Empresa de Trabajo Temporal en cuestión.

La solicitud tiene que presentarse en el plazo de un año desde la fecha de reconocimiento de la deuda, siendo posible su interrupción por el ejercicio de acciones ejecutivas o de reconocimiento del crédito en procedimiento concursal, sin perjuicio de las demás formas legales de interrupción de la prescripción (vid. artículo 10.3 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal).

Cuando la garantía no pueda servir para abonar todas las deudas pendientes, se aplicará la siguiente prelación de créditos (vid. artículo 9.4 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal): 1) Preferencia absoluta de los salarios correspondientes a los últimos treinta días de trabajo en cuantía que no supere el doble del salario mínimo interprofesional; 2) Con el remanente de la garantía, se satisfarán las restantes deudas salariales, por el orden de fechas de presentación de las solicitudes de ejecución; 3) Créditos por indemnizaciones por finalización de contratos de puesta a disposición hasta la cuantía máxima de doce días de salario; 4) Si existiese remanente se hará frente al pago de las restantes deudas indemnizatorias; y 5) Créditos por cuotas de la Seguridad Social y demás conceptos de recaudación conjunta.

En el supuesto de que la Empresa de Trabajo Temporal sea declarada en concurso de acreedores, la calificación de los créditos de los trabajadores y las posibles acciones de ejecución para el cobro de salarios o indemnizaciones de despido se rigen por la Ley 22/2003, Concursal<sup>120</sup>.

Si la garantía financiera no es bastante cuantiosa, la empresa usuaria tendrá que responder de todos esos créditos, de manera subsidiaria en condiciones ordinarias y de

---

<sup>120</sup> Téngase en cuenta que el pasado día 1 de septiembre entró en vigor el Real Decreto Legislativo 1/2020, de 5 de mayo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Concursal, que derogará completamente la Ley Concursal del año 2003. Concretamente, la nueva norma entró en vigor el próximo día 1 de septiembre.

forma solidaria cuando el contrato de puesta a disposición vulnere las prohibiciones legales<sup>121</sup>.

La cuantía de la garantía financiera se devolverá a la Empresa de Trabajo Temporal en los casos en los que esta haya abandonado su actividad y se acredita que no tiene pendientes deudas salariales, indemnizatorias o de costes de Seguridad Social<sup>122</sup>. Para eso, la Empresa de Trabajo Temporal debe entregar los partes de baja en la Seguridad Social de toda la plantilla, los finiquitos correctamente firmados por los trabajadores, y la documentación de no tener obligaciones pendientes con la Seguridad Social. La autoridad administrativa tiene que verificar que no hay ningún proceso judicial pendiente sobre este tipo de deudas que hiciera indispensable retener la garantía, para lo cual se dirigirá a los servicios de mediación, arbitraje y conciliación y al órgano de la jurisdicción social que fuera competente. Cuando la Empresa de Trabajo Temporal cese en su actividad y tenga obligaciones pendientes de pago, la garantía se ejecutará en los términos expuestos con anterioridad<sup>123</sup>.

---

121 Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo, op. cit.*, págs. 113 a 118. Véanse los artículos 16.3 de la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y el artículo 10.6 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

122 Vid. artículo 11 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

123 Vid. artículo 11.3 del Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal.

## 6. CONCLUSIONES

I. Las Empresas de Trabajo Temporal han tenido una gran incidencia desde su creación en España, impulsada precisamente por la regulación de las mismas en otros Estados miembros de la Unión Europea, que impulsaron su implantación para favorecer la intermediación laboral y la promoción de actos de gestión correcta de los contratos laborales temporales.

II. La regulación de las Empresas de Trabajo Temporal está muy bien explicitada y ampliamente desarrollada por la Ley de Empresas de Trabajo Temporal y por el Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal. En cualquier caso, sí que es cierto que habrá que garantizar la aplicación de las reglas para poder consagrar una protección más fuerte para los trabajadores.

III. Las estadísticas demuestran que las Empresas de Trabajo Temporal son un instrumento eficiente para combatir el desempleo, aunque los poderes públicos tendrán que promover las actuaciones correspondientes para evitar fraudes atendiendo al contenido del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, que precisamente prohíbe la cesión de trabajadores, con la excepción de las propias Empresas de Trabajo Temporal, porque constituyen una forma ilícita de contratos de trabajo.

IV. Ciertamente, aunque se amplíen las funciones de las Empresas de Trabajo Temporal y aunque se deposite mucha confianza en este tipo de entidades privadas como sujetos que pueden implantar un mayor dinamismo en el mercado de trabajo, no se puede negar que no pueden combatir contra los problemas estructurales del mercado de trabajo español estando solas, siendo cierto que resulta necesario admitir que el acceso al mercado de trabajo en general es muy complicado y ello genera consecuencias devastadoras.

V. Una gran parte de la regulación de las Empresas de Trabajo de Temporal se centra en cubrir defectos del mercado de trabajo que, lamentablemente, no se han suprimido totalmente. Ello se debe, precisamente, a los numerosos defectos estructurales del mercado de trabajo, que no se pueden paliar únicamente pensando en algunas instituciones que pueden ayudar, pues los desajustes que carecen de un carácter coyuntural deben ser

tratados de manera global, incidiendo en todos los aspectos de la regulación que pueden condicionar las variaciones en las tasas de desempleo.

VI. El marco de las Empresas de Trabajo Temporal parece agotado en cuanto a las posibles reformas, siendo cierto que habría que pensar en la posibilidad de no realizar reformas de estas entidades que no estén dirigidas precisamente a evitar los abusos o desviaciones que en su conducta se puedan llegar a producir por el desenvolvimiento lógico del mercado y por el peligro de incumplimiento de la normativa laboral que existirá mientras no haya sistemas de prevención adecuados para evitar su vulneración. Por ello, quizá habría que pensar en mejorar otras instituciones del mercado de trabajo, como las empresas multiservicios, a los efectos de lograr una mayor cobertura para estas entidades en lo que al fomento de la actividad laboral respecta.

## 7. BIBLIOGRAFÍA

A.A.V.V., *Las Empresas de Trabajo Temporal: estudio de su régimen jurídico*, Comares, Granada, 2014.

Burgos Castro, G.J., *Empresas de trabajo temporal y su papel en la actividad empresarial*, Tesis doctoral dirigida por Pedro Eugenio López Salazar, Universidad de Extremadura, 2017, recuperado de [http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6154/TDUEX\\_2017\\_Burgos\\_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://dehesa.unex.es/bitstream/handle/10662/6154/TDUEX_2017_Burgos_Castro.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Cabeza Pereiro, J., *La reforma de las Empresas de Trabajo Temporal*, Bomarzo, Albacete, 2011.

Chacartegui Jávega, C., *Contrato de trabajo y Empresas de Trabajo Temporal*, Tirant Lo Blanch, 2000.

Díaz López, M.C., *Estudio sobre la Empresa de Trabajo Temporal y el empleo*, Tesis doctoral dirigida por M Mercedes Rodríguez Fernández y Antonio Márquez Prieto, Universidad de Málaga, 2016, recuperado de [https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14900/TD\\_DIAZ\\_LOPEZ\\_Maria\\_Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://riuma.uma.es/xmlui/bitstream/handle/10630/14900/TD_DIAZ_LOPEZ_Maria_Cristina.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Fernández Marcos, L., *Derecho Individual del Trabajo*, Universidad de Educación a Distancia, 2014.

Fernández Villazón, L.A., "Cesión ilegal de trabajadores y empresas multiservicios: Sentencia Juzgado de lo Social n.º 1 Cartagena n.º 258/18, de 11 de julio de 2018 (AS 2018, 2368)", *Nueva revista española de derecho del trabajo*, n.º. 221, 2019, págs. 263-270.

García Murcia, J., "Agencias de colocación y Empresas de Trabajo Temporal", *RAE: Revista Asturiana de Economía*, N.º. 2, 1995, págs. 81-97.

Martínez Bascal, V.A.; Herrero Martín, J.B., *Sistema de Derecho del Trabajo*, URV, 2015.

Montoya Melgar, A., *Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2018.