

Las Empresas de Trabajo Temporal en el Derecho Comunitario e Internacional y su repercusión en España.

M^a Piedad López-Romero González

Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de Valladolid

1.- INTRODUCCIÓN

La legalización y regulación, en los últimos años, de las empresas de trabajo temporal (en adelante ETT), en algunos Estados miembros, entre ellos España¹, ha venido forzada por el hecho de que muchos de ellos, ya habían dado tal paso, y por que las Directivas comunitarias existentes, sobre todo en materia de salud y seguridad en el trabajo, que afectaban a las ETT, tenían que ser transpuestas en los ordenamientos internos, al objeto de evitar incurrir en un incumplimiento de las obligaciones comunitarias. No cabe duda, de que desde siempre, el tema de las ETT ha suscitado interés general, y ello por varias razones, entre otras su importancia jurídica, socio-económica, y en cuanto a gestión de recursos humanos y contribución al fomento de la contratación. Además, partimos de una realidad muy interesante que es el hecho de que, se rompe el esquema normal de la relación jurídico-laboral, en virtud de la cual el trabajador presta servicios remunerados, dentro del ámbito de organización y dirección del empleador, produciéndose una escisión entre la titularidad jurídica del poder de dirección que corresponde a la ETT y el ejercicio de las facultades de dicho poder por la empresa usuaria (en adelante EU).

Parece que el origen de las ETT es anglosajón, y que su aparición se sitúa entre el final del siglo XIX y principios del XX. Las primeras ETT identificables como tales aparecen en los años 20, aunque no fueron muy utilizadas hasta años más tarde.

El desarrollo óptimo de las ETT se sitúa en los años 60, 70 y parte de los 80, decayendo su actividad en la segunda mitad de la década, debido a la crisis económica y a las legislaciones restrictivas. En la actualidad el sector, estable y socialmente aceptado en Europa, goza de buena salud.

En un principio el problema mayor, fue la falta de regulación de dichas empresas, que en muchos casos fue corregido a través de la negociación colec-

tiva. Estos convenios eran limitados en alcance y contenidos, pero suponían por una parte una toma de postura sobre dichas empresas y la necesidad de su regulación.

La regulación de las ETT llegó por fin, y en ellas precisamente se reprodujeron contenidos de los convenios colectivos. La primera ley nacional específicamente dirigida a regular las ETT, fue la holandesa de 30 de julio de 1965, ley en la que se inspiraron otros Estados Miembros. Posteriormente a esta ley, vendrían una serie de pronunciamientos importantes de los Tribunales europeos², que junto con la ley holandesa, influirían para la regulación de las ETT en los distintos Estados miembros.

Con carácter previo al análisis de las diversas legislaciones es preciso dejar claro, que a pesar de la generalizada aceptación en los países de nuestro entorno jurídico de la figura de las ETT, existen entre ellos tres opciones legales diferentes³. En primer lugar, nos encontramos con países, que explícita o implícitamente, prohíben las ETT, v.gr Grecia; en segundo lugar se encuentran los países en los que estas empresas no están sometidas a un estatuto especial, sino a la legislación general en materia de empleo, son los países con actitud más liberal, v.gr Inglaterra; y por último, nos encontramos con aquellos países en los que existe un estatuto específico del trabajador temporal y de las ETT, v.gr Francia, España, Holanda ect..

2.-LAS ETT EN LAS NORMAS COMUNITARIAS Y EN EL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2.1- Regulación de las ETT en los países europeos

Como se ha apuntado, la primera regulación general de las ETT, se encuentra en **Holanda** en 1965, con la "*Ley sobre colocación del trabajo*", texto que posteriormente ha influido en la normati-

va de otros países. Dicho texto, debido a sus notables limitaciones, hubo de ser sustituido por uno nuevo en 1991.

La regulación legal holandesa, es de corte liberal. El criterio para utilizar los servicios de las ETT, está desligado de las necesidades productivas de las empresas siendo la única limitación, de carácter temporal. La duración máxima de los contratos es de tres meses, solamente renovables en una única ocasión, tras una interrupción de un mes. Hay dos sectores donde no pueden prestar sus servicios, transporte terrestre y construcción, así como en la áreas portuarias de Rotterdam y Amsterdam. A las ETT se les exige una autorización administrativa previa, así como la presentación de un plan económico, la descripción de los medios financieros y una clientela mínima.

El contrato de trabajo con la agencia, así como el contrato de servicios entre ETT y empresa cliente, deberán constar por escrito y sus trabajadores deberán gozar de las mismas retribuciones y condiciones de trabajo reconocidos a los trabajadores permanentes de cualificación profesional similar y empleados para un trabajo equivalente.

La ETT, es responsable de todas las obligaciones fiscales y de Seguridad Social, que se deriven de los salarios de los trabajadores, estos últimos serán incluidos en la plantilla de la empresa cliente a efectos del cómputo de esta, cuando las dimensiones de esta plantilla condicionen o modalicen la aplicación de la normativa laboral. Se prohíbe cualquier limitación a la posibilidad de que estos trabajadores sean contratados con carácter permanente por la empresa cliente⁴.

Alemania es el país de la Unión Europea que cuenta con las leyes más antiguas (redactada en 1972 y modificada en 1986) y a la vez más estrictas (aunque también la que mejor protege a los trabajadores) en relación a las ETT, ya que entre otras medidas obliga a que la ETT contrate de forma indefinida a sus trabajadores. Este tipo de contratación temporal, no está permitido en el sector de la construcción. La duración máxima de un contrato para el mismo trabajador, en la misma empresa, es de 6 meses, generalmente renovables después de un intervalo.

Se preve, que las empresas deben solicitar y obtener una autorización, previamente al comienzo de sus operaciones, pues sin ella no podrán prestar legalmente sus servicios. Las condiciones para conceder esta autorización vienen recogidas con detalle en la ley, y si no se cumplen dichos requisitos, se denegará dicha autorización. Además de la autorización, a las ETT se les exige su inscripción en diversos registros y el disponer de un capital mínimo, calculado sobre la base del número de empleados de la ETT. La ETT deberá hacer frente al pago de sus obligaciones salariales y de Seguridad Social. El contrato

entre ETT y sus empleados, deberá celebrarse por escrito.

Por lo que se refiere a la representación, participación de los trabajadores y empleados de las ETT, no son incluidas a estos efectos en el cómputo de la plantilla de la empresa cliente, aunque los órganos que se creen en dicha empresa deberán estar informados de la utilización de estos servicios por parte de su empresa. La rigidez de la normativa alemana, también se detecta en el sistema de sanciones previsto para los incumplimientos de dicha ley, incluyendo multas de notable cuantía e incluso la retirada de la autorización. Si no se observase el límite máximo de duración de la misión a realizar, el trabajador será considerado a todos los efectos como empleado de la empresa en que presta sus servicios⁵.

Por lo que se refiere a Francia, si bien la normativa fue introducida en el "*Code du travail*" de 1972⁶, la regulación hoy en vigor fue establecida por ley 90-613 de 12 de julio de 1990. En Francia ya en 1993 operaban cerca de 1000 ETT, que daban trabajo al 1'6 % de la población⁷.

La ley de 1990, establece para estos contratos una duración máxima de 18 meses, reducidos a 9 en casos de espera de un trabajador fijo y de trabajos urgentes, y que se extienden a 24 en otros supuestos excepcionales. La ETT, no está obligada a solicitar la autorización administrativa para establecerse y ejercer su actividad, aunque si que debe solicitar la fecha de inicio de la misma, la cual a su vez queda circunscrita a los siguientes supuestos:

- sustitución de trabajadores que tengan suspendido su contrato de trabajo o espera de un trabajador fijo.
- incremento temporal de actividad.
- empleos estacionales o de naturaleza temporal, definidos por Decreto o por convenio colectivo.

Los contratos entre el trabajador y la ETT, y entre esta y sus clientes, deberán celebrarse por escrito, y las condiciones de trabajo de estos trabajadores deberán ser similares a las que correspondan a los trabajadores permanentes de la empresa cliente, incluyendo las condiciones salariales. Los trabajadores temporales, serán incluidos en la plantilla de la empresa cliente, a los efectos de la determinación de la legislación laboral aplicable. La ley impone a las ETT la forma societaria, capital social mínimo y establecimiento de garantía dineraria⁸.

Reino Unido es el país de la Unión Europea de mayor tradición en el uso de las ETT, y no en vano disfruta, junto con Irlanda, de la regulación más liberal de toda la Unión. La primera regulación legal de este sector, fue establecida por el "*Employment Agencies Act*" de 1973, ley todavía en vigor, y que ha sido completada posteriormente por diversas normas reglamentarias. Como en otros países, se les exi-

ge autorización previa a su implantación en el mercado. El aspecto más característico del régimen británico, es el alto grado de libertad que se deja a las empresas que operan en este sector. No hay restricciones en cuanto a la duración de los contratos, ni en cuanto a los sectores de aplicación, ni en cuanto a la edad mínima del trabajador. A los trabajadores, les será de aplicación la normativa general del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social⁹.

En **Bélgica**, la primera ley especial sobre trabajo temporal en este país, fue la de 28 de junio de 1976. La normativa, hoy en vigor, se contiene en la Ley de 24 de julio de 1987. El régimen belga no es considerado excesivamente rígido en comparación con otros ordenamientos europeos. Se prohíbe la actividad de estas empresas en la construcción y en el transporte. La ley limita también los motivos por los cuales se puede emplear el trabajo temporal:

- para hacer frente a los incrementos temporales de la producción.
- para sustituir a un trabajador con derecho a reserva del puesto de trabajo.
- para prestar un trabajo ocasional.

La duración máxima de la misión dependerá del motivo que la justifique, y variará entre uno y tres meses, previéndose la posibilidad de su renovación. El trabajador temporal, tendrá derecho al mismo tratamiento retributivo que corresponda a los trabajadores de la empresa cliente, siendo además computados en su plantilla a efectos de la aplicación de las leyes laborales. Necesitarán autorización para operar. Un dato a destacar de la legislación belga, es la obligatoriedad para estas empresas de contribuir a un fondo especial de garantía, para asegurar la percepción de salarios en períodos de insolvencia¹⁰.

El régimen jurídico que regula las ETT en **Dinamarca**, y que arranca de 1976, es bastante restrictivo, lo que se demuestra por el hecho de que la duración máxima de estos contratos es de 3 meses y que este tipo de temporalidad solo está permitida en oficinas y en el sector comercial. No obstante, tras una importante Reforma del Mercado de trabajo operada en 1990, se introdujo un elemento de flexibilización con la supresión de la autorización administrativa de las ETT¹¹.

En **Portugal**, hasta 1989, las ETT han sido ilegales, aunque como en el caso español, estaban toleradas por la Administración. El 18 de octubre de 1989, fue promulgado el Decreto Ley nº 358, que establecía la primera normativa general de las ETT. No es un texto que demuestre una gran originalidad, sino que reproduce en gran medida la estructura y el contenido de todos los Proyectos de Directivas comunitarias y de las legislaciones francesa y belga. Es una ley bastante extensa y minuciosa, que establece un régimen relativamente restrictivo.

La legislación portuguesa, impone forma escrita a los contratos celebrados por las ETT. Se impone, también, la solicitud y obtención de una licencia por parte de las ETT, antes de comenzar estas sus operaciones. Se admite la utilización de las ETT tan solo en algunos casos y la duración máxima de las misiones varía de 6 a 12 meses.

En **Luxemburgo**¹², existe una legislación bastante permisiva, en concreto la Ley de 19 de mayo de 1994 relativa al trabajo temporal y préstamo temporal de mano de obra. El primer capítulo se refiere a las ETT. Hasta ese momento, la acción de estas empresas dependía siempre, de los acuerdos que individualmente hicieran ellas mismas con los interlocutores sociales.

En **Italia**, el legislador, influenciado por los Convenios de la OIT núm 96 y núm 150, se había unido de forma cuasi indisoluble la necesidad de "garantizar el mantenimiento de un servicio público y gratuito de empleo", instaurando, así, un monopolio público de colocación. Por tal motivo, se había recogido expresamente, la prohibición de contratar trabajadores con la única finalidad de cederlos a otras empresas para hacer frente, a las necesidades coyunturales generadas. Fue la Ley 1369/1960 de 23 de octubre la encargada de prohibir expresamente la utilización de tales mecanismos de intermedicación, regulando muy rígidamente la disposición de mano de obra a través de determinadas figuras (contratas, cooperativas ect...). A pesar de la existencia de tal regulación, proliferaron en Italia muchas agencias de colocación, pseudocooperativas ect...que actuaron fuera de la ley. Finalmente tanto el Gobierno, como los agentes sociales fueron conscientes de la necesidad de llegar a un acuerdo para que la legalización entre otras, de las ETT, no supusiese un medio de lesionar los intereses de los trabajadores. Así, después de haberse presentado otros siete Proyectos¹³, el 26 de junio de 1995 el Ministro Treu presentó un Proyecto de Ley en relación a este tipo de empresas¹⁴, que se convirtió en la Ley 196/1997 de 24 de junio por la que se procede a la aprobación de normas en materia de promoción de la ocupación¹⁵. Dicha Ley, ha sido desarrollada por dos Decretos Ministeriales de 3 de septiembre, núms 381 y 382., el primero regulador de las reglas relativas al registro y el segundo a las modalidades de presentación de la solicitud de autorización provisional para el ejercicio de estas actividades.

Al igual que sucede en nuestro ordenamiento, en el italiano la legalización de las ETT la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, solo puede realizarse a través de las sociedades que hayan sido expresamente autorizadas para ello, previo cumplimiento de una serie de requisitos v. gr autorización, registro ect..¹⁶ Además, como en España, en el ordenamiento italiano, se

prohíbe la formalización de contratos de puesta a disposición en determinados casos, así v.gr. cuando se trate de tareas de exiguo contenido profesional previstas en los convenios colectivos de ámbito nacional que resulten de aplicación a la empresa usuaria, y cuyas cláusulas hayan sido negociadas por los sindicatos más representativos; cuando la empresa usuaria dentro de los doce meses precedentes, haya procedido al despido colectivo de trabajadores cuyas tareas se pretendan cubrir precisamente mediante la contratación de trabajadores temporales, salvo que este tipo de contratos sean utilizados para la sustitución de trabajadores ausentes con derecho a reserva del puesto de trabajo...etc..

Sobre los últimos Estados que se han adherido a la Unión Europea solo unas breves líneas. Por lo que se refiere a Austria, este país cuenta con una legislación específica, en la que se exige autorización administrativa. Existen restricciones en cuanto a imprentas y no se establece duración máxima de la misión. Además, las ETT deben pagar a los temporales sobre la base de una jornada a tiempo completo. Por lo que se refiere a Suecia, también cuenta con una legislación específica, no existen restricciones y tampoco duración máxima de las misiones a realizar. Las ETT, por otro lado, han de remunerar a sus temporales un mínimo de 36 horas la mes¹⁷.

2.2.-Regulación de las ETT por el Derecho comunitario

Desde hace mucho tiempo, las Comunidades Europeas han seguido los desarrollos acaecidos en el área del trabajo temporal. Los posibles efectos de esta forma de empleo atípica, respecto de los trabajadores; la diversidad de legislaciones nacionales, que progresivamente se iban ocupando de delimitar el régimen jurídico de esta figura, y el propio desarrollo del trabajo temporal en los Estados miembros de la Comunidad, le hicieron aparecer como un posible ámbito de actuación en el que la adopción de medidas de armonización estaba justificada¹⁸.

Así, nos encontramos con que ya en el Programa de Acción Social europeo de 1974, el Consejo estableció la siguiente acción (II.7): *"supervisión de la contratación de la mano de obra"* en la que se recogía el objetivo de *"contribuir a una mejor supervisión de las actitudes de las empresas de contratación temporal, a fin de proteger los derechos e intereses de los trabajadores afectados, y para evitar abusos que puedan plantearse"*.

En estos momentos, el fenómeno de la contratación de mano de obra se estaba ampliando en la Comunidad, y la legislación sobre empresas de contratación temporal era muy variada¹⁹.

La Resolución del Consejo de 1979²⁰ sobre ordenación del tiempo de trabajo, reconoció que el trabajo temporal, había experimentado en la mayoría de los Estados, un desarrollo notable durante los últimos años. Por tanto, consideró conveniente emprender una acción comunitaria que apoyase la acción de los Estados miembros, con el fin de asegurar, por una parte, el control del trabajo temporal, y por otra, la protección de los trabajadores temporales en el plano social.

Tras una serie de estudios²¹ sobre el trabajo temporal, se adoptó, en 1982, por la Comisión, una Propuesta de Directiva²² sobre trabajo temporal, que fue objeto de rectificación en 1984. La filosofía de dicha Propuesta, era la de proteger a los trabajadores de los abusos en la utilización del trabajo temporal, y asegurar que solo empresas serias, pudieran ser ETT y la de preservar, al mismo tiempo, la flexibilidad empresarial de contratación, y armonizar las legislaciones laborales en esta materia para evitar el dumping social. En todo caso, se partía de una valoración negativa de las ETT. Esta Propuesta, de un contenido amplio, encontró una gran resistencia en los representantes de los empresarios europeos, o lo que es lo mismo *"quedó definitivamente varada, sin alcanzar sus finalidades inmediatas de ofrecer un medio de armonización de las legislaciones nacionales"*²³. Fue, sin embargo, un elemento fundamental en el debate europeo acerca de las ETT, y sirvió de modelo para las leyes nacionales que sobre ETT, se promulgaron en Europa en la segunda mitad de los años 80²⁴. Ello explica la relativa uniformidad que existe en la legislación comunitaria europea sobre el tema.

En definitiva, a partir de este momento, las Comunidades Europeas tratan de aceptar la existencia de las ETT y admiten que debe darseles un tratamiento distinto del que fue objeto por las instancias nacionales, en el primer tercio de siglo. Admite este tipo de empresas, procediendo a una regulación con criterios restrictivos de las mismas por parte de los órganos rectores de la Comunidad Europea, lo que significa que dichas ETT merecen la aceptación de la Comunidad. Tanto la Propuesta de 1982, como su modificación de 1984, vienen en definitiva a aceptar la existencia de las ETT, pero exigiendo que únicamente puedan adoptar la configuración de tales, aquellos negocios de alta seriedad y de reputación, que eviten todo tipo de procedimientos o maniobras legales sobre el particular, tanto en el seno de un país, como en relación con la circulación de trabajadores de un país a otro. El objetivo principal, es conseguir una protección de los trabajadores temporales, tratando de proyectar sobre ellos similares derechos que para los trabajadores de estabilidad indefinida en el empleo, reduciendo la mala utilización del trabajo temporal a fin de que este, quede ceñido en exclusiva a aquellas

actividades cuya naturaleza haga que se acomode más a un trabajo precisamente temporal²⁵.

De la Propuesta de Directiva de 1982, hay que destacar que destinaba una primera parte a trabajo temporal, y una segunda parte a los contratos de duración determinada. El tratamiento conjunto de los contratos de duración determinada y el trabajo a través de una ETT, es una constante de esta primera fase de la política comunitaria sobre el tema.

Estas Propuestas reflejaban la situación de la Política Social comunitaria en los años setenta y ochenta, desde varios puntos de vista: eran poco favorables a las ETT, ya que partían de que el empleo permanente debe suponer la situación normal, y que en esta perspectiva, los supuestos de recurso a empleos temporales, deben estar económicamente justificados. Así, teniendo en cuenta esta posición de partida se explica el régimen sumamente restrictivo de la Propuesta.

La Propuesta de Directiva, siguiendo la técnica común de las Directivas, comienza con una serie de definiciones en su articulado, entre otras la de trabajador temporal. En la Directiva, destaca el aspecto del control de las ETT. Así, se recoge como mecanismo de control el de la exigencia de una autorización sin la cual los Estados no permitirán la operación de las ETT en su territorio. Dicha autorización, estará subordinada a que se demuestre contar con medios financieros suficientes para garantizar el pago de las retribuciones y de las cotizaciones de Seguridad Social, que conste la buena fe de sus dirigentes y que se especifique el ámbito geográfico o nacional o transnacional para el que la ETT solicita esta autorización.

En relación con la protección concreta de los derechos de los trabajadores, se impone la afiliación de los trabajadores de las ETT a los regímenes de la Seguridad Social, en condiciones similares al del resto de trabajadores, que la remuneración de dichos trabajadores sea comparable a la de los trabajadores de la empresa usuaria con experiencia y competencia equivalentes, y el sometimiento de los trabajadores de ETT a las disposiciones legislativas, administrativas y convencionales aplicables, así como a los usos vigentes en la empresa usuaria, en todo lo concerniente a las condiciones de trabajo. Además, entre otras cosas se establece expresamente la nulidad de las cláusulas contractuales que prohíban que el trabajador se integre en la plantilla de la empresa usuaria, tras la terminación de la puesta a disposición.

Para evitar que se acuda a las ETT con finalidades distintas a las naturales, se limitan los supuestos en que se permite su utilización para hacer frente a una disminución temporal de los efectivos presentes en la empresa, o para ejecutar tareas ocasionales y no duraderas por su naturaleza o por otras razones legítimas que justifiquen la limitación de la duración del

contrato. Con idéntica finalidad, se limita también la duración de las misiones a tres meses como máximo, salvo que se trate de un supuesto de disminución temporal de los efectivos presentes en la empresa, y se permite una prórroga dándose una serie de circunstancias. Las limitaciones que establece la Propuesta de Directiva son bastante relativas, ya que el art 3.4 permite a los Estados Miembros, que autoricen la celebración de los contratos de puesta a disposición no sometidos a estas limitaciones, cuando el contrato temporal sea de duración indefinida o cuando se someta el contrato temporal a las reglas vigentes en los casos de despido individual o colectivo. Finalmente, se establecen medios suplementarios para evitar usos indebidos de las ETT, y una serie de obligaciones para los Estados miembros²⁶.

El momento histórico de elaboración de las Propuestas, se refleja también en el hecho de que era un texto muy complejo y detallado, que regulaba la prestación de trabajo temporal en todos sus aspectos; sin dejar muchas opciones a los Estados miembros para la transposición de la norma comunitaria, el nivel de armonización que pretendía era muy elevado.

Coincidiendo con el fracaso de estas primeras iniciativas, a lo largo de los años 80 se fueron produciendo una serie de profundos cambios en el marco jurídico y económico de la Comunidad, que determinaron un giro radical en la actitud de las autoridades europeas hacia el trabajo temporal.

El primer gran cambio experimentado por la política comunitaria sobre el trabajo temporal frente a la anterior, lo constituye el tratamiento conjunto de todo el fenómeno del trabajo atípico que a principios de los 90 pretende conseguir. Lo que se pretende ahora es el planteamiento unitario de todas las formas atípicas de empleo.

En la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, aprobada como Declaración solemne el 9 de diciembre de 1989, se hace referencia a la necesidad de armonizar el llamado trabajo temporal. Por su parte el Programa de Acción de la Comisión para la aplicación de dicha Carta, preveía como una de las nuevas iniciativas a desarrollar una Directiva sobre los contratos y las relaciones de trabajo que no sean a tiempo completo ni por tiempo indefinido.

En 1990, en cumplimiento de la Carta Social, la Comisión de Asuntos Sociales presentó tres Propuestas de Directiva referidas al trabajo temporal, partiendo de una filosofía distinta y valorando positivamente las ETT. Se dirá que estas proporcionan flexibilidad en su organización y funcionamiento y que las formas de contratación que utilizan, son idóneas para las aspiraciones y necesidades individuales y familiares de algunos trabajadores, si bien se señalará que las Propuestas no pretenden interfe-

rir el derecho de los Estados miembros para prohibir, ya sea parcialmente, ya sea totalmente, su actividad, recomendándose, finalmente la legalización del trabajo temporal.

Dichas Propuestas de Directiva, se acompañaron de un estudio (Documento Papandreu) muy completo, en el que se analizaban estas formas de empleo en la Comunidad y se justificaban las distintas medidas previstas para su regulación²⁷. A lo largo de dicho estudio, se ponía de manifiesto el segundo cambio experimentado por la política comunitaria sobre trabajo temporal: la valoración positiva que se hace de este tipo de empleo. En el Documento Papandreu, se observa como la Comunidad se separa de la línea de las Propuestas de 1982 y 1984, si en estas se limitaba a elaborar un régimen común, partiendo de la regulación ya existente en algunos Estados Miembros, en el Documento Papandreu se observa ya una postura propia, recogiendo innovaciones con respecto a los textos nacionales, y poniendo especial énfasis en aquellos aspectos como los relacionados con las distorsiones de la competencia, que resultan más importantes desde las perspectivas de la Comunidad²⁸. Para la Comisión, *"no puede tratarse en modo alguno, de ponerse en entredicho la necesidad de estas formas particulares de relaciones laborales. Las nuevas formas de empleo proporcionarían a las empresas la flexibilidad en la organización y funcionamiento de su aparato productivo, y en la utilización de la mano de obra, que les permitirían adaptarse y responder a la competencia internacional, por otro lado se han modificado también las aspiraciones y necesidades individuales de los trabajadores"*²⁹.

A pesar de la valoración positiva que se hacía en estos momentos, de las formas atípicas de empleo, la situación de las mismas en la Comunidad Europea podía producir efectos no deseados. Ello justificaba la intervención comunitaria, centrada en los siguientes objetivos:

- evitar un aumento de la precarización y del fraccionamiento en el mercado de trabajo, y promover una mejora de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores, en particular haciendo que los trabajadores afectados por estas relaciones, se beneficien de un tratamiento comparable al que reciben los trabajadores a tiempo completo y por tiempo indefinido.
- eliminar las distorsiones de la competencia que pudieran generarse gracias a las diferencias entre los costes sociales derivados de los distintos ordenamientos nacionales.
- reforzar los niveles mínimos de salud y seguridad en el trabajo, haciendo, en particular, que los trabajadores afectados por estas rela-

ciones laborales específicas, se beneficien de las mismas condiciones en la materia que los demás trabajadores.

Teniendo en cuenta dichos objetivos, las Propuestas fueron las tres siguientes:

- a) Propuesta de Directiva relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las condiciones de trabajo, que se fundamentaría en el artículo 100 TCEE.
- b) Propuesta de Directiva relativa a determinadas relaciones laborales en lo que respecta a las distorsiones de la competencia, que se fundamentaría en el artículo 100A del TCEE.
- c) Propuesta de Directiva por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y la salud de los trabajadores temporales, que se fundamentaría en el artículo 118A.

De todas estas Directivas, la primera debía aprobarse por unanimidad y por mayoría ordinaria las otras dos y solo se ha aprobado hasta la fecha la tercera, como Directiva 91/383/CEE referida a la seguridad y salud de los trabajadores temporales. Si bien se aprobó más bien como Directiva complementaria de la Directiva marco de 1989 sobre seguridad y salud de los trabajadores, que como Directiva de ETT.

La Directiva 91/383/CEE, parte de la idea de que ser trabajador temporal es un factor de riesgos a efectos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Esta norma constituye el núcleo, muy escaso, por cierto, del Derecho comunitario sobre el trabajo temporal.

Por lo que se refiere a la primera Propuesta de Directiva, esto es la relativa a las condiciones de trabajo de los trabajadores, esta parte de la posible existencia de discriminaciones entre trabajadores de plantilla y temporales dentro de las empresas usuarias e intenta garantizar los derechos de los trabajadores mediante ocho acciones concretas expuestas a lo largo de su articulado:

- acceso a la formación profesional, adecuada a las peculiaridades de la prestación y en condiciones comparables a los trabajadores ordinarios.
- inclusión de estos trabajadores en el cómputo de la mano de obra empleada con vistas a la consecución de organismos representativos de los trabajadores a prorrata del número de horas trabajadas.
- información de los organismos representativos de los trabajadores, en caso de recurso a ETT.
- justificación de los motivos para recurrir al trabajo temporal, que deberá hacerse constar de forma expresa en el contrato.

- información a los trabajadores temporales por parte de la empresa usuaria, de las contrataciones ordinarias que pretenda hacer, para que en su caso pueda tomarse en consideración su candidatura. Este derecho se pone en relación con la prohibición de las cláusulas que impiden el establecimiento de un contrato laboral entre la empresa usuaria y el trabajador temporal.
- trato comparable en lo relativo a la asistencia social, entendiéndose por esta, las prestaciones en especie y metálico, otorgadas a título de régimen de asistencia social o a título de régimen de Seguridad Social no contributiva.
- acceso a los servicios sociales de la empresa puestos habitualmente a disposición de los demás trabajadores.
- garantía del cumplimiento de las obligaciones contractuales de la ETT respecto del trabajador, especialmente para el pago del salario y de las cotizaciones de Seguridad Social³⁰.

Por lo que se refiere a la segunda Propuesta de Directiva, esto es la relativa a las distorsiones de la competencia, esta venía precedida de un amplio estudio en el que se explicaba la postura de la Comunidad sobre este tema. Los problemas para la competencia van a surgir de las diferencias entre los Estados miembros, en cuanto a condiciones y costos de trabajo, si bien algunas de estas formas quedan compensadas por diferencias de productividad, la aplicación de normativas distintas a los distintos tipos de relaciones laborales puede producir diferencias en los costes relativos que lleven a una ventaja comparativa lesiva para la competencia. La intervención de la Comunidad se justifica, por tanto, a partir del momento en que las normas que regulan los distintos tipos de contrato, dan lugar a diferencias de costes relativos para las empresas situadas en distintos países comunitarios. Teniendo en cuenta todos estos aspectos, se preveía una armonización en los tres ámbitos siguientes:

- el de la protección social y demás ventajas sociales.
- los límites que se deberán imponer a la duración y la renovación de los contratos y a la determinación de una indemnización, en caso de interrupción no justificada de la relación laboral temporal.
- las condiciones de atribución de patentes a las agencias de trabajo interino, siempre y cuando su existencia sea legal³¹.

Por último, me referiré a la tercera Propuesta que acompañaba al Documento Papandreu, la rela-

tiva a la mejora de la salud y la seguridad. Aunque esta Propuesta de Directiva, se presentaba en el Documento Papandreu, como una de las tres piezas en las que se desglosaba la Propuesta de Directiva sobre formas atípicas de empleo, previstas en el Programa de Acción de la Comisión de 1979, ya desde el primer momento se la pretendía presentar desde otra perspectiva como una norma complementaria de la Directiva marco. Así, a parte de ser la única Propuesta que ha pasado a formar parte del Derecho comunitario, como Directiva 91/383/CEE, además aparece con un carácter bifronte, por el hecho de que se atiende tanto a su ámbito de aplicación (relaciones de trabajo atípicas), como a su contenido material (aspectos de seguridad e higiene en el trabajo), nos encontraríamos ante una adaptación de la normativa europea de salud y seguridad en el trabajo a empleo atípico o una regulación del empleo atípico en lo que pueda afectar a la salud y seguridad en el empleo³².

La aprobación de esta Directiva se explica frente al fracaso de la otras dos, por ser una norma sobre seguridad y salud en el trabajo, que se ha beneficiado del empuje experimentado por esta política comunitaria a principios de la década de los 90. Como se ha dicho, su punto de partida es la identificación de la contratación temporal como factor de riesgo que incrementa los niveles de siniestrabilidad laboral de los trabajadores respecto de aquellos fijos de plantilla³³.

De la Directiva 91/383/CEE destacan dos elementos, el primero es la propia definición que se hace de trabajo temporal, en la medida en que es la primera que existe en una norma comunitaria. De dicha definición algunos extraen la consecuencia de que la Comunidad Europea da por sentado que existen o pueden existir las ETT bajo esa triple polaridad: ETT-trabajador-empresa usuaria³⁴. El segundo aspecto destacable, se refiere a la responsabilidad en materia de salud laboral.

Por lo que se refiere al contenido de la Directiva 91/383/CEE, me detendré solamente en los aspectos más importantes.

La Directiva, en primer lugar, recoge una serie de definiciones y el ámbito de aplicación. Al contrario que las otras dos Propuestas, la Directiva 91/383/CEE va a excluir de su ámbito de aplicación al trabajo a tiempo parcial, centrándose en la regulación del trabajo temporal en sentido amplio. Esta exclusión³⁵ ha sido criticada, aunque no voy a profundizar ahora en las razones.

La Directiva 91/383/CEE se aplicará a:

- toda relación laboral regulada por un contrato de duración determinada, celebrado directamente entre el empresario y el trabajador, en el que se determine el final del contrato mediante condiciones objetivas, tales

como una fecha precisa, que se concluya una tarea determinada, que suceda un hecho determinado.

- toda relación entre una ETT, que es el empresario, y el trabajador, cuando este último sea adscrito a fin de trabajar para y bajo el control de una empresa y/o establecimiento usuario.

El tratar de forma común estas dos modalidades, se justifica por la incidencia en ambas del mismo factor de riesgo: la menor integración en la empresa. No obstante, nos encontramos ante figuras completamente distintas como es obvio.

En los contratos de duración determinada, nos encontramos con relaciones ordinarias de trabajo, en las que la única particularidad frente al modelo de trabajo típico va a ser la previsión de un término más o menos predeterminado para su duración. Por otro lado, el trabajo prestado a través de una ETT, supone separarse del propio esquema básico del contrato de trabajo, pasando de una relación puramente bilateral a otra trilateral. Nos encontraríamos así, con un trabajo doblemente atípico, distinto de todos los demás.

Las ETT, han exigido a nivel nacional e internacional, un tratamiento diferenciado del resto de instituciones. La interpretación de la Directiva se complica un poco, por que el núcleo de la regulación se aplica de forma indiferenciada a las dos formas de trabajo temporal, desconociéndose así los fundamentales elementos que las diferencian. No obstante dará unas pautas para facilitar su aplicación.

El objetivo principal de la Directiva, es que los trabajadores con relaciones de trabajo de las contempladas en ella, disfruten en materia de salud y seguridad en el trabajo, del mismo nivel de protección que los otros trabajadores de la empresa y/o del establecimiento usuario. Para conseguir este objetivo, se prevén varias acciones centradas en el principio de trato igual. Además, frente al principio general, se plantean acciones concretas en materia de información, formación, utilización y control médico de los trabajadores y servicios de prevención, y en el caso concreto de las ETT se van a establecer mandatos relativos a la responsabilidad empresarial y a aspectos concretos de información de los trabajadores temporales.

Además, hay que tener en cuenta que se aplicará plenamente la Directiva marco a estos trabajadores, la misma Directiva 91/383/CEE hace remisiones continuas a ella.

Por lo que se refiere a las obligaciones en materia de información, el artículo 3 de la Directiva, señala que los Estados adoptarán las medidas necesarias para que antes de asumir la actividad, cualquier trabajador que mantenga una relación laboral

de las previstas en la Directiva, sea informado por la empresa y/o establecimiento usuarios de los riesgos a que vaya a estar expuesto, dicha información deberá referirse en especial a *“la necesidad de cualificaciones profesionales particulares o de un control médico especial, definido por la legislación nacional”* y deberá precisar *“los posibles riesgos elevados específicos vinculados al puesto de trabajo a cubrir; tal y como los define la legislación nacional”*. Todo esto, debe entenderse sin perjuicio de lo establecido en la Directiva marco 89/391/CEE y en la Directiva 91/533/CEE relativa a la información a los trabajadores sobre los elementos esenciales de su contrato. De la combinación de toda esta normativa se deducen, para el caso de las ETT, las distintas informaciones que han de aportarse a ETT, trabajadores y empresa usuaria³⁶

El artículo 4 por su parte, impone a los Estados miembros la obligación de adoptar las medidas necesarias para que el trabajador reciba una formación suficiente y adecuada a las características propias del puesto de trabajo y teniendo en cuenta su cualificación y experiencia. Tal precepto debe entenderse sin perjuicio de lo establecido en la Directiva marco.

De la conjunción de todos los preceptos, se desprende que va a imponerse al empresario usuario la obligación de garantizar que los trabajadores de la ETT, hayan sido instruidos con respecto a los riesgos del trabajo a desempeñar en ella, esta instrucción deberá ser previa a la prestación de sus servicios, y deberá ser en su conjunto una formación suficiente y adecuada a las características propias del puesto de trabajo, teniendo en cuenta la cualificación y la experiencia del trabajador que va a ocuparlo.

Por último, una referencia a la responsabilidad en materia de salud y seguridad se hace precisa. El artículo 8 de la Directiva 91/383/CEE, establece un mandato de aplicación exclusiva a las ETT, en este punto, ya que el tema de quién tenga la responsabilidad no plantea problema en los contratos de duración determinada.

Por el contrario, en cuanto a las ETT, nos encontramos con dos empresarios implicados, cada uno de los cuales ostenta un ámbito de competencias en relación con la relación laboral, y a cada uno de ellos se deberá atribuir, en consecuencia, una cuota correspondiente de responsabilidad. Se van a prever dos responsabilidades, de un lado la de la ETT, prevista por la legislación nacional, y de otro la de la empresa usuaria, que recibe y controla la actividad de los empleados de la ETT, y que es titular del centro de trabajo donde se prestan estos servicios. La Directiva no especifica cómo debe configurarse la responsabilidad entre ambas empresas, deja abiertas así, numerosas posibilidades a los Estados Miembros, en su desarrollo normativo, de las

Directivas comunitarias. Si se delimita en cambio, el alcance material y personal, así se limitará a las condiciones de trabajo relacionadas con la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo, y hay que entender que tan solo operará respecto de los trabajadores adscritos a la empresa usuaria de la que se trate.

En relación a la Directiva 91/383/CEE, se pueden extraer una serie de conclusiones. Realmente su aprobación no despertó especial interés, pero además provocó gran desilusión por que frustró las expectativas *"de poder contar a nivel comunitario con una reglamentación general, con la que se eliminasen o al menos atenuasen las diferencias entre trabajo típico y atípico, o formas particulares de empleo, como gusta decir a la Comisión, al tiempo que se armonizasen los regímenes salariales y de Seguridad Social, que inciden en el mercado de trabajo y se traducen en factores de distorsión de la competencia y de incremento del dumping social"*³⁷.

Desde el punto de vista de la salud y la seguridad en el trabajo, la Directiva resulta importante ya que identifica un nuevo elemento de riesgo para los trabajadores en el trabajo. Por otro lado, no resulta innovadora en relación a la legislación ya existente.

Desde el punto de vista de la política comunitaria sobre las formas de empleo atípicas, su importancia radica en que se trata de la primera norma aprobada hasta la fecha en esta materia. No obstante, el alcance de la armonización que opera es bastante limitado³⁸.

Finalmente, y en la medida en que la actividad de la ETT, puede realizarse transfronterizamente (en otro Estado miembro), existe otra Directiva recientemente aprobada, la 96/71/CEE de 16 de diciembre, relativa al desplazamiento de trabajadores, en el marco de la prestación de servicios. Para el caso de que una ETT ponga a disposición de una empresa usuaria, situada en otro Estado miembro o con un centro de trabajo en otro Estado miembro, un trabajador temporal, la Directiva establece la siguiente regla *"los Estados miembros velarán por que, cualquiera que sea la legislación aplicable a la relación laboral, la empresa no prive al trabajador de los términos y condiciones de trabajo que sean de aplicación para un empleo de las mismas características en el lugar donde se realiza temporalmente el trabajo"*. Por términos de trabajo entiende la Directiva, las fuentes legales, reglamentarias, administrativas convencionales o arbitrales con eficacia erga omnes y por condiciones de trabajo, la jornada, descansos, trabajo nocturno y vacaciones, salarios, condiciones de suministro de mano de obra por la ETT, seguridad y salud laborales, normas protectoras de mujeres y jóvenes e igualdad de trato. Para el caso de servicios que supusieran un desplazamiento inferior a tres meses, dentro de un año, la

Directiva excluye de la aplicación de la normativa laboral del Estado donde trabaje, las normas salariales y sobre vacaciones³⁹.

2.3.- Las ETT y la OIT

El reconocimiento de las ETT, hubo de sortear primeramente el impedimento que en numerosos países representaba la regulación debida a compromisos internacionales, sobre todo cuando desde las instancias directivas de la OIT, se había equiparado el trabajo temporal con la función de colocación confiada a la iniciativa pública, entendiéndose aplicable a dichas empresas, el régimen de supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrativos establecido en el Convenio n° 96⁴⁰.

Es sabido, que el fenómeno de las ETT se inició a mediados de la década de los cincuenta, época en la que hicieron su aparición en los Estados Unidos, llegando a Europa recién entrados los años 60.

En 1949, la OIT adoptó un Convenio sobre las agencias retribuidas de colocación, el Convenio n° 96. Al adoptarse en dicha fecha era lógico que el Convenio no hiciera referencia a las ETT⁴¹.

Lo cierto es que este Convenio ha suscitado controversias y dudas desde su adopción, sobre todo en el sentido de saber si las ETT caían o no en su ámbito de aplicación.

El artículo 1 del Convenio, define las oficinas de colocación como toda persona, sociedad, institución, agencia u otra organización, que sirve de intermediario para procurar un empleo a un trabajador o un trabajador a un empleador, al efecto de sacar de uno o del otro un beneficio material directo o indirecto⁴².

El problema de la aplicabilidad del Convenio 96 para las ETT, comenzó a plantearse en serio durante los años 60, y más específicamente en 1965. En ese año, el gobierno de Suecia sometió a la consideración de la OIT la cuestión relativa a la aplicabilidad o no del citado Convenio a las ETT. Concretamente, le preguntó si el Convenio se aplicaba a las agencias ambulatorias de mecanografía, que tenían por objeto proporcionar personal de oficina a usuarios, en condiciones tales que la persona a cuya disposición ponía la agencia el personal, decidía la forma en que debía efectuarse el trabajo, y ejercía la supervisión del mismo. La agencia, no asumía ninguna responsabilidad respecto del resultado del trabajo, limitándose a otorgar una garantía eventual de las calificaciones del personal suministrado. El personal era empleado y pagado por la agencia, pero solo recibía su remuneración, en la medida en que trabajara para un tercero⁴³. El gran problema era evidentemente, saber si la existencia de una relación contractual entre los mecanógrafos y la agencia era suficiente

para llegar a la conclusión de que estas agencias no eran oficinas de colocación y por consecuencia, no eran contempladas por el Convenio 96⁴⁴.

La cuestión principal, a la hora de solucionar el caso, se refería a si el Convenio 96 al hablar de "trabajador" y "empleador", estaba limitando su campo de aplicación a aquellos supuestos en los que la relación contractual se establece entre el empresario y el trabajador, permaneciendo la ETT como mero intermediario, no vinculado con un contrato de empleo con sus trabajadores. De aceptarse tal interpretación, las agencias ambulatorias de mecanografía, quedarían fuera de su ámbito de aplicación, ya que eran estas agencias las que aparecían como empleadores de estos trabajadores y no los empresarios usuarios de los servicios de aquellos. De esta forma, la cuestión giraba en torno a la distinción entre las actividades de colocación y trabajo temporal, para determinar la aplicación de la normativa internacional sobre aquella a esta, carente hasta ese momento de una regulación específica en instrumentos internacionales.

El Dictámen, vino a equiparar trabajo temporal con servicios de colocación, les será de aplicación, en consecuencia, el régimen del Convenio 96. Dicho Dictámen tuvo unos efectos inusitados, si se piensa en lo limitado de sus efectos jurídicos. No hay que olvidar que no se trata de una interpretación auténtica del Convenio, ya que esta solo le corresponde al TIJ.

A pesar de todo, la cuestión de la aplicación de dicha normativa a las ETT, ha sido continuo objeto de controversias⁴⁵. Algunos países, en contra de la opinión del Director de la OIT, se negaron a asimilar las operaciones de las agencias de trabajo temporal a las de colocación⁴⁶.

A pesar de todas estas cuestiones, no se puede dejar de advertir que las opiniones del Director general adquieren un peso considerable en razón de la documentación autorizada que aportan, de su aceptación tácita por el Consejo de administración de la OIT y de su publicación en el Boletín Oficial⁴⁷.

Por tanto, en el plano de las normas internacionales de trabajo, se aplica a las ETT, las normas existentes respecto de las agencias retribuidas de colocación, en la medida en que la naturaleza de las transacciones que efectúan, sean tales que realicen esencialmente una tarea de intermediario.

De todos modos, ello no significa que estas empresas deban ser necesariamente prohibidas, dado que el Convenio 96 no solo preve la posibilidad de establecer excepciones a la prohibición, sino que también ofrece la opción de autorizar el funcionamiento, en la medida en que se cumplan ciertas garantías y condiciones.

Los Estados que ratifiquen el Convenio 96, pueden optar o bien por la supresión progresiva de las agencias retribuidas de colocación con fines lucrati-

vos y la reglamentación de las demás o por la reglamentación de las agencias retribuidas de colocación⁴⁸.

En caso de optar por la supresión progresiva, ello implica la obligación de suprimir las agencias de colocación con fines lucrativos en un plazo limitado, obligación que se encuentra condicionada al desarrollo paralelo de un servicio público y gratuito del empleo. Y aún dentro de la misma opción, se contempla la posibilidad de que aún cuando exista un servicio público de empleo, los Gobiernos puedan establecer excepciones a la prohibición de funcionamiento de las agencias, con respecto a categorías de personas definidas de manera previa por la legislación nacional, cuya colocación no pueda efectuarse satisfactoriamente por el servicio público de empleo. En caso de concederse la excepción, la empresa beneficiaria estará sujeta al cumplimiento de una serie de obligaciones.

Si los Estados optan por la 2ª posibilidad, esto es, la de reglamentar todas las agencias, tendrá que reglamentarlas en un triple sentido:

- a).- vigilancia de la autoridad competente.
- b).- exigencia de licencia anual.
- c).- establecimiento de tarifas aprobadas por la autoridad laboral.

La cuestión del trabajo temporal, ha seguido preocupando a la OIT, que ha intentado en diversas ocasiones elaborar normativas específicas de esta forma de trabajo, conscientes del escaso seguimiento experimentado por su posición de 1965. Una serie de estudios y proyectos sobre el tema, surgieron en los años siguientes, pero no se obtuvo ningún resultado positivo de tales trabajos. Las dispares interpretaciones de las jurisdicciones nacionales y del TJCE, así como la realidad de la extensión de las ETT en muchos países europeos, ha supuesto que la OIT se plantee la necesidad de discutir un documento sobre las ETT revisando la interpretación existente, cosa que sin embargo hasta ahora no se ha hecho⁴⁹.

En España⁵⁰ el Real-Decreto Ley 18/1993, justificó la regulación de las ETT desde la necesidad de complementar el papel de los servicios públicos de colocación, que "no pueden abarcar la totalidad de las cada vez más completas y diversificadas ofertas de empleo, cuya respuesta adecuada requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo" (Exposición de motivos), por otro lado de manera expresa, la Ley 14/1994 parte de la compatibilidad con la vigencia del Convenio 96 OIT : "...desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, al igual que España, han venido regulando la actividad de las ETT por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los traba-

jadores por ellas contratados, pueden canalizar un volumen importante de empleo, cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no pueden ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales"(Exposición de motivos)⁵¹.

3.-REGULACIÓN DE LAS ETT EN ESPAÑA

3.1.- Supresión del monopolio público de colocación

No se puede hablar de la llamada Reforma Laboral 1993/1994, sin hacer referencia a la regulación del acceso al empleo o ingreso al trabajo, dicha regulación se hizo en términos que se apartaban de manera notoria de los que regían en la situación normativa precedente. Se trata de una regulación de un hondo calado ⁵².

Efectivamente, el Real Decreto 18/1993 de 3 de diciembre (en adelante RDMUFO) introdujo novedades importantes en las reglas que se ocupaban entonces, del proceso de colocación. Dicho Real Decreto, afectó a diversas disposiciones legales, particularmente, a la Ley 8/1980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (LET), a la Ley 5/1980 de 8 de octubre Ley Básica de Empleo (LBE) y a la Ley 8/1988 de 7 de abril de Infracciones y Sanciones del Orden Social (LISOS) ⁵³. Ciertamente, podemos encontrarnos con varias acepciones de colocación, pero en este caso interesa la acepción de colocación, como proceso o conjunto de actividades en el estadio previo al contrato de trabajo, que es la acepción prevalente en los estudios jurídicos y de relaciones laborales⁵⁴.

La primera disposición legal española de regulación de las actividades de colocación, es la Ley de 27 de noviembre de 1931. Tal regulación, no estaba inclinada de manera decidida por el modelo de monopolio, ya que las prohibiciones que dicha Ley establecía no alcanzaban a las agencias no lucrativas. La inclinación por el modelo público de colocación, vino en la 2ª República, de la mano de la legislación de colocación agrícola y de los acuerdos colectivos sectoriales. La adopción de manera inequívoca del monopolio público de colocación, tiene lugar con carácter general en la Ley de colocación obrera de 10 de febrero de 1943, una ley calificada de parca y esquemática⁵⁵.

Los movimientos de población activa de los años 50 a 70, dieron lugar a una regulación de la materia en otra línea. Las principales disposiciones fueron el Decreto Ley 15 de febrero de 1952 y el Decreto 3677/1970 de 17 de diciembre. El sentido de dicha normativa, fue el de reforzar la prohibición de la mediación en el mercado de trabajo en la modalidad de reclutamiento de trabajadores, y añadir a esta

prohibición la de contratar a trabajadores para prestarlos o cederlos a otras empresas.

Además, por lo que se refiere al régimen anterior, se crearon a través del Decreto Ley 1/1975 de 22 de marzo, los Servicios de Empleo. Este Decreto Ley, supuso una serie de cambios orgánicos y funcionales que no afectarán al principio de monopolio público de empleo. A diferencia de las anteriores oficinas públicas, estos servicios de empleo gestionaban conjuntamente las competencias públicas en la materia, que incluían las operaciones de colocación, las acciones de formación profesional y la atribución de prestaciones de Seguridad Social⁵⁶. Esta reorganización de los Servicios Públicos de Empleo (SPE), no durará mucho, pues tres años después, a través de Real Decreto Ley 36/1976 de 16 de noviembre, se creará el INEM al que se atribuirá entre otras funciones, la de ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo y a las empresas a contratar a los trabajadores apropiados a sus necesidades ⁵⁷. Finalmente, la LBE, confirmará al INEM como organismo encargado de llevar a cabo la política estatal de colocación, entendida esta, como pieza de una política activa de mano de obra ⁵⁸.

Se ha hablado mucho, de la poca eficacia y por tanto de la necesidad de mejorar los SPE⁵⁹, sin embargo la aludida mejora, como fin recogido en la LMUFO se traduce básicamente en la supresión de ciertos supuestos de intervención obligatoria y en una primera legalización de la actividad de mediación, a cargo de agencias y empresas privadas. Por lo tanto la reforma que voy a pasar a comentar, introducida por RDMUFO, simplemente tiende a la liberalización de las tareas de colocación y abre posibilidades de privatización de algunas de las funciones anteriormente asumidas en exclusiva por las oficinas públicas.

En el tema de la colocación y desde 1993, se ha producido una reforma a través de RDMUFO que fue trasvasado a la Ley 10/1994 de Medidas Urgentes de Fomento de la Ocupación (en adelante LMUFO), y que incorporó algunas novedades y modificaciones. Además, la regulación se completó con otras disposiciones legales, así, la Ley 11/1994 de 19 de mayo de reforma del ET, LPL y LISOS y la Ley 14/1994 de 1 de junio sobre ETT (LETT). Las novedades que introduce el RDMUFO, se traducen en la supresión del monopolio público de colocación en el sentido funcional y orgánico ⁶⁰.

Es sabido, que la redacción inicial del ET, mantenía también, de manera clara, el principio del monopolio público de colocación. La prohibición de las agencias privadas de colocación era taxativa. El mismo mandato y con idéntica formulación se reiteró después en el art 40.2 de la LBE. No obstante, la prohibición no fue absoluta, ya que el ET y la LBE, reconocieron la licitud de las agencias de selección. Por otro lado, aunque las empresas estaban obliga-

das a solicitar los trabajadores que necesitasen en la oficinas públicas de empleo, de acuerdo con la normativa sustantiva de estos años sobre la relación individual de trabajo, nada les impediría a dichos empresarios contratar directamente a sus empleados (artículo 16.1 ET), utilizando en su caso canales de información distintos de la oficina de colocación, para entrar en contacto con posibles candidatos. En realidad, nos encontramos con una versión de monopolio público de empleo muy moderada. Digamos que el nuevo régimen jurídico de ingreso al trabajo se ha constituido legalmente de la siguiente forma:

- La limitación administrativa que ha retrocedido desde la anterior prohibición de contratar al margen de las oficinas públicas de empleo, consiste ahora en la obligación legal de los empresarios de registrar en dichas oficinas los contratos que deben celebrarse por escrito o en la de comunicar la celebración de aquellos, respecto de los que no exista la obligación legal de formalización escrita. La finalidad de dicha obligación es servir de información o estadística del funcionamiento del mercado de trabajo, sin perjuicio de resultar un expediente adecuado, así mismo, para controlar el trabajo clandestino. Junto a estas obligaciones de registro o comunicación de los contratos, sigue vigente la obligación de comunicar a la oficina de empleo la terminación del contrato de trabajo. Se mantiene, así mismo, la obligación de remitir a la oficina pública de empleo, copia básica de los contratos que deban celebrarse por escrito, con excepción de los contratos celebrados con personal de alta dirección
- la supresión de la obligación legal de presentar solicitud ante las oficinas públicas de empleo para la contratación de trabajadores, no significa que dichas entidades hayan perdido toda posibilidad de intervenir en este terreno. Las oficinas públicas de empleo pueden seguir recibiendo ofertas y demandas de empleo y los empresarios pueden seguir presentando ante las mismas, solicitudes de los trabajadores. No obstante, en determinados contratos, los empresarios deberán contratar trabajadores a través de la oficina de empleo. Es esta una excepción justificada por la especial finalidad de los contratos temporales como medida de fomento al empleo.

En conclusión, del régimen de prohibición de ETT, se ha pasado a un régimen de reglamentación en la LETT por la que se regulan las ETT. Previamente, se había establecido un principio de legalización de dichas empresas en el RDMUFO y en la LMUFO.

3.2.- La situación jurídico laboral de las ETT en España antes de la Reforma laboral de 1994.

En las últimas décadas y hasta la Reforma laboral de 1994, ha habido un debate abierto sobre las funciones y disfunciones de las ETT en la organización del empleo, debate que ha versado casi monográficamente sobre la oportunidad o no, de mantener la actividad de este tipo de empresas en el ámbito de los negocios excluidos del comercio lícito⁶¹. Hay que admitir que nos encontramos ante una institución que siempre ha suscitado desconfianza y recelo, y no es extraño que muchos países tengan todavía este tema en su agenda, reconociéndose eso sí, la existencia de tensiones reformistas que se encuentran entre la prohibición y la reglamentación restrictiva. Además, aquellos regímenes que las regulan, al margen de reconocer la utilidad del servicio que prestan dichas empresas, atienden de modo prevalente a un propósito tutelar y restrictivo⁶².

Antes de la Reforma Laboral de 1994, no existía una norma expresa que declarara lícita y regulara la actividad de las ETT. El artículo 43 ET, cuyo antecedente más inmediato fue el artículo 19 de la LRL de 1976, determinaba expresamente "*se prohíbe el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, cualquiera que sean los títulos de dicho tráfico de mano de obra, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan*".

Ante la simple lectura de este precepto legal, forzosamente hay que concluir que la actividad desempeñada por las ETT, encajaba perfectamente en las prohibiciones y consecuencias contenidas en el antiguo artículo 43 ET. Dicho artículo prohibía todo tipo de interposición en el contrato de trabajo, tanto si se efectuaba con ánimo fraudulento, como si no, y resulta claro que las ETT desarrollan una actividad interpositoria en la relación de trabajo de carácter especulativo.

La prohibición de la cesión de trabajadores en la ordenación de las relaciones de trabajo, se explica por muy diversas razones, como ha puesto de relieve la doctrina y ha recordado con frecuencia la jurisprudencia. La cesión de trabajadores supone por lo pronto, una distorsión de la relación de trabajo, haciendo aparecer como empleador a quien no es más que cedente o prestamista de mano de obra, una distorsión que tiene como consecuencias más relevantes, la desviación de normas sectoriales o profesionales mediante la imputación de la relación de trabajo a un empresario distinto del que realmente recibe la prestación de servicios del trabajador, y la colocación de personas insolventes en el centro de la relación de trabajo, con el consi-

guiente peligro para los derechos de los trabajadores y el patrimonio de la Seguridad Social.

Por otro lado, se ha alegado que el préstamo de mano de obra tiene también, el efecto de debilitar la capacidad de defensa y resistencia de los trabajadores, bien dificultando la constitución de órganos unitarios de representación profesional, bien interponiendo barreras a la actividad sindical. Todo ello se produce como consecuencia de la dispersión artificial de la mano de obra, la reducción ficticia de la plantilla de la empresa, y la adscripción aparente de los trabajadores a una empresa diferente a aquella en la que prestan sus servicios.

El objetivo de las normas reguladoras de la cesión de mano de obra (cuya última etapa viene representada por el artículo 43 ET), ha sido la protección de los derechos individuales y colectivos de los trabajadores. Además, dichas normas han tenido el objetivo de erradicar las actividades de mediación lucrativa en la contratación laboral, a medida que las tareas de colocación y empleo se han ido residenciando en organismos públicos. Otra contribución ha sido la de delimitar la figura del empleador dentro del Derecho del Trabajo.

Durante años, y en base al artículo 43 ET y normas de colocación, ha habido práctica unanimitad doctrinal en considerar prohibida la actividad de las ETT. Pero dicha prohibición legal, no significa que no hayan existido ETT que funcionaban camufladas o en todo caso toleradas ⁶³.

Como se ha dicho, la ETT aparece interpuesta entre el trabajador que ha contratado y la empresa cliente para la que aquel trabaja realmente, lo que claramente la coloca dentro de la prohibición del artículo 43 ET. Tal es el dato formal incontestable en una primera aproximación, que sin embargo planteaba algunos problemas si se da un paso más allá, hacia el plano de la intención y funcionalidad que rodean el artículo 43 ET. Se planteaban pues las siguientes cuestiones. El artículo 43 ET se refería a la finalidad de la cesión, que es la de ocultar al empresario para el que realmente se trabaja. Esta no parece que fuese la finalidad de las ETT, cuando estas realmente existían y tenían un patrimonio y una estructura verdadera, no tenía lugar aquel ocultamiento propio de la cesión. El artículo 43 ET, se refería a empresas que no eran tales, por que no tenían organización ni entidad alguna, precisamente el criterio de apariencia de empresas ha servido muchas veces a la jurisprudencia para intentar deslindar los supuestos de cesión de trabajadores, de los de contratos en los que la apariencia se corresponde con una organización productiva real, desde este punto de vista, no podría aplicarse el artículo 43 ET a las ETT, cuando estas funcionasen en el mercado, dotadas de una estructura empresarial real, puesto que en tales casos, sería difícil asimilar-

las al empresario individual, insolvente y defraudador que definía el supuesto del artículo 43 ET ⁶⁴.

El artículo 43 ET, tras dar una definición legal de cesión de trabajadores en los términos vistos, dedicaba el resto de sus apartados a regular su régimen legal. Dicho contenido normativo quedaba, así, dividido en tres aspectos diferenciados:

- la responsabilidad solidaria de los empresarios envueltos en la cesión.
- la opción del trabajador de integrarse en una u otra plantilla.
- responsabilidades penales y administrativas.

Una vez que quedaba establecida la ilegalidad de la cesión, el artículo afirmaba que las empresas que infringieran dicha prohibición, responderían solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social a resultas de dichos actos prohibidos, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, por dichos actos.

Por otro lado, el derecho de opción del trabajador a integrarse en una u otra empresa, se enuncia de la siguiente manera "*los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a su elección, a adquirir la condición de fijos en la empresa cedente o cesionaria una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba*". En la nueva empresa, sus derechos y obligaciones, serían los que correspondieran en condiciones ordinarias a un trabajador de la misma categoría y puesto de trabajo, si bien la antigüedad se contaría desde el inicio de la cesión ilegal.

3.3.- La situación jurídico-laboral de las ETT tras la Reforma laboral de 1994.

La cesión temporal de trabajadores contratados por una empresa-cedente- a otra- cesionaria- estaba prohibida por el artículo 43 ET sin ninguna fisura, esto es, todas las cesiones temporales estaban igualmente prohibidas. A partir del RDMUFO, las cesiones de trabajadores de unas empresas a otras, continúan prohibidas, a salvo las realizadas a través de las ETT, de acuerdo con la ley que las regula.

La LMUFO, derogó expresamente el artículo 43 ET y lo sustituyó por el artículo 2 de dicha ley. La legalización de las ETT es la única y exclusiva razón de ser de dicho artículo. En lo restante, el artículo 2 de dicha ley, hace las veces del derogado artículo 43 ET. Paralelamente, la Ley 11/1994 reformó el artículo 1.2 ET con la finalidad de incluir las ETT en el concepto de empresario a efectos del ET. En relación al artículo 2 LMUFO hay que señalar una serie de aspectos:

- * va a existir una suerte de monopolio en manos de las ETT, toda vez que la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo es posible a su través y por medio de ellas. El resto de contrataciones y cesiones son ilegales.
- * las ETT deben estar debidamente autorizadas.
- * la actuación de las ETT tendrá una regulación legal específica.

Por otro lado para las cesiones ilegales, el artículo 2 de la LMUFO reproduce las sanciones y consecuencias antes previstas en los mismos apartados del artículo 43 ET, aunque con algunos cambios de interés.

Por último, el artículo 2.3 de la LMUFO reguló la opción del trabajador a adquirir la condición de fijo a su elección en la empresa cedente o cesionaria. En este punto y en relación al viejo artículo 43.3 ET, a parte de la mejora gramatical, destaca el hecho de que se elimina la tradicional previsión de que el derecho a adquirir la condición de fijos lo era una vez transcurrido un plazo igual al que legalmente hubieran podido fijar para el período de prueba. Además, en dicho artículo se habla ahora de la empresa cesionaria y no de la nueva empresa y no se habla ya de categoría profesional sino del puesto de trabajo o equivalente⁶⁵.

Con la promulgación de la LETT no solo se ha permitido que las ETT puedan desarrollar su actividad en un marco legal determinado, además se ha dado paso a la negociación colectiva en este ámbito destacando la negociación del I Convenio Estatal⁶⁶ y recientemente del II Convenio Estatal de ETT⁶⁷, además de numerosos convenios colectivos de empresa.

Por lo que se refiere al I Convenio Colectivo Estatal de ETT, con sus luces y sombras, en un primer momento los sindicatos más representativos lo valoraron positivamente en su conjunto reconociéndose no obstante algunas lagunas. Así, dicho convenio contó con algunos problemas tanto de carácter formal, como de contenido. En concreto aspectos como el salarial, el de suspensión y extinción de la relación laboral no quedaron bien regulados. En todo caso dicho Convenio se consideró un paso importante y un incuestionable avance del sindicalismo de clase, en un ámbito donde las dificultades objetivas para el ejercicio de derechos colectivos son evidentes⁶⁸. Por lo que se refiere al II Convenio Colectivo Estatal, se puede decir que es más completo que el anterior.

3.4.- Nueva Reforma Laboral y ETT

En abril de 1997 se firmaron tres Acuerdos Interconfederales, el Acuerdo Interconfederal sobre

Estabilidad en el Empleo (AIEE), el Acuerdo sobre Cobertura de Vacíos (AICV) y el Acuerdo sobre Negociación Colectiva (AINC). Los dos últimos Acuerdos son material y formalmente bilaterales, se insertan en la normalización de relaciones entre la partes sociales y tienen por objeto la planificación y ordenación del desarrollo de la negociación colectiva y el rellenar vacíos de cobertura de esta. Por lo que se refiere al AIEE, aunque formalmente bilateral tenía un tercer destinatario, el Gobierno que prometió aceptar y dar trámite a las propuestas pactadas de reformas de la legislación sobre el mercado de trabajo, promesa que por otro lado fue inmediatamente cumplida⁶⁹.

El AIEE contiene un acuerdo en relación con las ETT. Así en el punto 5 del Capítulo I se dice:

“Las partes acuerdan proponer el establecimiento, con carácter de urgencia de un Grupo Tripartito, con la participación de la Administración y de los agentes sociales, para analizar el funcionamiento del sector; definir la información estadística necesaria y mejorar todos aquellos aspectos que permitan un mejor funcionamiento de las ETT.

En este sentido, y de común acuerdo, las partes deberán abordar:

- *promover el diseño estadístico de los contratos de trabajo en el entorno de las ETT.*
- *impulsar la elaboración del Reglamento sobre actividades y trabajos peligrosos para la seguridad o la salud a la que se refiere la LETT.*
- *estudiar y promover la tipificación de las infracciones que no se hallan recogidas en la LETT.*
- *promover la elaboración de un plan de actuación de la Inspección de Trabajo respecto a las ETT.*
- *promover la elaboración de un Real Decreto que fije un modelo de contrato de trabajo temporal para las ETT, que clarifique la situación respecto a su relación con la causa alegada en el contrato de puesta a disposición*
- *promover las modificaciones legales necesarias para garantizar el desarrollo del derecho de información previsto en el art 9 LETT.*
- *estudiar las actividades que por sus especiales características requerirían un tratamiento específico.*

Al margen de lo anterior, las partes firmantes del presente Acuerdo consideran que habría de atribuirse la representación de los trabajadores en misión, mientras esta dure, a los representantes de los trabajadores de las empresas usuarias a efectos de formular cualquier reclamación en rela-

ción con las condiciones de ejecución de la actividad laboral, en todo aquello que atañe a la prestación de sus servicios en esta.

Lo anterior en ningún caso podrá suponer una ampliación del crédito de horas previsto para la representación legal de los trabajadores de la empresa usuaria, ni que puedan plantearse ante la misma reclamaciones del trabajador respecto a las ETT⁷⁰.

Parte de este punto del Acuerdo se ha introducido en el art 5 de la Ley 63/1997 de 26 de diciembre de Medidas Urgentes para la Mejora del Mercado de Trabajo y el Fomento de la contratación indefinida, que da una nueva redacción del art 17.1 LETT. En dicho artículo se introducen dos nuevos párrafos según los cuales "los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria tendrán atribuida la representación de los trabajadores en misión, mientras esta dure, a efectos de 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 estas, sin que ello pueda suponer una ampliación del crédito de horas mensuales retribuidas a que tengan derecho dichos representantes, conforme a lo establecido en el art 68 e) ET". "Lo dispuesto en los párrafos anteriores no será de aplicación a las reclamaciones del trabajador respecto de la empresa de trabajo temporal de la cual depende".

Que los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria sean los encargados de canalizar las reclamaciones de los trabajadores puestos a disposición en relación con las condiciones de ejecución de su prestación laboral era algo que ya figuraba en el antiguo art 17 LETT. La novedad de la Reforma consiste en determinar la no ampliación del crédito de horas de esos representantes por el hecho de asignarseles nuevas esferas de representación. Se corta, de ese modo, para empresas usuarias un posible juego de lo que viene siendo doctrina judicial constante en el sentido de que si el número de trabajadores en la empresa aumenta, debe también aumentar proporcionalmente el número de horas de representación. Y es que las horas mensuales retribuidas se fijan en función del número de trabajadores que prestan servicios en la empresa debiendo ajustarse esa proporción cuantas veces se modifique en más o en menos esa plantilla⁷⁰. Dicha doctrina judicial podría suponer que aunque los trabajadores puestos a disposición no sean en puridad trabajadores contratados por la usuaria si que implican un aumento de las funciones representativas de los representantes de los trabajadores de estas, que debía llevar aparejado un proporcional aumento del número de horas de representación. Si ello fuera así, la utilización de trabajadores puestos a disposición podría suponer para la empresa usuaria costes adicionales como consecuencia de tener que pagar

mayor número de horas de representación. La ley 63/1997 corta esa posibilidad.

Por último, se han producido modificaciones importantes de la LETT, a través del Real Decreto 216/1999 de 5 de febrero⁷¹, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las ETT; del art 38 de la Ley 50/1998 de 30 de diciembre⁷² sobre Medidas Fiscales, Administrativas y de Orden Social y de la reciente Ley 29/1999 que modifica la LETT⁷³.

NOTAS

- 1.- Véase como se legalizan en España, a través de la Ley 14/1994 de 1 de junio, sobre empresas de trabajo temporal.
 - 2.- Véase entre otras, STJCE de 17 de diciembre de 1970 (As. 35-70, Manpower c. Caisse primaire d'assurance maladie de Strasbourg).
 - 3.- Véase GALA DURAN, C.: *Derechos y obligaciones entre los trabajadores cedidos por las empresas de trabajo temporal y las empresas usuarias*, Colex 1998, págs 17 y ss.
 - 4.- Véase entre otros COUSTE.: *El trabajo temporal (Informe Cousté: la experiencia francesa)* IES/MT 1981, pág 112; RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, 1993, págs 65 y 66; MARTIN SERRANO, A.L.: "Tratamiento normativo de las empresas de trabajo temporal en el ámbito europeo" en *Las empresas de trabajo temporal. Debate laboral de los interlocutores sociales*. Lex Nova y Geesta, Valladolid 1993, pág 28.
 - 5.- Véase entre otros COUSTE.: *El trabajo temporal* cit págs 116 y ss; DAUBLER & FRIANT.: "Un recent exemple de flexibilisation législative: la loi allemande pour la promotion de l'emploi du 26 avril 1985" *Droit Social* 1986, pág 715; RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: *Cesión de trabajadores* cit..págs 67-69; WEYAND.: "Comparsa e sviluppo della cesione di manodopera nella Repubblica Federale tedesca: un inventario crítico" *Diritto delle relazioni industriali* 1992, núm 1; MARTIN SERRANO, A.L.: "Tratamiento normativo..." op cit..págs 27 y ss; Monográfico de la Revista de CAPITAL HUMANO sobre las empresas de trabajo temporal 1993, págs 25-26.
- Sobre dicha normativa véase LYON CAEN et RIBETTES-TICHET.: "Sociétés de travail temporaire et travailleurs temporaires" *Dalloz* 1972, chrom XII, pág 63; ALIBERT, B.: "Le contrat de travail temporaire (Loi 3-1-72, décret 9-1-73)" *Droit social* 1974, pág 10; MALINAC, A.: *La pratique du travail temporaire*, Paris 1977, J.Delmás et cie; COUSTE.: *Informe Cousté* op cit DE LA VILLA, L.E.: "Informe sobre las empresas de trabajo temporal" *RT* 1984/II, núm 74, págs 161 y ss; AHUMADA.: "Contrats à durée déterminée et travail interimaire" *Revue pratique du Droit Social*, 1987, págs 272 y ss.
- Monográfico de CAPITAL HUMANO 1993, núm 59, pág 27.
- 6.- Véase entre otros COUSTE.: *Informe Cousté*..op cit;

- BLAISE: "Les contrat precaires après la loi 24 juillet 1990" *Droit Social* 1991, núm 1; BOUSEZ: "Il lavoro temporaneo in Francia, *Diritto delle Relazioni industriali*, 1992, núm 1; RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: *Cesión de trabajadores*.op cit, págs 69-72; MARTIN SERRANO, A.L.: "Tratamiento normativo..." op cit págs 27 y ss.
- 7.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: *Cesión de trabajadores*.op cit, págs 72-73; Monográfico de CAPITAL HUMANO, núm 59, op cit pág 23.
- 8.- Véase RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: *Cesión de trabajadores*...op cit, págs 74-76.
- 9.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: *Cesión de trabajadores*...op cit págs 76-77; Monográfico de CAPITAL HUMANO, núm 53, op cit. pág 27.
- RODRIGUEZ RAMOS, M^a.J.: *La cesión ilegal de trabajadores tras la Reforma de 1994*, Tecnos 1995, pág 259.
- 10.- Sobre el análisis de tales proyectos véase BONARDI, O.: "I progetti di legge sul lavoro interinale nella XII legislatura" *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1995, núm 4, págs 417 y ss.
- 11.- Véase LUCA TAMAYO, R.: "Riflessioni in torno alle prospettive di legalizzazione del lavoro interinale" *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, 1995, núm 4, págs 417 y ss, MANNACIO, G.: *Il divieto di intermediazione e il lavoro interinale*, CEDAM Padova 1997, págs 103 y ss..
- 12.- Véase MENENDEZ SEBASTIAN, P.: "La regulación de las empresas de trabajo temporal en el ordenamiento italiano" *RL* 1999, núm 17, págs 89 y ss.
- 13.- Véase MAZZOTTA, O.: "Quache idea ricostrittiva (e molti interrogantivi) intorno alla disciplina giuridica del lavoro temporaneo" *Rivista italiana di diritto del lavoro* núm 2, 1998, pág 184.
- 14.- Véase Monográfico de CAPITAL HUMANO sobre Las Empresas de Trabajo Temporal 1994, núm 70, págs 102-103.
- 15.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Transmisión de empresas y empresas de trabajo temporal en el derecho europeo" *Cuadernos de Derecho Judicial*, CGPJ, Madrid junio 1994, pág 183.
- 16.- BLANPAIN, R.: "La situación de trabajo temporal en Europa" *RT* 1982/II, págs 11-12.
- 17.- ALVAREZ SACRISTAN, I.: "La posible licitud de las empresas de trabajo temporal" *RL* 1993/I, pág 380.
- 18.- BLANPAIN, R.: "La situación..." op cit, pág 12.
- 19.- BLANPAIN, R.: "La situación..." op cit, pág 17; TUDELA CAMBRONERO, G.: "Algunas consideraciones en torno a la Proposición de Directiva del Consejo de las Comunidades Europeas en materia de trabajo temporal y de contratos de duración determinada" *RT* 1984/II, núm 74, págs 111 y ss.
- 2.- VALDES DAL-RE, F.: "Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio" *RL* 1993/I, pág 44.
- 21.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Las empresas de trabajo temporal en la Europa comunitaria" *RL* 1991/I, pág 175.
- 22.- ZORRILLA RUIZ, J.M^a y MANRIQUE LOPEZ, F.: "La CEE y las empresas de contratación tempportal" *RL* 1988/I, págs 1218 y ss; RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Las empresas de trabajo..." op cit, págs 171 y ss. Para ampliar esta información véase RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Las empresas de trabajo temporal..." op cit., pág 172; ZORRILLA RUIZ, J.M^a y MANRIQUE LOPEZ, F.: "La CEE y las empresas." op cit, pág 128.
- 23.- VASSO PAPANDREU: "Documento Papandreu" *COM (90) 228 final*, presentado en Bruselas el 16 de agosto de 1990.
- 24.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Las empresas de trabajo..." op cit. págs 173-174
- 25.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Transmisión de empresas..." op cit pág 186.
- 26.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Las empresas de trabajo temporal en la Europa comunitaria" *RL* 1991/I pág 176.
- 27.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Las empresas de trabajo temporal..." op cit 177.
- 28.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Protección de la seguridad y la salud en el trabajo y trabajo temporal" *RL* 1992/II, págs 341 y ss.
- 29.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Transmisión de empresas..." op cit, págs 188 y ss.
- ALVAREZ SACRISTAN, I.: "La posible licitud..."op cit pág 381.
- 30.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Protección de la salud..." op cit, pág 345. Para la ampliación de información sobre estos aspectos véase RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Protección de la salud..."op cit, págs 351-353.
- 31.- VALDES DAL-RE, F.: "Las empresas de trabajo temporal..." op cit págs 46-47.
- 32.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "Protección de la salud..." op cit, pág 360.
- 33.- Véase transposición en España a través de la Ley 45/1999 de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional (BOE de 30 de noviembre)
- 34.- VALDES DAL-RE, F.: "Las empresas de trabajo temporal: notas para un debate..." op cit pág 41.
- 35.- FONTANA, I.B.: "Las empresas de trabajo temporal en las normas comunitarias y en el derecho internacional del trabajo" *RT* 1987, núm 88, pág 93.
- 36.- SALA FRANCO, T.: *La Reforma del Mercado de Trabajo*, 1994, págs 11 y ss.
- 37.- FONTANA, I.B.: "Las empresas de trabajo temporal en las normas..." cit, pág 93.
- 38.- PANKERT, M.A.: "La OIT y el trabajo temporal" *RT* 1982/II, pág 32; SAGARDOY BENGOCHEA, J.A.: y GUERRERO OSTOLAZA, J.M^a.: "Las empresas de trabajo temporal. Notas para un estudio", *RT* 1984, núm 74, págs 41 y ss.
- 39.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: *Cesión de trabajadores*...op cit pág 52; FONTANA, I.B.: "Las empresas de trabajo temporal..." op cit pág 93.
- 40.- PANKERT, M.A.: "La OIT y..."op cit, pág 33.
- 41.- FONTANA, I.B.: "Las empresas de trabajo temporal..." op cit, pág 93.
- 42.- MONTEIRO FERNANDES, A.: "Problemas jurídicos del trabajo realizado por mediación de empresas de trabajo temporal" *REDT* 1982, pág 182.
- 43.- SALA FRANCO, T.: *La Reforma del Mercado de ...*op cit, págs 16 y ss.
- 44.- Sobre la ratificación de España de dicho Convenio, véase SANCHEZ PEGO, F.J.: "La mediación en el contrato de trabajo y en el acceso al empleo. Las agencias de colocación" en *Cuadernos de Derecho Judicial*, CGPJ, Madrid junio de 1994, págs 63 y ss.
- 45.- PEREZ- ESPINOSA SANCHEZ, F.: "Las empresas de trabajo temporal: a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de mano de obra" en *La Reforma del Mercado de Trabajo (dir Valdés Dal-Ré)* Lex Nova 1994, págs 99 y ss.
- 46.- MARTIN VALVERDE, A.: "La supresión del monopolio público de colocación" en *La Reforma de la legislación laboral. Estudios dedicados al Profesor Manuel Alonso García*, AEDTSS, Marcial Pons 1995, pág 57.
- 47.- GARCIA MURCIA, J.: "Las nuevas normas sobre colocación y cesión de trabajadores. Una primera aproximación a la Ley 10/1994 y normas concordantes" *TL* 1994, núm 31, pág 3; SALA FRANCO, T.: *La Reforma del Mercado...*op cit, págs 16 y ss.
- 48.- MARTIN VALVERDE, A.: "La supresión del..." op cit, pág 60.

- 49.- VALDES DAL-RE, F.: "Servicios públicos de empleo y contratación" *Comentarios a las leyes laborales. El estatuto de los trabajadores*, Tomo IV 1983, pág 201.
- 50.- MARTÍN VALVERDE, A.: "La supresión del..." op cit, págs 68 y 69.
- 51.- VALDES DAL-RE, F.: "El papel de los servicios públicos de empleo" *RL* 1986, pág 146, y del mismo autor "Los servicios públicos..." op cit, pág 260.
- 52.- VALDES DAL-RE, F.: "El papel de los servicios..." op cit, pág 47.
- 53.- Véase VALDES DAL-RE, F.: "El papel de los servicios..." op cit, págs 44 y ss; CASA BAAMONDE, M^a.E y PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "La ruptura del monopolio público de colocación: colocación y fomento del empleo" *RL* 1994/II, pág 239; SANCHEZ PEGO, F.J.: "La mediación en el contrato de trabajo..." op cit, pág 97.
- 54.- CASAS BAAMONDE, M^a.E y PALOMEQUE LOPEZ, M.C.: "La ruptura del monopolio..." op cit, págs 236 y ss.
- 55.- VALDES DAL-RE, F.: "Las relaciones jurídicas..." op cit.
- 56.- GOLDIN, A.O.: "Las empresas de trabajo temporal en la Argentina" en *La Reforma del Mercado de Trabajo (Dir: Efrén Borrajo Dacruz)* Actualidad Editorial, págs 331 y ss.
- 57.- GARCIA MURCIA, J.: "Cesión de trabajadores" *Comentarios a las leyes laborales. El Estatuto de los trabajadores*, Tomo VIII, 1988, págs 279 y ss.
- .ROMAN DE LA TORRE, M^a. D.: "La situación jurídico laboral de las empresas de trabajo temporal" *RI/II*, págs 443 y ss.
- 58.- GARCIA-PERROTE ESCARTIN, I.: "La cesión de trabajadores en el ordenamiento laboral español: tipos de cesiones lícitas. Empresas de trabajo temporal" en *Cuadernos de Derecho Judicial* CGPJ, Madrid 1994, pág 127.
- 59.- Resolución del 31 de marzo de 1995 (BOE de 21-4-1995).
- 60.- Resolución de 12 de febrero de 1997 (BOE de 3 de marzo de 1997).
- 61.- MARTÍN AGUADO, A.: "Las empresas de trabajo temporal..." op cit, págs 39 y ss.
- 62.- RODRIGUEZ-PIÑERO, M.: "La Reforma legislativa anunciada y el Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad en el empleo", *RL* 1997, núm 9, págs 1 y ss.
- 63.- Véase entre otras STSJ de Castilla-La Mancha de 11 de octubre de 1991, Ar. 5767, STSJ del País Vasco de 19 de diciembre de 1994, Ar. 4990.
- 64.- BOE núm 47 de 24 de febrero de 1999
- 65.- BOE núm 313 de 31 de diciembre de 1998.
- 66.- BOE de 17 de julio de 1999.