

# *Notas sobre el nuevo régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal y su distinción de otras figuras próximas*

Mónica LLANO SÁNCHEZ  
*Profesora Titular (E.U.) de Derecho del Trabajo  
Escuela Universitaria de Estudios Empresariales  
de la UCM*

## **RESUMEN**

En este trabajo se pretende hacer un breve comentario de las principales novedades introducidas por la Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, analizando también algunos de los problemas que plantea la distinción de la empresa de trabajo temporal de otras figuras afines.

## **I. INTRODUCCIÓN**

Las limitaciones de los servicios públicos de empleo para dar respuesta adecuada a las demandas de determinados sectores del mercado de trabajo, han llevado a muchos países a reconocer y reglamentar las llamadas «empresas de trabajo temporal» (en adelante ETT), cuya actividad consiste en el suministro de trabajadores a otras empresas clientes para que éstas puedan atender sus necesidades temporales de mano de obra.

La opción empresarial de acudir a una ETT para atender las necesidades de personal por tiempo limitado, da lugar a una forma de empleo temporal con una estructura muy singular, que poco tiene que ver con la relación jurídico-laboral tradicional, de carácter bilateral, en la que el trabajador presta sus servicios remunerados dentro del ámbito de organización y dirección del empresario que lo ha contratado. En efecto, con la actividad de cesión de la ETT surge una compleja relación triangular, en la que, un mismo trabajador, se somete a dos empresarios que se reparten entre sí los derechos y obligaciones que se derivan de toda relación laboral, asumiendo cada uno una posición diferente: la ETT, que actúa jurídicamente como empleadora, seleccionará y con-

tratará a un trabajador, pagando su salario y cotización a la Seguridad Social, y lo pondrá temporalmente a disposición de una empresa cliente, que sin ser empleadora, recibirá la prestación de servicios de ese trabajador, y estará facultada para controlar y dirigir el desarrollo de su actividad laboral.

De esta manera, lo más característico del trabajo temporal a través de las ETT es que hace surgir varias relaciones jurídicas entre tres sujetos, teniendo cada una de ellas una naturaleza jurídica diferente: así, en primer lugar, puede hablarse del contrato de trabajo celebrado entre la ETT y sus trabajadores, al que se aplicará la legislación laboral y de Seguridad Social; por otro lado, será de aplicación la legislación civil y mercantil al contrato de puesta a disposición suscrito entre la ETT y la empresa usuaria, y que tiene por objeto la cesión del trabajador de la ETT para prestar sus servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección va a someterse; finalmente, existirá una relación laboral atípica entre la empresa usuaria y el trabajador cedido, que se regirá por normas laborales.

Las ETT están admitidas en numerosos países, especialmente en los europeos, donde, ya desde hace años, se considera su actividad como una forma lícita de prestamismo laboral. La experiencia europea ha demostrado que las ETT no sólo pueden actuar en algunos casos como una alternativa eficaz a las agencias públicas de colocación, sino que además es una forma de empleo que permite flexibilizar la utilización de los recursos humanos en la empresa, ya que se desplaza hacia la ETT las funciones típicas de la gestión de personal (reclutamiento, selección, contratación y formación), y se permite a la empresa usuaria utilizar los servicios del trabajador de la ETT sin incorporarlo a su plantilla.

Junto a las ventajas señaladas, sin embargo, también existen claros inconvenientes en la actividad de las ETT; hay que tener en cuenta, por lo pronto, que se trata de una forma de empleo temporal y precario, con una atípica estructura triangular, rasgos todos ellos que a la larga determinan la falta de estabilidad en el empleo y la disminución de garantías y derechos laborales; además no pueden ignorarse las similitudes de esta forma de empleo con otras prácticas de prestamismo laboral, normalmente consideradas ilegales por su finalidad fraudulenta. Todo ello explica que los ordenamientos europeos se enfrenten a este fenómeno aportando soluciones diversas y heterogéneas, aunque siempre mostrando cierto recelo hacia esta forma de empleo. En definitiva, como ha señalado Borrajo (1993), se trata de una figura muy compleja que genera «problemas de regulación y de solución igualmente complejos para la técnica legislativa y para la práctica judicial».

## **II. LA LEGALIZACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN ESPAÑA. PRINCIPALES ASPECTOS DE SU NUEVO RÉGIMEN JURÍDICO**

En España las ETT han estado prohibidas como consecuencia de la normativa que establecía un monopolio público en la mediación de la contratación laboral y, sobre todo, por la prohibición general de toda forma de cesión

o prestamismo de mano de obra. Este régimen de prohibición no ha impedido, sin embargo, la proliferación de este tipo de empresas en nuestro país, que han podido desarrollar su actividad gracias a una actitud de tolerancia y permisividad de la Administración, y especialmente de los Tribunales laborales, que en los últimos años han llegado a reconocer ciertas formas lícitas de cesión de mano de obra.

Con la reforma del mercado de trabajo se han legalizado y regulado las ETT a través de la Ley 14/1994, de 1 de junio, y el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, que desarrolla la citada Ley. Después de la reforma se mantiene como regla general la prohibición de toda manifestación de cesión de mano de obra, y se admite como única excepción la actividad de las ETT, que se someten a un régimen totalmente diferente; así, a partir de ahora, todo préstamo de mano de obra realizado por sujetos distintos a las ETT legalmente constituidas, será considerado cesión ilegal de trabajadores.

El régimen jurídico introducido por la Ley 14/1994 limita y controla la actividad de las ETT, y establece unos mecanismos de garantía de los derechos de los trabajadores. En este sentido, la nueva Ley comienza por limitar el papel de la ETT en el mercado laboral: así, *las empresas sólo podrán contratar los servicios de una ETT para atender necesidades de carácter temporal*, de tal manera que únicamente será posible celebrar un contrato de puesta a disposición entre ETT y empresa cliente, en los siguientes supuestos: *a) Para realización de una obra o servicio determinado de ejecución limitada en el tiempo, aunque de duración incierta; b) Para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la empresa; c) Para sustituir a trabajadores de la empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo; d) Para cubrir de forma temporal un puesto de trabajo permanente mientras dure el proceso de selección o promoción.*

Lo más característico de estos supuestos de utilización lícita del trabajo temporal a través de una ETT es que coinciden con los supuestos de contratación temporal directa previstos en el artículo 15.1 del Estatuto de los Trabajadores, salvo el caso de «lanzamiento de nueva actividad», que sólo admite contratación directa por parte del empresario. Esto supone, en definitiva, que a partir de ahora, cuando se produzca cualquiera de estas circunstancias de necesidad temporal de mano de obra, el empresario podrá optar por satisfacerla, bien a través de la solución tradicional de contratar directamente al trabajador con alguna de las modalidades de contrato temporal, o bien contratando los servicios de una ETT para que ponga un trabajador a su disposición, y pueda así cubrir esa necesidad temporal.

Por otro lado, la Ley establece, a su vez, una serie de supuestos en los que se prohíbe a las empresas la celebración de contratos de puesta a disposición, así: *a) para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, con lo que se impide que ésta realice un acto lesivo contra este derecho fundamental. b) para la realización de actividades y trabajos, que por su especial peli-*

grosidad para la seguridad o salud, se determinen reglamentariamente. Prohibición que se establece teniendo en cuenta que los índices más altos de siniestralidad se dan precisamente en el trabajo temporal. En todo caso, el Real Decreto 4/95, no se ha ocupado de esta materia, por lo que habrá que esperar a un futuro desarrollo reglamentario que concrete esas actividades que no pueden ser objeto de un contrato de puesta a disposición. *c)* Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretenden cubrir por despido improcedente, o por las causas previstas en los arts 50, 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. En este caso se pretende evitar una sustitución fraudulenta o abusiva de plantilla propia de la empresa usuaria por trabajadores ajenos, contratados por la ETT. *d)* Para ceder trabajadores a otra ETT. De esta forma se prohíbe la celebración de contratos de puesta a disposición entre dos ETT.

La legalidad de las ETT se hace depender, en todo caso, del cumplimiento de una serie de obligaciones que van a permitir a la Administración laboral controlar su actividad: la primera, y decisiva para determinar la licitud de la cesión de mano de obra, consiste en *obtener una previa autorización administrativa*, cuya concesión se supedita al cumplimiento de una serie de requisitos: disponer de una estructura organizativa suficiente, dedicación exclusiva a las actividades propias de la ETT, carecer de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de S. Social, no haber sido con anterioridad sancionada con suspensión de actividad, e incluir en su denominación los términos «empresa de trabajo temporal». La Ley prevé dos tipos de prórrogas: una de carácter provisional que tendrá validez por un año, prorrogable por otros dos años, siempre que la empresa haya cumplido con sus obligaciones legales y las solicite con una antelación mínima de tres meses a la expiración de cada uno de esos períodos; y otra de carácter definitivo que se concederá sin límite de duración y que se otorgará transcurridos los tres primeros años de actividad.

Además de esta exigencia de autorización previa, la ETT tiene la obligación de constituir una garantía financiera, a disposición de la autoridad laboral que conceda la autorización, y que deberá renovarse anualmente. La Ley permite diversas formas de cumplimiento, y establece una cuantía variable, en función de que se trate de obtener la primera autorización o la de años sucesivos. Esta garantía financiera estará destinada a hacer frente a las deudas salariales y de Seguridad Social, así como de las deudas por indemnizaciones económicas derivadas de la finalización del contrato de puesta a disposición.

La ley 14/1994 no sólo trata de garantizar que la cesión se lleve a cabo por empresas solventes, a través de la citada autorización y de la garantía financiera, sino que busca también la seguridad jurídica en todas las operaciones efectuadas por la ETT, exigiendo una serie de *requisitos formales y de publicidad*. Así, en primer lugar, el contrato de trabajo suscrito entre ETT y trabajador debe formalizarse siempre por escrito y registrarse en la oficina de empleo; además, cada vez que la ETT ceda un trabajador, deberá proporcionar a la empresa usuaria una copia del contrato o de la correspondiente orden de

servicio y la documentación que acredite el cumplimiento de las obligaciones salariales y de S.Social contraídas con ese trabajador. Por su parte, el contrato mercantil de puesta a disposición, celebrado entre la ETT y la empresa usuaria, también exige forma escrita en los términos previstos reglamentariamente, debiendo la ETT todos los meses remitir a la Administración laboral una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados el mes anterior. Finalmente, como medio para garantizar el control del mercado de las ETT, se crea un *Registro de Empresas de Trabajo Temporal*, que tendrá carácter público, y que será llevado por la misma autoridad laboral que conceda la autorización.

Como ya se ha señalado, el otro objetivo perseguido por la Ley que estamos comentando es el de establecer unos mecanismos de garantía de los derechos de los trabajadores de la ETT. Por lo que se refiere a las condiciones de trabajo de los trabajadores contratados por la ETT, se permite que los contratos de trabajo sean de duración indefinida o también temporal- coincidente con la duración del contrato de puesta a disposición-, teniendo derecho en este último caso a una indemnización que deberá ser pagada al finalizar la misión o servicio. En todo caso, *sólo se garantiza una igualdad de trato de los trabajadores de la ETT frente a los de la empresa usuaria, en algunos aspectos de la relación laboral*: en primer lugar, y por lo que se refiere a la retribución, sólo habrá equiparación entre el trabajador de la empresa usuaria y el de la ETT, cuando éste tenga contrato temporal, y cuando no exista convenio colectivo aplicable a la ETT, aplicándose en ese caso el convenio de la empresa usuaria; por lo demás, el trabajador de la ETT siempre tendrá derecho a la utilización de transporte e instalaciones colectivas de la empresa usuaria durante el plazo de duración del contrato de puesta a disposición, y podrá efectuar, ante los órganos de representación de personal de la empresa usuaria, reclamaciones sobre las condiciones de ejecución de su prestación laboral.

Una de las cuestiones fundamentales en la regulación de las ETT es el sistema de responsabilidades que se establece en función de las obligaciones que asume cada parte: la ETT como empleadora, y la empresa cliente como receptora de los servicios del trabajador. En primer lugar, respecto de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, es claro que corresponden a la ETT que es la que emplea a los trabajadores; la empresa usuaria, sin embargo, responderá *subsidiariamente* de tales obligaciones contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición. Este tipo de responsabilidad se explica si se tiene en cuenta la existencia de una garantía financiera destinada a responder de estas obligaciones. En todo caso, la responsabilidad se convierte en *solidaria* cuando se utiliza indebidamente el contrato de puesta a disposición para un supuesto prohibido o no autorizado por la Ley. Finalmente, en materia de seguridad e higiene en el trabajo, se establece una regla especial: la responsabilidad que, en principio, debería corresponder a la ETT en cuanto empleadora, se traslada directamente a la empresa usuaria, que debe responder de la protección del trabajador, mientras esté vigente el contrato de puesta a disposición.

Por último, el legislador introduce en el capítulo V de la Ley que estamos comentando, un detallado esquema de las acciones u omisiones que se consideran como infracciones contrarias a la norma, distinguiendo si el incumplimiento procede de la empresa usuaria o de la propia ETT. En materia de sanciones se remite la Ley 14/1994 a la norma general en la materia, es decir, la Ley 8/1988, sobre infracciones y sanciones en el orden social; en todo caso, se introduce, junto a la sanción pecuniaria típica, un nuevo tipo de sanción: la «suspensión de actividades», en caso de reincidencia de la ETT en la comisión de infracciones tipificadas por la Ley como muy graves.

### III. DISTINCIÓN ENTRE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y AGENCIAS DE COLOCACIÓN

#### 1. Consideraciones generales

Uno de los aspectos esenciales en el tratamiento de las ETT es, precisamente, su relación con la función de colocación, y la similitud, al menos formal, de esta figura con las agencias privadas de colocación. Como señala Román de la Torre (1991), no puede ignorarse los puntos de conexión entre ambas figuras, desde el momento en que la ETT, al tiempo que facilita empleo a trabajadores que lo demandan, tiene la finalidad de proporcionar a las empresas una mano de obra concreta, que va a ser requerida por razones de especial urgencia o necesidad. Tanto la ETT como las agencias de colocación van a actuar como sujetos o entidades que prestan servicios ligados al funcionamiento del mercado de trabajo, y en ambos casos las empresas clientes acudirán a ellos cuando necesiten mano de obra.

Sin embargo, existen diferencias fundamentales entre ambas figuras; en efecto, desde el punto de vista jurídico, las agencias de colocación se limitan a realizar una *mediación* en el mercado, suministrando la mano de obra requerida a la empresa cliente, para que sea ésta la que contrate al trabajador, sin que por tanto llegue a jugar ningún papel en el contrato de trabajo que en su caso se celebre entre las partes que han sido puestas en contacto; por el contrario, la actividad de la ETT supone una *interposición* en el contrato de trabajo, ya que la empresa contrata trabajadores para suministrarlos a sus clientes, que podrán así utilizar sus servicios sin necesidad de incorporarlos a su plantilla. De esta manera, como señala Rodríguez-Piñero Royo (1992), desde una perspectiva material, las agencias de colocación «*suministran trabajadores a sus clientes para que los contraten*», en tanto que las ETT «*suministran los servicios de trabajadores ya contratados a sus clientes, para que éstos no tengan que contratarlos*».

En todo caso, hay que tener en cuenta, como dato significativo, que junto a la tradicional agencia retribuida de colocación, la Organización Internacional de Trabajo (O.I.T, 1994) ha reconocido la existencia de otros muchos tipos de agencias privadas, cuya finalidad principal o accesoria es lograr el empleo

de trabajadores, actuando en algunos casos como mediadoras en la oferta y demanda de empleo, y en otros, realizando tareas muy diversas además de la mera colocación o contratación. Téngase en cuenta, por citar sólo algunos ejemplos, los siguientes: agencias de búsqueda y selección de ejecutivos (*headhunters*); agencias de asistencia para la reinserción profesional o recolocación (*outplacement*); agencias de servicios profesionales (*job shops*), consultorías en gestión de personal, entre otros. Esta compleja realidad, en la que un mismo sujeto realiza diversas actividades, pone de manifiesto las dificultades que pueden plantearse a la hora de establecer distinciones y separar unas categorías de otras.

La posible confusión entre las distintas figuras se plantea especialmente en aquellos países en los que la ETT no está legalizada, y su actividad se encubre bajo la apariencia de otras formas admitidas por el ordenamiento (empresas de servicios profesionales, agencias de colocación, de selección de personal etc...). No obstante, como dice Molero (1993), estos problemas de identificación de las ETT también aparecen en los países donde están legalizadas, sobre todo porque, con frecuencia, la actividad de las ETT no se limita a la cesión de trabajadores sino que, además, ofrecen otro tipo de servicios a las empresas clientes.

## 2. Actualidad del tema en España tras la reforma laboral

El tema tiene especial importancia y actualidad en nuestro país si se tiene en cuenta las importantes novedades introducidas por la nueva legislación laboral. En efecto, la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre Medidas Urgentes de Fomento de la ocupación, ha terminado definitivamente con el monopolio estatal en la mediación de la contratación laboral, derogando la prohibición de la existencia de agencias de colocación, y admitiendo la posibilidad de que puedan actuar en el mercado *agencias de colocación sin fines lucrativos*. Estos nuevos intermediarios, que van a compartir su labor con el Servicio Público de Empleo, no actúan libremente en el mercado, sino que se les sujeta a control público: así, el reconocimiento y licitud de su actuación queda supeditada a la concesión de una *autorización* del propio Servicio Público de Empleo, con quien además deberán celebrar un *convenio de colaboración* donde se establezcan las condiciones en que van a desarrollar su actividad.

Las agencias de colocación que ahora se legalizan en ningún caso pueden tener finalidad lucrativa, *lo que no impide que puedan ser agencias retribuidas* que exijan al trabajador o empresario una remuneración con la que se limiten a cubrir los gastos ocasionados por los servicios prestados. Puesto que la ley no establece previsiones sobre cómo puede o debe calcularse tal remuneración, hay que entender que será el convenio de colaboración celebrado con el Servicio Público de Empleo el que establezca en cada caso los criterios para su cálculo, garantizando en todo caso la ausencia de lucro mercantil.

La expresa prohibición de las agencias de colocación con ánimo de lucro

—que viene exigida por la ratificación por España del Convenio de la OIT n.º 96— puede, no obstante, presentar alguna fisura a través del funcionamiento de las *agencias de selección de personal*, que en nuestro país tienen una insuficiente regulación legal; estas agencias o gabinetes, que pueden tener finalidad lucrativa, limitan en principio su actividad a ofrecer a las empresas clientes información relativa a las aptitudes profesionales de los candidatos presentados para la cobertura de un puesto de trabajo, aunque, con carácter previo a la selección, es frecuente la realización de actividades que se acercan bastante a las propias de la mediación, especialmente las relativas a la obtención de información sobre ofertas y demandas en el mercado de trabajo. En este sentido, ya se advirtió por Valdés Dal-ré (1993) la existencia de una «aproximación funcional» de las agencias de selección a las instituciones dedicadas a la intermediación entre ofertas y demandas de empleo, lo que pone de manifiesto la necesidad de una ordenación legal más rigurosa que permita el control de la actividad de los gabinetes de selección de personal. Por el momento no se ha acometido tal tarea, y tras la reforma laboral de 1994, se mantiene, como única obligación para estas agencias, la de informar de sus actividades al Instituto Nacional de Empleo, de acuerdo con lo establecido en el todavía vigente artículo 44.3 de la Ley Básica de empleo.

Con la aprobación de la Ley 14/1994 sobre el régimen jurídico de las ETT, pueden ya señalarse algunos criterios legales que nos permiten distinguir las ETT de las agencias de colocación. En ambos casos, como ya hemos visto, tanto el reconocimiento de su existencia, como la licitud de su actividad de cesión o colocación, se someten a control sobre la base de la técnica de la autorización administrativa previa, aunque estableciendo, para cada tipo de actividad, unas condiciones y requisitos diferentes para su concesión.

Sin embargo, pese a ese dato común, ambas figuras se definen con rasgos diferentes: en primer lugar, hay que tener en cuenta que la norma que regula las agencias de colocación exige únicamente la *ausencia de fin lucrativo*, pero no prejuzga su naturaleza jurídica pública o privada, con lo que podrán organizar los servicios de *colocación* sociedades, fundaciones, organizaciones sindicales o empresariales, instituciones benéficas o religiosas, instituciones públicas como Universidades, Ayuntamientos, etc. Por su parte las ETT, tal y como están configuradas en la Ley 14/94, serán *empresas privadas con finalidad lucrativa*; en este sentido, hay que tener en cuenta que, a diferencia de otros países, el legislador español no ha previsto la posibilidad de que los servicios públicos de empleo realicen actividades de *cesión de trabajadores*, en competencia con las empresas privadas.

La nueva normativa sobre ingreso al trabajo exige también tratar de delimitar con claridad el campo de actuación que corresponde a cada una de estas figuras. Así, como han señalado Casas y Palomeque (1994), aunque la Ley 10/94 no ofrezca un concepto de «agencia de colocación», es claro que estas agencias deberán realizar la *función propia de la colocación*, entendida ésta en un sentido amplio, como conjunto de acciones dirigidas a proporcionar

empleo a los trabajadores que lo demanden y facilitar a las empresas la mano de obra necesaria para el desarrollo de sus actividades : así, además de sus funciones típicas de intermediación, podrán también dedicarse a las tareas de selección y formación de los demandantes de empleo. En ningún caso podrán extender su actividad a la cesión, que sólo podrá efectuarse por las ETT debidamente autorizadas.

La actividad desarrollada por las ETT consistirá exclusivamente en la cesión de trabajadores, sin que puedan ofrecer otro tipo de servicios a sus empresas clientes. La dedicación exclusiva a la actividad de la cesión —requisito necesario para la concesión de la autorización— supone una limitación importante en la actividad de estas empresas, que hasta ahora ofrecían a sus empresas clientes servicios completos, o por separado, de cesión, selección y formación. Como ya se ha apuntado, no puede ignorarse que la ETT va a realizar actividades muy próximas a la colocación, aunque siempre con la finalidad última de contratar para ceder a otro empresario. Posiblemente esta conexión entre la ETT y la función de colocación explique la prohibición de que la ETT cobre al trabajador cualquier cantidad por su actividad de cesión, ya sea a título de gasto de selección, contratación o formación.

El requisito de que la ETT se dedique exclusivamente a la actividad de la cesión conoce, no obstante, una excepción; en efecto, la Ley 14/94 otorga un régimen especial a las cooperativas, ya que éstas, además de realizar su propia actividad empresarial, podrán obtener la correspondiente autorización para actuar también como ETT; asimismo, y para favorecer su incorporación en este sector, se permite que las cooperativas de trabajo asociado puedan contratar a todos los trabajadores que necesiten para ponerlos a disposición de las empresas usuarias, aunque el número de trabajadores con contrato indefinido supere el 10 por 100 del total de sus socios.

#### **IV. LA FRONTERA ENTRE LA EMPRESA DE TRABAJO TEMPORAL Y LA EMPRESA SUBCONTRATISTA DE OBRAS Y SERVICIOS**

El análisis de la figura de la ETT exige hacer referencia a otra forma de utilización de la mano de obra ajena, que aun siendo diferente, presenta ciertos puntos de conexión con la cesión llevada a cabo por la empresa de trabajo temporal. Nos estamos refiriendo a cierto tipo de contratos o subcontratas, en concreto aquellas en las cuales un empresario opta por no realizar parte de su «propia actividad» empresarial y decide encargar su ejecución a otra empresa que actúa así como subcontratista o auxiliar de su proceso productivo. Esta técnica de producción, cada vez más extendida sobre todo en el sector servicios, tiene su fundamento en el principio de libertad de empresa que reconoce la Constitución; sin embargo, pese a su licitud, el ordenamiento laboral adopta ciertas medidas cautelares dirigidas a garantizar los derechos de unos trabajadores —los de la empresa contratista— que en definitiva van a prestar servi-

cios en una empresa distinta a la que los ha contratado. En este sentido, el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, obliga a la empresa principal a responder solidariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas por los subcontratistas con sus trabajadores durante el período de vigencia de la contrata.

La actividad de las ETT y la subcontratación de obras y servicios presentan algún dato común, ya que ambos supuestos forman parte de lo que Rodríguez-Piñero (1986) llama «relaciones mediatas» de trabajo, en las que el destinatario último de la prestación de servicios es un empresario formalmente ajeno al trabajador. En ambos casos se produce una separación entre el empresario que aparece como empleador y el que recibe la prestación de trabajo; en este sentido, para distinguir ambos supuestos, la doctrina y la jurisprudencia califican la actividad de la ETT como de «cesión directa» de mano de obra y de «cesión indirecta» el supuesto de la subcontratación; incluso algún ordenamiento jurídico, como el italiano, utilizando una terminología legal no muy correcta, define la cesión de trabajadores como una «contrata» de mano de obra.

Con todo, resulta claro que la actividad de subcontratación de obras y servicios es diferente a la función realizada por la ETT; en efecto, la contrata supone siempre el desarrollo de una actividad productiva por parte de la empresa contratista, que va a realizar una obra o servicio correspondiente a la propia actividad de la empresa principal, aportando para ello su propia dirección y gestión, y asumiendo el riesgo correspondiente a dicha actividad; la empresa contratista en ningún caso se limita a un mero suministro de mano de obra, ya que de ser así, estaríamos ante una pseudocontrata, cuya actividad se situaría en el ámbito de la cesión ilegal. Por su parte la ETT no actúa como «contratista» de sus empresas clientes, ya que si éstas acuden a una ETT va a ser para que le suministre temporalmente un trabajador y no para encargarle la ejecución de parte de su ciclo productivo; además, el trabajador cedido por una ETT va a trabajar bajo la dirección y control de la empresa cliente, lo que no ocurre en la subcontratación, en la que el trabajador no se pone a disposición del empresario principal, sino que trabaja bajo la dirección y control del contratista que es su empleador.

En algunos países, como advierte la OIT, funcionan las *Agencias de subcontratación de mano de obra*, una figura a medio camino entre la ETT y las tradicionales empresas de subcontratación de obras y servicios; se trata de agencias que se encargan de contratar trabajadores que ponen a disposición de empresas usuarias para realizar tareas o funciones concretas; se diferencian de las ETT, no obstante, porque suelen proporcionar equipo y materiales necesarios a los trabajadores cedidos al cliente, y asumen la responsabilidad de orientar y supervisar a sus trabajadores una vez que se les ha asignado su puesto de trabajo. En otros sistemas, desarrollan su actividad las llamadas *Agencias de arrendamiento de personal (staff leasing companies)*, dedicadas a contratar la totalidad del personal de una empresa para proceder a la cesión y arrendam-

miento de sus servicios a la empresa interesada. Desde la perspectiva del ordenamiento laboral español, tales agencias no encuentran acomodo en la figura de la ETT, por lo que su actividad de cesión de trabajadores debería desarrollarse al margen del marco legal de éstas, quedando teóricamente situadas en el campo de la cesión ilegal.

En todo caso no puede olvidarse que en nuestro país, con anterioridad a su legalización, las ETT normalmente desarrollaban su actividad bajo la apariencia de empresas contratistas, con el objeto de colocarse en una situación de aparente legalidad que les permitiera eludir las sanciones derivadas de la consideración de su actividad como cesión ilegal. Este desplazamiento de la actividad de la ETT hacia la figura de la contrata, encontró reconocimiento por parte de los Tribunales, que en ocasiones, calificaban como contratas algunas operaciones de cesión de mano de obra, en las que en todo caso no existía ánimo fraudulento ni perjuicio para los derechos de los trabajadores.

La legalización de las ETT posiblemente pueda contribuir en algo a aclarar la hasta ahora confusa y borrosa frontera entre las figura de la cesión ilegal y la subcontratación. En todo caso, como ha señalado Pérez-Espinosa (1994), teniendo en cuenta el riguroso control y las limitaciones que la nueva Ley introduce en la actividad de las ETT, es previsible que, al menos a corto plazo, se intente eludir su aplicación encauzando la actividad de cesión de mano de obra a través de la apariencia de la contrata; esto exigirá en el futuro, de un lado, la imposición rigurosa de las sanciones correspondientes por cesión ilícita y, de otro, seguir profundizando, desde la perspectiva doctrinal y jurisprudencial, en la delimitación de estas figuras.

## BIBLIOGRAFÍA

BORRAJO DACRUZ, E.

- 1993 «Informe técnico sobre las empresas de trabajo temporal: actualidad del tema en España»; BORRAJO DACRUZ (dir), «La reforma del mercado de trabajo», *Actualidad Editorial*, pp. 453 y ss.; «Las empresas de trabajo temporal: actualidad del tema», *Actualidad Laboral*, n.º 15, pp. 261 a 263; «Selección jurisprudencial. Cesión de trabajadores, movilidad dentro de un grupo de empresas y empresas de trabajo temporal», *Actualidad Laboral*, n.º 15, pp. 711 a 753.

CASAS BAAMONDE, M. E., y PALOMEQUE LÓPEZ, M.

- 1994 «La ruptura del monopolio público de colocación: colocación y fomento del empleo», *Relaciones Laborales (La Ley)* n.º 5-6, p. 11 y ss.

DURÁN LÓPEZ, F.

- 1983 «Las empresas de trabajo temporal», *Revista de Trabajo* n.º 69, pp. 19 a 42.

GARCÍA FERNÁNDEZ, M.

- 1994 «Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa cliente: Puntos críticos», *Actualidad Laboral*, n.º 34.

GARCÍA MURCIA, J.

- 1988 «Cesión de trabajadores»; BORRAJO DACRUZ (coord) «Comentarios a las leyes laborales.» *El Estatuto de los Trabajadores*, T-VIII, pp. 277 a 353.

MARTÍN VALVERDE

- 1971 «Interposición y mediación en el contrato de trabajo», *Revista de Política Social*, n.º 91, pp. 17 y ss.

MOLERO MANGLANO, C.

- 1993 «Empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores», «La reforma del mercado de trabajo» (dir. BORRAJO DACRUZ), *Actualidad Editorial*, p. 359.

OIT

- 1994 «El papel de las agencias de empleo privadas en el funcionamiento de los mercados de trabajo», Informe VI de la Conferencia Internacional del Trabajo, 81.ª reunión 1994, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo.

OLIET GIL, B.

- 1990 «Contratas simuladas de obras y servicios y cesión de trabajadores», *Actualidad Laboral*, Tomo II, p. 1.133.

PÉREZ-ESPINOSA SÁNCHEZ, F.

- 1994 «Las empresas de trabajo temporal: a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra», *La reforma del mercado laboral* (dir. Valdes Dal-re), ed. Lex Nova, Valladolid, pp. 99 y ss.

RICCA, S.

- 1982 «Coexistencia de empresas privadas de trabajo temporal y servicios públicos de empleo», *Revista Internacional de Trabajo*, 1982, n.º 2, pp. 157 a 171.

RODRÍGUEZ PIÑERO, M.

- 1986 «Cesión de trabajadores y contrata de mano de obra», *Relaciones Laborales (La Ley)*, T-I, p. 34.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.

- 1992 *Cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Centro de Publicaciones), p. 34.

RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.

- 1994 «La Ley 14/1994, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal: un hito en la evolución del derecho español del trabajo», *Relaciones Laborales (La ley)*, n.º 17-18, pp. 341 y ss.

ROMÁN DE LA TORRE, M.<sup>º</sup> D.

1991 «La situación jurídico-laboral de las empresas de trabajo temporal en España», *Relaciones laborales (La ley)* n.º 22, pp. 8 y ss.

SAGARDOY BENGOCHEA, J., y GUERRERO OSTOLAZA, J.

1984 «Las empresas de trabajo temporal. Notas para un estudio», *Revista de Trabajo*, n.º 74, pp. 35 y ss.

VALDÉS DAL-RE, F.

1993 «Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio», *Relaciones Laborales (La ley)*, Tomo I, pp. 43 y ss.; «Servicios Públicos de empleo, crisis económica y paro», *Relaciones laborales*, Tomo II, pp. 185 y ss.

VÁZQUEZ MATEOS

1980 *Prestamismo Laboral. Las empresas de trabajo temporal en Europa*, Madrid IESS.

VILLA GIL, L. E.

1984 «Las empresas de trabajo temporal en España. Algunos problemas jurídicos», *Revista de Trabajo*, n.º 74, pp. 9 a 2.1

ZORRILLA, M., y MANRIQUE, F.

1988 «La CEE y las empresas de contratación temporal», *Relaciones Laborales*, n.º 8, pp. 76 y ss.

VVAA

1993 *Las empresas de trabajo temporal* (Prólogo Valdes Dal-re), Valladolid, ed. Lex Nova.

VVAA

1985 *La empresa de trabajo temporal, subcontrata de obras y servicios y cesión de trabajadores*, Madrid, CEOE.

(\*) Nota: Además de los autores citados en el texto, se recogen otras obras de especial interés sobre el tema.