



Universidad
Zaragoza

Grado de Relaciones Laborales y Recursos Humanos

Trabajo Fin de Grado

La intervención de las empresas de trabajo temporal en
el mercado laboral como agentes de dinamización.

Autor

Ester Asensio García

Director

María Caridad López Sánchez

Facultad de Ciencias Sociales y del Trabajo
2015

ÍNDICE

Introducción	3
Metodología	5
El impacto de las empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo.....	7
Normativa reguladora	10
Las empresas de trabajo temporal como agentes de intermediación	28
Conclusiones	32
Bibliografía	37

1. INTRODUCCIÓN.

La situación de crisis ha cambiado la caracterización del mercado de trabajo español, en el que predomina una elevada tasa de paro, 23.70%¹, que afecta a gran parte de la población española, pero hay algunos colectivos en los que la tasa ha incidido de una forma más agresiva y ha provocado que su entrada al mercado laboral sea más difícil.

Asimismo, el mercado de trabajo marca una tendencia hacia mayores requerimientos de cualificación, tanto para cubrir los empleos de nueva creación, como los de sustitución, debido, principalmente, a la incorporación de nuevas tecnologías y a la mayor complejidad de una economía más competitiva. Estas circunstancias han originado oportunidades desiguales: a mayor nivel de formación, mayor es la oportunidad de acceso y permanencia en el mercado de trabajo y, por tanto, se ha incrementado la demanda de formación inicial.

En este contexto el legislador ha adoptado medidas extraordinarias en el ámbito económico y laboral destinadas a luchar contra la crisis, así como a favorecer la creación de empleo. En el marco de las empresas de trabajo temporal, las actuaciones legislativas llevadas a cabo aspiran a propiciar la empleabilidad de los jóvenes, un colectivo con especial dificultad de integración en el mercado de trabajo, mediante su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, previa celebración de un contrato formativo.

A esta medida, debe también añadirse la posibilidad de que las empresas de trabajo temporal puedan actuar como agencias de colocación, función esta última, reservada, tradicionalmente, a los servicios públicos de empleo y a las agencias privadas de colocación, incluyendo aquellas con ánimo de lucro.

Las empresas de trabajo temporal constituyen un reto de empleo en España que adquiere un papel fundamental en un contexto de crisis económica, ya que permite la contratación temporal indirecta de trabajadores sin asumir las cargas que conlleva la consideración como empleador.

No obstante, la contratación a través de ETTs debe respetar un modelo de garantías y responsabilidades legalmente establecido (artículo 43 LET, LEET y su reglamento de desarrollo) y más señaladamente en el caso de acoso y vulneración de derecho fundamental, cuando el causante de la lesión es un tercero vinculado al empresario “por cualquier título” como dice el artículo 2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS).

¹ Tasa de paro de la población de ambos sexos y de 16 o más años. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa- Trimestre 4/2014.

Actualmente las empresas de trabajo temporal se han convertido en una herramienta muy útil para la inserción al mercado laboral ya que la concepción de trabajo ha cambiado y las empresas demandan trabajadores adecuados en tiempo limitado, además con la situación de crisis predominan los contratos temporales en función de la productividad, razones por las que en los últimos años ha aumentado el uso de estas empresas.

Desde mi interés como joven, el objeto de esta investigación es analizar la evolución de la normativa de las empresas de trabajo temporal y sus novedades ya que, en sus novedades los jóvenes nos vemos afectados porque ahora podemos formalizar contratos formativos a través de este tipo de empresas y antes no, por ello es interesante conocer el funcionamiento de estas empresas, así como las ventajas y los inconvenientes que estos cambios nos supone para nosotros.

El presente trabajo fin de grado plantea la situación actual de las Empresas de Trabajo Temporal en el mercado de trabajo y consecuencia de esta situación, explica la normativa reguladora de las mismas, analizando las novedades sufridas en los últimos años que son de interés para el colectivo de los jóvenes.

Una vez analizada la normativa y las novedades se extraen las conclusiones pertinentes.

2. METODOLOGÍA.

Cualquier proyecto, texto, artículo, ensayo o trabajo de investigación cuyo objetivo sea establecer unas conclusiones basadas en premisas que han podido demostrarse a lo largo del mismo tiene que tener una estructura de trabajo bien establecida. El resultado final del proceso de elaboración de dicho texto será un fiel reflejo del sistema utilizado para la realización del mismo. Este sistema no es otro que la metodología que el autor de dicho trabajo sea capaz de establecerse para sí y que, sin ningún tipo de duda, influirá en la consecución de los objetivos fijados en un primer momento.

Entendiendo el presente trabajo fin de grado como si de un proyecto de investigación se tratara, he decidido fijar una metodología de trabajo bien definida:

- Objeto del trabajo y elección del tema.
- Búsqueda de información (recogida de datos y testimonios, consulta de fuentes bibliográficas, normativa vigente, jurisprudencia, etc.)
- Selección de la información recopilada.
- Análisis de la información seleccionada.
- Estructuración previa y posterior redacción del trabajo fin de grado.
- Conclusiones

El trabajo fin de grado tiene por objeto el análisis de las relaciones triangulares en el ámbito de las empresas de Trabajo Temporal, la reciente modificación normativa en materia de contratación bajo la modalidad de prácticas y formación y aprendizaje, así como el alcance de la responsabilidad en los supuestos de acoso o de la lesión de derechos fundamentales y libertades públicas.

Para llegar a cumplir el objeto de este texto fue necesaria una recopilación exhaustiva de información que comprende: consulta de bibliografía recomendada por el director, manuales y artículos elaborados por expertos en el tema, entrevista personal al director de la Agencia de Colocación Federico Ozanam, observación del trabajo que se realiza en una agencia de colocación, noticias de actualidad, etc.

Tras la recogida de información se ha procedido a la selección de la que se ha considerado adecuada para la elaboración del presente trabajo. Una vez seleccionada la información a utilizar, se ha analizado en profundidad a fin de comprobar que la misma responde a los objetivos establecidos al inicio de la investigación.

Ante tal cúmulo de información, lo único que procedía era su estructuración y selección para lograr la redacción de un texto lógico y consecuente que parta de unas premisas para llegar a unas conclusiones.

El presente trabajo fin de grado se estructura en los siguientes puntos:

- El impacto de las empresas de trabajo temporal en el mercado de trabajo.
- Normativa reguladora.
- Las empresas de trabajo temporal como agentes de intermediación.
- Conclusiones.

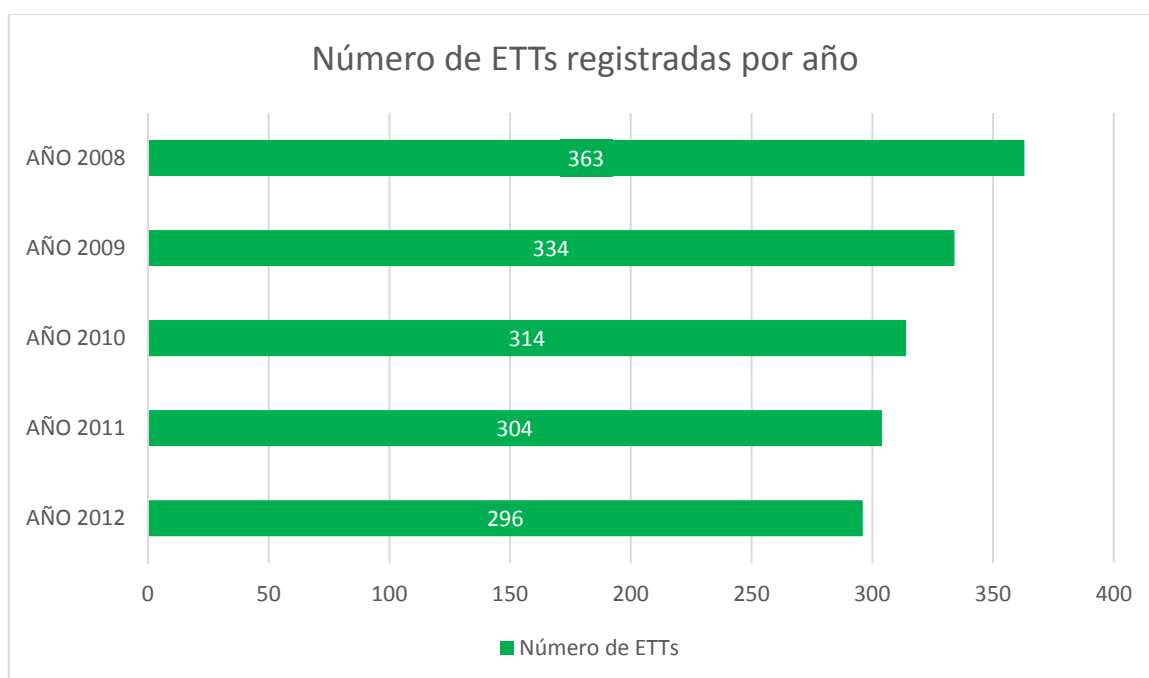
3. EL IMPACTO DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL EN EL MERCADO DE TRABAJO.

Como es sabido, la situación del mercado de trabajo se representa, principalmente, en base a las tasas de actividad y de paro.

Actualmente en España, los datos más recientes que publicó la Encuesta de Población Activa en Octubre de 2014 siguen siendo preocupantes, puesto que la tasa de paro se sitúa en un 23.70%².

Desde que comenzó la crisis y hasta la actualidad, el papel de las empresas de trabajo temporal (ETTs) en el mercado de trabajo ha aumentado ya que las empresas se han visto obligadas a adaptarse a las nuevas exigencias del entorno, cada vez más dinámico y más incierto debido a la globalización y a todos los cambios tecnológicos y sociales a los que estamos expuestos. Así, las empresas de trabajo temporal se han convertido en una forma de inserción de trabajadores acorde con los nuevos modelos empresariales.

El siguiente gráfico representa el número de empresas de trabajo temporal registradas del año 2008 al año 2012, datos que publica el INE:



Fuente: Elaboración propia. (Datos extraídos del Boletín de Estadísticas Laborales. Ministerio de Empleo y Seguridad Social)

² Tasa de paro de la población de ambos sexos y de 16 o más años. Fuente: Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa- Trimestre 4/2014.

Como se observa en el gráfico el número de ETTs registradas por año ha disminuido desde el 2008 hasta el 2012 pero sin embargo el uso como herramienta de inserción al mercado laboral de las empresas de trabajo temporal ha aumentado y cada vez son más los parados que buscan activamente empleo a través de estas empresas.

Una vez observado el número de empresas registradas por año, es importante ver el número de contratos que estas empresas han realizado. El próximo gráfico representa las comunidades autónomas que más contratos de puesta a disposición ha formalizado hasta el último día de Julio de 2013:



El número total de contratos de puesta a disposición en Julio de 2013 fue de 1.217.770, de los cuales la Comunidad Autónoma que mayor número de contratos realizó fue Cataluña (229.274) seguido de Madrid (192.326) y Murcia (159.642).³ Como representa el gráfico, el número de contratos de puesta a disposición que han realizado estas Comunidades autónomas supone la casi la mitad del total.

Actualmente, destaca la organización de la prestación de recursos humanos a través de estas empresas, ya que proporcionan trabajadores adecuados para cada puesto de trabajo y en tiempo limitado, lo que las empresas demandan en estos tiempos.

³ FUENTE: Estadística de Empresas de Trabajo Temporal. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

El mercado laboral español ha comenzado a comportarse como el resto de la Unión Europea y es comprensible que la economía del país funcione de una manera similar al resto de economías de los países vecinos para ser capaces de competir con ellas.

La flexibilidad se ha convertido en un punto clave dentro de la empresa. Los gustos de los consumidores están en continuo cambio, cada vez son más exigentes y, además, el cambio en la tecnología ha obligado a las empresas a incorporar en sus instalaciones mecanismos que aporten flexibilidad. Es en este punto donde las empresas de trabajo temporal desempeñan un papel importante porque es una vía de externalización del trabajo y facilita la descentralización productiva: las empresas de trabajo temporal ayudan a hacer frente a los crecimientos puntuales de la actividad, proporcionando trabajadores adecuados en cada momento para reemplazar a trabajadores fijos en período de ausencia o para cubrir necesidades temporales de la actividad productiva de la empresa usuaria. Así, se observa que son un instrumento que permite la flexibilidad dentro de la empresa y su adaptación a la nueva situación del mercado de trabajo, ya que facilita los trabajadores en el momento que la empresa usuaria necesita de sus servicios.

Aunque el uso de las empresas de trabajo temporal en España ha aumentado desde sus inicios, los datos todavía se quedan lejos del resto de la UE.

Los datos de la Encuesta de Población Activa del tercer trimestre de 2014 muestran que hay un crecimiento positivo ya que el empleo aumenta y el paro desciende de una forma más atenuada que en el segundo trimestre.

El año 2014 se inició con una pérdida de empleo pero a partir del segundo trimestre de dicho año se incrementó el empleo y descendió el paro, algo que no se había alcanzado desde el inicio de la crisis.⁴

⁴ Informe Trimestral de Análisis del Mercado de Trabajo nº 111/Diciembre 2014. FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

4. NORMATIVA REGULADORA.

4.1. La cesión de trabajadores: de la prohibición a la legalización.

La relación de trabajo tradicional comporta la existencia de dos partes, de un lado el empleador y, de otro lado, el trabajador, que intercambian sus servicios profesionales por un salario. El intercambio realizado se formaliza a través de la estipulación de un contrato de trabajo entre los dos en el que se determinarán los derechos y deberes de cada una de las partes.

Ante esta forma de prestación de servicios, la práctica empresarial fue desarrollando una modalidad distinta que incluía un tercer sujeto. Esta nueva práctica surgió a finales de los años 20. Se piensa que Sam Workman fundó la primera empresa de trabajo temporal (Workman Diversified Enterprises), sin embargo otros autores como Moore⁵ lo sitúan en Inglaterra antes de la I Guerra Mundial. Aunque esos son los inicios, este modelo triangular aceptado de relaciones laborales comienza a tener fuerza después de la II Guerra Mundial. Durante esta etapa las empresas de trabajo temporal se dedicaban al sector servicios y comenzaron a cobrar importancia porque el país estaba en una fase de aumento de la actividad económica y se necesitaba mano de obra para reconstruir el tejido empresarial.

Aproximadamente, a finales de los años 50 su actividad quedó bien implantada en Estados Unidos, Países Bajos, Reino Unido, y posteriormente se fue extendiendo a países como Francia, Bélgica y Alemania.

En la mayoría de los Estados de la Unión Europea se empezó a legislar sobre esta herramienta a partir de los años sesenta y, aunque antes de esta década sí que estaba permitido, no existía normativa específica que regulara estas situaciones. La primera ley nacional europea que reguló las operaciones de estas empresas fue la holandesa en el año 1965. Años más tarde Francia y Alemania se unieron también a esta iniciativa.

Los últimos países en unirse fueron Italia y España. En un principio, en nuestro país esta actividad estaba prohibida. El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, prohibía expresamente esta actividad, siendo considerada como cesión ilegal de mano de obra⁶. Con el tiempo, se fue convirtiendo en una actividad tolerada, camuflada bajo la apariencia de consultoras de gestión de recursos humanos o de agencias de selección de personal, pero que carecían de un marco

⁵ Moore, M. (1965): "The temporary help service industry: Historical development, operation, and scope". *Industrial and Labor Relations Review*, nº 64, págs.. 555-569.

⁶ Tena Tena, G(2000): "Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal". *Acciones e investigaciones sociales.*, p-49-46.

regulador propio por lo que en el año 1994 se elaboró la primera normativa que regula estas empresas⁷.

En el año 1993 comienza un proceso de reforma del Estatuto de los Trabajadores. Esta reforma se promulga a través del Real Decreto-Ley 18/1993, de 3 de Diciembre, de medidas urgentes de fomento de la ocupación que derogó expresamente el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y a través de su artículo segundo estableció que “la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan”⁸.

Esta es la primera norma que legaliza la cesión temporal de trabajadores y proclama a las ETTs como únicas canalizadoras de la misma.

Definitivamente, la Ley 14/1994 de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, autorizó su actividad y fijó el marco jurídico para su actuación. Esta normativa se complementa con la negociación colectiva y sus reglamentos de desarrollo. El Real Decreto 4/1995, de 13 de Enero, en sus artículos 2,3, 4, y 5 regula los requisitos, garantías y registros necesarios para que las empresas estén constituidas de forma válida y actúen en el marco laboral, así como también lo hace la Ley 31/1995, de 8 de Noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales en su artículo 28.5.

La legalización de la ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, coincide con la reforma laboral que hubo en el año 1994 y apuesta por una mayor flexibilidad en las relaciones laborales, con objeto de mejorar la competitividad de las empresas españolas. Precisamente, una de las causas de la legalización fue la necesidad de canalizar el volumen de empleo en el sector servicios y para ello se necesitaba especialización y rapidez, por lo que este era el método idóneo para tal fin. Estos factores contribuyeron a asociar la contratación a través de estas empresas con situaciones de precariedad laboral y a generalizar la idea de sus efectos adversos sobre las expectativas laborales de los trabajadores y las posibilidades de estabilidad en el empleo.

⁷ Tena Tena, G(2000): “Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal”. Acciones e investigaciones sociales., p-49-46.

López-Romero González, M^a P (2000): “Las empresas de trabajo temporal en el derecho comunitario e Internacional y su repercusión en España”. Revista Estudios Europeos, nº 25, mayo-agosto 2000, p. 71-78.

⁸ Tena Tena, G(2000): “Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal”. Acciones e investigaciones sociales., p-49-46.

En poco tiempo las empresas de trabajo temporal crecieron y, por esta razón, fue necesaria la introducción de modificaciones en la normativa reguladora de su actividad a fin de introducir ciertas limitaciones en su utilización. Las principales modificaciones perseguían evitar el uso indebido de la relación laboral derivada de la actividad de estas empresas, así como el establecimiento de garantías para la protección de los trabajadores en misión y contratados.

En primer lugar, La ley 29/1999 de 16 de julio por la que se reforma la Ley 14/1994, recogiendo los compromisos adoptados en el marco del Acuerdo Interconfederal para la estabilidad en el Empleo de 1997, estableció que la retribución de los trabajadores cedidos debía ser similar a la de los trabajadores de la empresa usuaria, también reforzó las exigencias y limitaciones que debían cumplir las empresas para ejercer su actividad y a su vez, amplió el régimen sancionador de las ETTs. El objetivo principal de esta ley era mejorar el funcionamiento de estas empresas y las condiciones de los trabajadores.⁹

Del mismo modo, como hemos señalado anteriormente, las ETTs también se rigen por el Convenio Colectivo aplicable. El convenio colectivo tiene mucha importancia ya que en él se determinan las condiciones de trabajo por las que se van a regir los trabajadores cedidos, tales como: clasificación profesional, período de prueba, jornada de trabajo, retribución y movilidad del trabajador, entre otras.

Asimismo, el Real Decreto-Ley 216/1999 de 5 de febrero, estableció las disposiciones mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y la imposibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición para realizar trabajos de especial peligrosidad.

Así se puede decir que las empresas de trabajo temporal proliferaron desde 1995 hasta 1998 y empezaron a descender a partir de 1999, debido, en parte, a las restricciones introducidas por la Ley 29/1999 que provocó una reestructuración del sector, quedando conformado por aquellas empresas que cumplían los requisitos exigidos por la normativa y con una presencia importante de grupos multinacionales.

Esta estructura siguió hasta el año 2004, año en el que volvió a aumentar su número coincidiendo con la expansión de la economía española y su capacidad de generar empleo.¹⁰

⁹ Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

¹⁰ Consejo Económico y Social, 2005.

4.2. Relaciones jurídicas en el marco de la cesión de trabajadores a través de Empresas de Trabajo temporal.

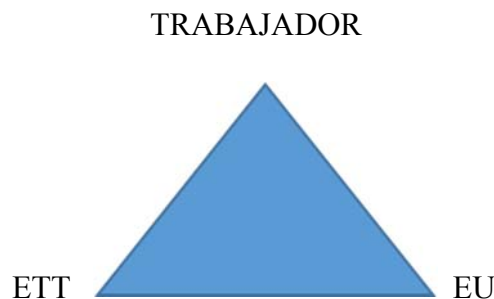
Según la ley 14/1994, se entiende por empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa, denominada empresa usuaria, con carácter temporal trabajadores por ella contratados.¹¹

El recurso a las empresas de trabajo temporal se produce para satisfacer necesidades urgentes de mano de obra en el ámbito de la empresa usuaria (EU), evitando el proceso de reclutamiento así como los costes de gestión de personal.

Las ETT contratan directamente a los trabajadores y posteriormente los ceden a la EU, delegando en ellas la dirección y el control del trabajo a desarrollar.

El hecho que define la actividad de la ETT es que los trabajadores sean contratados por ella para luego ser cedidos a una tercera empresa donde el trabajador realizará su trabajo y estará bajo la dirección de otra empresa distinta de la que ha formalizado el contrato de trabajo.

La relación triangular que se establece entre la ETT, el trabajador y la empresa usuaria (EU) se puede representar de la siguiente manera:



La empresa de trabajo temporal y el trabajador tienen una relación laboral en virtud de la cual la ETT se compromete a ceder a un trabajador con quien celebra un contrato, para que preste servicios en el ámbito de organización y dirección de la empresa usuaria.

4.2.1 Relación jurídica mercantil entre la ETT y la EU.

Dicha relación nace de la celebración de un contrato de puesta a disposición cuyo principal objeto es la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección queda sometido el trabajador.

¹¹ Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal.

La STSJ Madrid, de 9 de Septiembre¹², dice que la relación laboral entre la ETT y la empresa usuaria se canaliza a través de un contrato mercantil, denominado de puesta a disposición, mediante el cual la ETT se compromete a prestar temporalmente a la empresa usuaria mano de obra, asumiendo la empresa usuaria la obligación de pagar el precio correspondiente por este servicio. De esta forma se produce un reparto de poderes de las organizaciones productivas y el trabajador queda sometido al poder de un empresario distinto del que lo contrató.

Según lo dispuesto en el artículo 6.3 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT), el contrato de puesta a disposición se tiene que formalizar siempre por escrito, en el modelo oficial establecido y por duplicado para lograr el control y fiscalización de su actividad, especificando el contenido. Asimismo dicho contrato debe contener, como mínimo, la siguiente información:

- Datos identificativos de la empresa de trabajo temporal, haciendo constar el número de autorización y su vigencia temporal, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Datos identificativos de la empresa usuaria, indicando, expresamente, número de identificación fiscal y código de cuenta de cotización a la Seguridad Social.
- Supuesto de celebración, con expresión concreta de la causa que justifica la celebración del contrato.
- Contenido de la prestación laboral y cualificación requerida.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo a cubrir.
- Duración estimada del contrato de puesta a disposición.
- Lugar y horario de trabajo.
- Precio convenido.

La falta de emisión de la forma escrita, si es total, constituye una infracción grave tanto para la ETT como para la empresa usuaria, mientras que si se trata de un defecto por cumplimentación inadecuada o inacabada, la infracción es leve.¹³

No siempre está permitida la celebración de un contrato de puesta a disposición. La LETT remite a las causas que legalmente permiten la celebración de contratos temporales y regula expresamente aquellos supuestos en los que está prohibida su celebración. En este sentido, la LETT señala en su artículo 8 que no puede celebrarse un contrato de puesta a disposición ni para

¹² STSJ Madrid de 9 de Septiembre. (AS 2013/3254).

¹³ Artículos 18.1.a y 19.1.1 LISOS.

sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria, ni para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, extinción del contrato por voluntad del trabajador fundada en un incumplimiento contractual del empresario, despido colectivo o causas objetivas, y , por último, tampoco se puede celebrar este tipo de contrato para ceder trabajadores a otras Empresas de Trabajo Temporal. Tras la modificación operada por la ley 35/2010, se han ampliado los supuestos excluidos a las actividades y trabajos especialmente peligrosos para la salud.

La temporalidad es un requisito esencial para la cesión de trabajadores a través de una ETT. A este respecto, el artículo 6 LETT subraya que se podrán celebrar contratos de puesta a disposición entre una ETT y una EU en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 ET. Así, con la redacción del artículo 6.2 LETT y lo establecido en el artículo 15 ET, recurrir a los servicios de una ETT se convierte en una alternativa a la contratación temporal directa por parte de la empresa usuaria que está justificada por necesidades puntuales de mano de obra. Para ello se podrán realizar contratos de trabajo para obra o servicio determinado, contratos de trabajo eventuales o contratos de trabajo de interinidad.¹⁴

Si se celebra un contrato de puesta a disposición cuando no existe necesidad temporal se estará cometiendo una infracción administrativa grave y se establece la posibilidad de sancionar tanto a la ETT como a la EU¹⁵. La jurisprudencia interpreta que la celebración de este tipo de contratos, sin la existencia de la causa de temporalidad, supone una ilegalidad y por lo tanto, deriva en la prohibición legal de cesión de trabajadores con las consecuencias que ello conlleva.¹⁶

De forma coherente con lo anterior, el artículo 7.1 LETT dispone que en materia de duración del contrato de puesta a disposición se estará a lo dispuesto en los artículos 11.2 y 15 ET. Asimismo, actualmente también se pueden celebrar contratos de puesta a disposición entre una ETT y una EU en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del ET.

De este modo, si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato

¹⁴ Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. (Artículo 15).

¹⁵ Artículos 18.2 c y 19.2 b LISOS.

¹⁶ SSTs de 4 de julio de 2006, RJ 6419.

indefinido, pasando a ser nula la cláusula del contrato de puesta a disposición, como se dice en los artículos 7.2 y 3 LETT. Las sentencias de 17 de enero de 2008 y 15 de enero de 2009 entienden que en estos casos el tiempo de prestación de servicios por el contrato de puesta a disposición cuenta para la antigüedad del trabajador.¹⁷

En estos casos, cuando la cesión se realiza al margen del marco legalmente establecido, sería de aplicación el artículo 43, apartados 3 y 4, porque se produce una cesión de la que se deduce la responsabilidad solidaria de la empresa usuaria así como el reconocimiento al trabajador del derecho a adquirir la condición de fijo, a su elección entre la empresa cedente o cesionaria.¹⁸

4.2.2 Relación jurídica del trabajador y la ETT.

Esta relación jurídica nace de la suscripción de un contrato de trabajo entre el trabajador y la empresa de trabajo temporal, a partir de la que, ésta última, asume el papel de empleador haciéndose cargo de las obligaciones que se desprenden de tal consideración. La normativa reguladora, atribuye a la empresa de trabajo temporal las obligaciones salariales y de seguridad social, así como la obligación formativa en materia de prevención de riesgos laborales de los trabajadores contratados para su cesión.

El contrato de trabajo que se celebra entre la ETT y el trabajador para prestar servicios en empresas usuarias se puede concertar por tiempo indefinido o por duración determinada si bien, en este último caso, el contrato de trabajo debe tener duración coincidente con el contrato de puesta a disposición (Artículo 10.1 LETT). La ETT puede celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y responda, en todos los casos, a un supuesto de contratación eventual que se contempla en el artículo 15.1 ET.

Dicho contrato deberá contener como mínimo los siguientes datos:

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

¹⁷ Sentencia 17 de Enero de 2008. (RJ 2008/240).

Sentencia 15 de Enero de 2009. (RJ 2009/2568).

¹⁸ Sentencia 19 de Febrero de 2009. (RJ 2009/1594).

- Causa del contrato de puesta a disposición.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo.
- Duración estimada del contrato de trabajo.
- Lugar y horario de trabajo.
- Remuneración convenida.

Cuando el trabajador haya sido contratado por tiempo indefinido se le deberá entregar, cada vez que preste servicios en una empresa usuaria, la correspondiente orden de servicio, en la que se debe indicar:

- Identificación de la empresa usuaria en la que ha de prestar servicio.
- Causa del contrato de puesta a disposición.
- Contenido de la prestación laboral.
- Riesgos profesionales del puesto de trabajo a desempeñar.
- Lugar y horario de trabajo.

La remuneración será según el puesto de trabajo a desarrollar, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria. Dicha remuneración deberá incluir la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición. En estos casos, es responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador y, a tal efecto, dicha empresa usuaria deberá consignar las retribuciones a que se refiere este párrafo en el contrato de puesta a disposición.

Asimismo, con carácter general, los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tienen derecho a la aplicación de las mismas disposiciones. (Artículo 11.1 LETT).

Estos trabajadores, en el caso de ser contratados por tiempo determinado, recibirán una indemnización económica a la finalización del contrato de puesta a disposición, equivalente a la parte proporcional de la cantidad que resultara de abonar doce días de salario por cada año de servicio.

La Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, mejora la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal garantizando la igualdad de trato relativa

a las condiciones esenciales de trabajo y empleo. Esta directiva establece un marco de utilización de la cesión de trabajadores por empresas de trabajo temporal para contribuir eficazmente a la creación de empleo y al desarrollo de formas flexibles de trabajo. Es decir, el objetivo es garantizar una combinación justa entre la flexibilidad y la seguridad laboral para garantizar un empleo de calidad. Los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal y los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria para el mismo tipo de puesto se benefician de la igualdad de trato.

La presente Directiva se aplica a las empresas públicas y privadas de trabajo temporal, y a las empresas usuarias con una actividad económica, independientemente de si tienen o no fines lucrativos. Los Estados miembros, tras consultar a los interlocutores sociales, pueden decidir que la Directiva no se aplique a los contratos de trabajo en el marco de determinados programas públicos sobre todo relativos a la formación, la inserción profesional y la reconversión. El principio de igualdad de trato se aplica a las condiciones esenciales de trabajo y de empleo relativas a la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos y la remuneración.

Así mismo los trabajadores se benefician de la igualdad de trato relativa a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, la protección de los niños y jóvenes, la igualdad de trato entre hombres y mujeres y la protección contra toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual.

Una de las medidas más merecedoras de comentario es la extensión del principio de igualdad de trato. Este principio estaba contemplado en la LETT desde 1999 y la reforma de 2010 lo potenció, ya que, muchas de las medidas referentes a la igualdad de trato se habían reconocido anteriormente por la negociación colectiva o por la jurisprudencia social pero sólo completaban el contenido de la ley. El resto de cambios que se han realizado tienen el objeto de situar a las ETTs como verdaderos empresarios en un marco jurídico adecuado para la cesión de trabajadores y así intentar contribuir con la creación de empleo ya que parece que en los últimos años ha aumentado el papel de estas empresas.

En el ámbito de las empresas de trabajo temporal se hace efectiva la equiparación de los trabajadores cedidos, en relación a sus condiciones básicas de trabajo y empleo, respecto de los trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo en la empresa usuaria. Según se dispone en el artículo 5 de la Directiva los trabajadores cedidos por las ETTs tendrán las mismas “condiciones

esenciales de trabajo y empleo” que las que les correspondería si hubiesen sido contratados por la empresa usuaria. Está claro que la equiparación es el objetivo pero esto plantea numerosos problemas.

El trabajador en misión no pertenece a la plantilla de la empresa usuaria ya que su empleador es la ETT y esta razón plantea problemas en la promoción profesional, esto es, ¿Puede ascender el trabajador en misión en la empresa usuaria?, ¿Genera antigüedad?, o ¿Tiene límite en el ejercicio de los derechos colectivos? El trabajador no puede ascender en la empresa usuaria porque está contratado por otra empresa y cedido a la usuaria y por lo tanto, no puede generar antigüedad en la usuaria. En este caso la igualdad de trato es imposible entre trabajadores. Así la propia Directiva exceptúa la aplicación de la declaración general de igualdad de trato y además existe la posibilidad de mejorar por medio de la negociación colectiva o por medio de las decisiones unilaterales del empresario con efectos colectivos.

De esto modo el convenio colectivo podrá, siempre que respete la protección global de los trabajadores en misión, mejorar las condiciones de trabajo y empleo.

Actualmente la legislación española se refiere a la proyección del principio de igualdad de trato respecto de los trabajadores en misión de forma extensiva y no ha contemplado ninguna de las cláusulas de la Directiva que permiten exceptuar el principio de igualdad que se establecen en el artículo 5 de la Directiva. Esto hace que la posibilidad existente de limitar el principio de igualdad de trato a través de la negociación colectiva no sea habitual en nuestra legislación.

En lo relativo a la salud laboral la extensión del principio de igualdad no es más que un reflejo de la prohibición de discriminación por motivo de la temporalidad laboral y que esa equiparación ya estaba contenida en el artículo 28.1 LPRL desde el punto de vista de salud laboral. Por el contrario, sí que es esencial equiparar en materia de prevención a los trabajadores en misión con los trabajadores de la empresa usuaria ya que los trabajadores cedidos temporalmente tienen que disfrutar del mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud, sin que haya diferencia. En este ámbito la equiparación es esencial: está presente el derecho a la vida y a la integridad física y moral de los trabajadores (art. 15 CE). Este punto contiene una problemática y es que la empresa usuaria según lo dispuesto en el artículo 16.2 LETT es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, configurándose como una responsabilidad directa a pesar de que no exista relación contractual con el trabajador en misión.

En el ámbito retributivo sería coherente que el trabajador en misión recibiera el mismo salario que el trabajador de la empresa usuaria puesto que realizan el mismo trabajo y, en

principio, trabajan el mismo número de horas. Sin embargo no es tan sencillo, existiendo ciertos obstáculos que impiden caminar por un sendero que en teoría no debiera estar embarrado. Con las reformas se intenta que el empleo temporal en misión sea retribuido en igualdad de condiciones evitando que el trabajador cedido pueda recibir una cuantía menor. En mi opinión, para los trabajadores este es el punto clave: igual trabajo, igual salario. De hecho, las desigualdades retributivas existentes entre trabajadores que ocupan el mismo puesto de trabajo es la razón principal por la cual las ETTs no han sido vistas como un instrumento útil para conseguir empleo.

Hay que tener en cuenta que, generalmente, el modelo de ETT española se centra en la gestión de trabajos con escasa cualificación profesional y además la Directiva permite que el trabajador cedido reciba un salario inferior que el trabajador contratado por la empresa usuaria en los casos en que la relación con la ETT sea de carácter indefinido y el trabajador pueda ser retribuido en los periodos entre misión. Esta es una de las limitaciones al principio de igualdad, cuando existe un contrato indefinido entre un trabajador y la ETT.

4.2.2.1 El contrato de trabajo y los contratos formativos

Desde finales de los noventa, y casi durante una década, muchos jóvenes abandonaron de forma prematura el sistema educativo para incorporarse al mercado laboral, principalmente al sector de la construcción. Con la llegada de la crisis económica uno de los sectores más afectados fue éste, lo que originó un aumento en el número de jóvenes desempleados y, como consecuencia del abandono escolar, aumentó, a su vez, el número de jóvenes desempleados que carecen de formación.

Un escenario de crisis como el que afecta a España desde el año 2008 ha provocado la necesidad urgente de crear una herramienta que garantice un nivel de formación adecuado para los jóvenes y también facilitar la inserción al mercado laboral. Así el ordenamiento jurídico español tiene como herramienta los contratos formativos como instrumento para facilitar la inserción al mercado de trabajo para los jóvenes.

La regulación actual de este contrato ha sufrido numerosos cambios: la nueva regulación ha sufrido cinco cambios en dos años. En un principio la reforma laboral de 2010 tenía como uno de los objetivos generales “elevar las oportunidades de empleo de los jóvenes”. Así introdujeron importantes modificaciones en la regulación jurídica de esta modalidad, entonces conocida como “contrato para la formación”.

Su objetivo principal fue hacer esta modalidad de contratación más atractiva para los empresarios, a través de una bonificación total de las cotizaciones sociales y, a su vez, más interesante para los jóvenes, mediante una mejora de las condiciones laborales y de protección social.

Un año después se cambió de nuevo este contrato. Esta vez estaba inspirado en el sistema alemán de formación dual que tiene por objetivo principal reforzar el componente formativo de la actividad desarrollada.

El impulso del elemento formativo en este contrato estaba condicionado a desarrollar un reglamento, que no pudo llegar a producirse por la convocatoria de elecciones generales y posteriormente, el cambio de gobierno. Con el cambio de gobierno en un principio quisieron dar continuidad al planteamiento anterior, pero como se expone en páginas siguientes el cambio de esta modalidad de contratación no fue así.

Es interesante realizar un estudio sobre el nuevo contrato para la formación y aprendizaje, que ha sido modificado por la ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. Esta nueva modalidad engloba dos elementos: por un lado, se desarrollan actividades formativas dirigidas a la capacitación profesional de los jóvenes y, de otro lado, se pone en práctica la formación teórica adquirida en el propio puesto de trabajo. Cabe destacar que actualmente las empresas de trabajo temporal pueden formalizar este contrato o el de prácticas por lo que es importante conocer los cambios que introduce la reforma en lo que afecta a las empresas de trabajo temporal.

- El contrato para la formación y aprendizaje en empresas de trabajo temporal.

La posibilidad de poder celebrar contratos de formación con los trabajadores en misión se aprobó sin pacto y creó dudas e indignación entre los agentes sociales. Esta ampliación del ámbito de actuación de las ETTs ofrece una oportunidad a los jóvenes sin formación de adquirirla a través de estas empresas, lo cual facilita su acceso al mercado laboral. Por ello cualquier medida que incremente su campo de actuación y haga que se beneficien el mayor número de colectivos posible es una medida positiva para la sociedad.

No obstante, esta medida legal también constituye que no se garantice a los trabajadores una atención de calidad en la formación ya que la finalidad lucrativa que caracteriza a la actividad que desarrollan las ETTs está basada en el tráfico legal de trabajadores.

La ley 11/2013 amplía los sujetos que pueden asumir responsabilidades formativas: las empresas de trabajo temporal son autorizadas para poder formalizar contratos para la formación y el aprendizaje y, por ello, se responsabilizan de la formación de los trabajadores que han sido contratados a través de esta modalidad.

El artículo 6.2 de la ley 14/1994, según redacción dada por la disposición final tercera de la ley 11/2013, establece que podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato para la formación y el aprendizaje conforme a lo dispuesto en el artículo 11.2 del Estatuto de los trabajadores¹⁹. Además los artículos 7.1 y 10.2 del ET también han sido modificados, y así se establece que las empresas de trabajo temporal pueden celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora del contrato para la formación y el aprendizaje.

A tal efecto, las ETTs deberán cumplir las obligaciones en materia formativa establecidas en el artículo 11.2 del ET y sus normas de desarrollo, pudiendo proporcionar esa formación en la propia empresa de trabajo temporal siempre que se cumplan los requisitos del artículo 18.4 del Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases de la formación profesional dual.

Asimismo, a fin de garantizar calidad formativa, el artículo 6 RD 1529/2012 establece que en el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria se designará a la persona de la empresa usuaria que se encargará de tutelar el desarrollo de la actividad laboral del trabajador y que actuará como interlocutora con la empresa de trabajo

¹⁹ El contrato para la formación y el aprendizaje se podrá celebrar con trabajadores mayores de dieciséis y menores de veinticinco años que carezcan de la cualificación profesional reconocida por el sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo requerido para concertar un contrato en prácticas para el puesto de trabajo u ocupación objeto del contrato.

Hasta que la tasa de desempleo se sitúe por debajo del 15 por ciento, podrán celebrarse contratos para la formación y el aprendizaje con menores de treinta años que carezcan de cualificación profesional.

El límite máximo de edad no será de aplicación cuando el contrato se concierte con personas con discapacidad y en los supuestos de contratos celebrados con alumnos participantes en proyectos de empleo y formación. Tampoco será de aplicación el límite de edad cuando el contrato se concierte con los colectivos en situación de exclusión social previstos en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, y sean contratados por empresas de inserción.

La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrá establecerse una duración distinta del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años.

FUENTE: Ministerio de Empleo y Seguridad Social. www.empleo.gob.es

temporal a estos efectos, debiendo asumir esta última el resto de obligaciones relativas a las tutorías vinculadas al contrato y al acuerdo para la actividad formativa prevista en la normativa.

Por otro lado, se modifica también el artículo 3.2 de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que regula las reducciones de cuotas en los contratos para la formación y el aprendizaje que, a la finalización de su duración inicial o prorrogada, sean transformados en contratos indefinidos. Pues bien, con la nueva Ley, resultará de aplicación también dicha reducción en los supuestos en los que a los trabajadores contratados para la formación y el aprendizaje por Empresas de Trabajo Temporal y puestos a disposición de empresas usuarias, éstas concierten, sin solución de continuidad, un contrato de trabajo por tiempo indefinido.

- El contrato en prácticas en empresas de trabajo temporal.

Para poder realizar este tipo de contrato los trabajadores deben poseer las titulaciones académicas correspondientes o el certificado de profesionalidad. (Artículo 11.1 ET). Esta modalidad contractual ha provocado ciertas interpretaciones extensivas por parte de las empresas, por lo que la jurisprudencia ha limitado su aplicación. Por ejemplo, en la sentencia²⁰ de 14 de mayo se rechaza que esta modalidad pueda ser aplicada para contratar a vigilantes jurado de seguridad. Asimismo, el RD 488/1998, de 27 de Marzo establece que se precisan las titulaciones que justifican la realización de este tipo de contrato. Además, para ello tiene que existir una relación de causalidad directa entre el título académico y la actividad profesional que se va a realizar en la empresa. Es decir, el trabajador tiene que tener asignado un puesto acorde con la titulación obtenida (artículo 11.1 a ET).

En la sentencia²¹ de 15 de marzo de 1996, en sus fundamentos, se expone que no se puede realizar un contrato en prácticas en base a un certificado de profesionalidad obtenido como consecuencia de un contrato para la formación celebrado anteriormente con la misma empresa (artículo 11.1 c ET), del mismo modo que se considera que es fraudulenta la contratación en prácticas referida a actividad ya desempeñada previamente para la misma empresa en régimen de contrato a tiempo parcial.

Como se menciona en líneas anteriores las Empresas de Trabajo Temporal podrán celebrar contratos de trabajo en prácticas con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición

²⁰ STS de 14 de mayo de 1992, RJ 3549.

²¹ STS de 15 de marzo de 1996, RJ 2073.

de las empresas usuarias de acuerdo con lo previsto en la normativa reguladora de dichos contratos.

La ampliación de actuación de las empresas de trabajo temporal se justifica por la necesidad urgente de aumentar el número de contrataciones. La ley 11/2013 ha modificado los artículos 6.2, 7.1 y 10.2 de la ley 14/1994, de este modo, la redacción vigente del artículo 6.2 amplía el supuesto de utilización de las ETTs y las habilita para celebrar un contrato de trabajo en prácticas.

Para que el incentivo sea equivalente al que tienen el resto de las empresas, se extienden las bonificaciones por transformación en indefinidos de contratos en prácticas a las empresas usuarias que, sin solución de continuidad, concierten un contrato de trabajo por tiempo indefinido con trabajadores en prácticas cedidos por una ETT en los supuestos de transformación de contratos en prácticas en indefinidos, de manera que, también en estos casos, se potencie la contratación.

- Problemas ocasionados por esta formación.

La ley 3/2012, de 6 de Julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, dice en su exposición de motivos que las Empresas de Trabajo Temporal se han revelado como un potente agente dinamizador del mercado de trabajo, es decir, actualmente las ETTs son un instrumento fundamental para la inserción de personas sin experiencia laboral o con dificultades de inserción en el mercado de trabajo. Este ha sido el principal motivo para reformar el marco regulador y autorizar a estas empresas para actuar como agencias de colocación. Asimismo, en la misma exposición de motivos se refleja que la formación profesional cada vez preocupa más a empresas y trabajadores, por lo que ha aumentado la participación en las actividades formativas. En mi opinión, dicha preocupación es el detonante del cambio en la regulación de las ETTs y por ello, actualmente, se les permite realizar contratos formativos con los trabajadores.

En las disposiciones final y tercera de la ley 11/2013 se autoriza a las empresas de trabajo temporal para formalizar este tipo de contratos. Con la nueva modalidad de contratación, la empresa de trabajo temporal es responsable de las obligaciones relativas a los aspectos formativos del contrato para la formación y el aprendizaje. El problema que se plantea tras esta reforma es si la formación de los trabajadores contratados por medio de esta modalidad es de calidad.

La Ley de Empresas de Trabajo temporal en su artículo 12.2 establece que las ETTs están obligadas a destinar anualmente el 1 por 100 de la masa salarial a la formación de los trabajadores

cedidos a empresas usuarias, es decir, aunque no se establece un procedimiento obligatorio esto no constituye ningún límite a las necesidades de formación profesional.

Para cumplir con este precepto los empresarios pueden contratar a un profesional para impartir la formación. En mi opinión, esta posibilidad no garantiza que la formación sea de calidad puesto que un solo profesional debe impartir formación a todos los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal que son cedidos a la empresa usuaria. De este supuesto se generan dos problemas: por un lado, la falta de tiempo del profesional debido al número de trabajadores y, por otro, la falta de conocimientos debido a la diversidad de actividades a las que pueden dedicarse los trabajadores cedidos.

4.2.3 Relación jurídica entre la empresa usuaria y el trabajador.

Esta relación jurídica no nace de la celebración de un contrato entre la empresa usuaria y el trabajador, sino de la celebración de dos negocios conexos: El contrato de trabajo y el contrato de puesta a disposición.

Esta relación atribuye a la empresa usuaria el poder de dirección y la responsabilidad subsidiaria en el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato. (Artículos 16 LETT y 43 ET). Dicha responsabilidad es solidaria en los supuestos en que el contrato de puesta a disposición incumpla los requisitos de los artículos 6 y 8 de la ley 14/1994 que regula las empresas de trabajo temporal. (Artículo 16.3 Ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal). Esta responsabilidad solidaria también se extiende a los despidos declarados improcedentes o nulos por vía del artículo 43 ETT, es decir, cuando la ETT no cuenta con autorización administrativa o el contrato de puesta a disposición se concierta en supuestos no permitidos en el artículo 6 LETT o para cubrir necesidades permanentes de mano de obra.

Asimismo una de las principales obligaciones según el artículo 16 de la ley 14/1994, de 1 de Junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, es que la empresa usuaria deberá informar al trabajador sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención contra los mismos. La empresa usuaria es responsable de la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo así como del recargo de prestaciones de Seguridad Social a que se refiere el artículo 93 del Decreto 2065/1974, de 30 de mayo.

En las primeras aplicaciones de esta modalidad, la presencia del tercer sujeto alteraba la situación, y aunque la finalidad era la separación entre la relación jurídica derivada del contrato

de trabajo y la relación económico-material que supone la prestación de servicios profesionales por parte de un trabajador, tuvo una finalidad y un carácter fraudulento. Este carácter fraudulento consistía en la obtención de los beneficios y facultades que supone ser empleador en una relación laboral sin hacerse cargo de las obligaciones que ello implica.

4.2.3.1 Tutela de derechos fundamentales y libertades públicas de los trabajadores en misión.

La protección de los trabajadores que prestan servicios a través de empresas de trabajo temporal se completa, en el caso de vulneración de derechos fundamentales o libertades públicas con el procedimiento especial de tutela de derechos fundamentales y libertades públicas regulado en los artículos 177 a 184 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

La novedad que se introdujo en los artículos 177.1 y 4 LJS, y que no existía anteriormente en la LPL, amplía los sujetos que pueden ser pasivamente legitimados a terceros que puedan ser causantes de la lesión, siempre que exista una conexión directa entre la vulneración de los derechos fundamentales y libertades públicas y la relación laboral.

La redacción del articulado permite incluir en su ámbito de aplicación las vulneraciones de derechos fundamentales producidas en el marco de las relaciones triangulares de trabajo, y, por tanto, con la celebración de un contrato de puesta a disposición.

En efecto, el artículo 177.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social establece que “cualquier trabajador o sindicato” puede recabar la tutela judicial a través de este procedimiento cuando se produzca la lesión de un derecho fundamental o libertad pública (incluida la prohibición de tratamiento discriminatorio y del acoso), pudiendo, a tal efecto dirigir sus pretensiones tanto contra el empresario como contra cualquier otro tercer sujeto ajeno a la relación laboral que resulte responsable bastando, a tal efecto, según determina la LRJS que la vulneración se produzca en el ámbito laboral o que exista una conexión directa con el mismo.

Es decir, que el trabajador en misión, la víctima de dicho acoso o cuyos derechos o libertades públicas hayan sido vulnerados en el desempeño de las funciones que le hayan sido asignadas en el ámbito de organización y dirección de la empresa usuaria, , puede interponer la acción judicial de tutela, sin que deba ser demandado necesariamente con el empresario (ETT) el

posible causante directo de la lesión (EU o trabajador), salvo cuando la víctima pretenda la condena de éste último o pudiera resultar directamente afectado por la resolución que se dicte.²²

Con esta nueva previsión legal se corrige jurisprudencia del Tribunal Supremo (STS de 31 de enero de 2008), sobre la existencia de varios sujetos responsables que en estos casos no requiere la constitución de un litisconsorcio pasivo necesario. Como se ha dicho en líneas anteriores, el precepto legal parte de la idea que la víctima tenga libertad de elección de la tutela, siempre y cuando lo haga dentro de las previstas en la ley.

No obstante, hay que tener en cuenta que si se pretende una condena directa del causante inmediato de la lesión junto con el empresario, que lo será siempre en cuanto garante de un ambiente libre de lesiones de los derechos fundamentales, incluida la violencia laboral en su conjunto, en estos casos deberá ser demandado al mismo tiempo.

En esta nueva redacción tienen cabida las tesis expuestas en sentencias como la de 23 de marzo y 2 de noviembre de 1993²³, en las que cuando la tutela del derecho fundamental deba realizarse a través de las modalidades procesales establecidas en el artículo 180 LRJS se aplicarán, en cuanto a las pretensiones de tutela de los derechos fundamentales y libertades públicas, las reglas y garantías previstas para este proceso.

Esta modificación realiza una regulación extensiva de la posibilidad de adoptar medidas cautelares en cuestiones de importancia trascendental que afecte al interés de los trabajadores y que pueda ocasionar daños de imposible reparación. Junto con ello se ha sistematizado el contenido de la sentencia. (Artículo 182 LRJS).

²² STS 30 enero 2008, RJ 2008, 2777.

²³ STS 23 de marzo 1993, RJ 1993, 3303.

STSJ 2 de noviembre 1993 (AS 1993\3303).

5. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL COMO AGENTES DE INTERMEDIACIÓN.

Como se ha dicho en páginas anteriores, con la redacción de los artículos 16 y 43 LET termina la tradición del ordenamiento jurídico español que prohibía el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario y de esta manera el ordenamiento español se acerca más a los ordenamientos de la mayoría de países de la Unión Europea. Sin embargo, como no es suficiente, la ley 14/1994 es la que se dedica a regular las empresas de trabajo temporal.

Esta ley ha sido reformada en varias ocasiones, entre ellas aquella operada por la Ley 35/2010, de 18 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Las novedades que la reforma realizada por esta ley proyectan sobre los límites de actuación de las empresas de trabajo temporal, efectúan un proceso de revisión de las prohibiciones o restricciones en la contratación con estas empresas. Esta ley incorporó una disposición adicional cuarta en la que se establecían las limitaciones o prohibiciones de recurrir a empresas de trabajo temporal.²⁴

Posteriormente, la ley 3/2012, de 6 de Julio también ha modificado la normativa reguladora de estas empresas de trabajo temporal, autorizando su actuación como agencias de colocación, cuando cumplan los requisitos establecidos en la ley 56/2003, de 16 de Diciembre, de empleo y su normativa de desarrollo (RD 1796/2010, de 30 de diciembre).

Para profundizar sobre la actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación es necesario conocer qué son y qué papel llevan a cabo las agencias de colocación.

El artículo 2 del RD 1796/2010 define las agencias de colocación como “Aquellas entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que, en coordinación y, en su caso,

²⁴“ A partir del 1 de abril de 2011, se suprimen todas las limitaciones o prohibiciones actualmente vigentes para la celebración de contratos de puesta a disposición por las empresas de trabajo temporal, incluida la establecida en la Disposición adicional quinta de la Ley 30/2007, de 30 de octubre, de contratos del sector público, con la única excepción de lo establecido en la presente Ley. A partir de esa fecha, las limitaciones o prohibiciones que puedan ser establecidas sólo serán válidas cuando se justifiquen por razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos.

Antes de la fecha señalada en el párrafo anterior, previa negociación en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, el Gobierno establecerá los criterios funcionales de aplicación de lo dispuesto en dicho párrafo en el ámbito de dichas Administraciones.

Las empresas de trabajo temporal no podrán realizar con las Administraciones Públicas contratos de puesta a disposición de trabajadores para la realización de tareas que, por una norma con rango de Ley, estén reservadas a los funcionarios públicos.”

Disposición adicional cuarta redactada por el apartado siete del artículo 17 de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo («B.O.E.» 18 septiembre). Vigencia: 19 septiembre 2010.

colaboración con el Servicio Público de Empleo correspondiente, realicen actividades de intermediación laboral que tengan como finalidad proporcionar a las personas trabajadoras un empleo adecuado a sus características y facilitar a los empleadores las personas trabajadoras más apropiadas a sus requerimientos y necesidades.”

De la definición se deduce claramente que una ETT no es una agencia de colocación ya que, una ETT es aquella que realiza labores de intermediación laboral, entre trabajadores que buscan activamente empleo y empresas que necesitan de sus servicios, en esta labor coincide con el SEPE y con las Agencias de Colocación pero existen dos diferencias claras entre las ETTs y las agencias de colocación: las Agencias de Colocación no contratan por sí mismas a los trabajadores seleccionados mientras que las ETTs sí, cediéndolos a las empresas interesadas mediante un contrato de puesta a disposición. Por otro lado, las Agencias de Colocación pueden actuar con o sin ánimo de lucro, mientras que las ETTs actúan siempre a cambio de una compensación económica.

Desde que entró en vigor la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma laboral del mercado, las ETTs que cumplan determinadas condiciones pueden actuar como Agencias de Colocación. Para ello, tienen que firmar el convenio de colaboración con el Servicio Público de Empleo que corresponda y ofrecer sus servicios gratuitamente.

Según el art. 1 párrafo 3º LETT las empresas de trabajo temporal tienen como obligación informar a los trabajadores si actúan en condición de empresa de trabajo temporal o como agencia de colocación. Además, como se ha dicho en líneas anteriores, su actuación en el mercado de cesión legal de mano de obra, y de intermediación en la colocación, necesita autorización administrativa que se solicitará (conforme al nuevo redactado del art. 2.2 párrafo 1º LETT), cuando el centro de trabajo de la empresa se encuentre en una provincia a los órganos competentes de la comunidad autónoma o de la Administración General del Estado si se está en Ceuta o Melilla.

La nueva posibilidad de actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación se ha convertido en un tema de actualidad y muchas han sido las empresas que han querido ampliar su ámbito de actuación. Una de las ETTs que decidió actuar como agencia de colocación fue Randstad, la cual dio a conocer su actuación a través de los medios de comunicación poco después de publicarse esta ley. El 11 de Junio de 2012 Europa Press publicaba

la noticia en la que se decía que la empresa de trabajo temporal había obtenido la autorización de empleo para operar como agencia de colocación en toda España²⁵.

Randstad es una ETT a nivel internacional que tiene oficinas por todo el mundo, en España tiene representación en todas las comunidades autónomas, con una red de más de 300 oficinas. Recientemente, tras la reforma que amplía el ámbito de actuación de las empresas de trabajo temporal y les permite actuar también como agencias de colocación, con la pertinente autorización administrativa, Randstad ha sido el primer grupo de recursos humanos que ha colaborado con la administración y ha ampliado su ámbito de actuación. Esta ampliación se traduce en una obligación de información expresa a los trabajadores y empresas clientes sobre si su actuación lo es en condición de ETT o de agencia de colocación (art. 1 párrafo 3º LETT).

Con esta ampliación, la compañía colabora con los trabajadores para ayudarles a su inserción en el mercado laboral.

Actualmente, son muchas las empresas de trabajo temporal que tienen autorización administrativa para actuar como agencias de colocación. De hecho, en el año 2014 se ha producido un importante aumento de los contratos formalizados a través de empresas de trabajo temporal²⁶. Las ETTs y las agencias de colocación instaladas en la comunidad aragonesa han disparado su actividad en el primer semestre de 2014. En concreto han puesto a disposición un total de 45.240 puestos de trabajo, frente a los 30.020 del mismo periodo del pasado. Esta noticia se entiende como positiva ya que demuestra que en los últimos meses del 2014 las empresas de trabajo temporal han sido utilizadas como instrumento de inserción laboral.

Puesto que este cambio en la legislación es un tema de actualidad y que nos afecta a todos es interesante conocer la opinión de expertos que trabajan en agencias de colocación. Pablo

²⁵ Randstad obtiene autorización de Empleo para operar como agencia de colocación en toda España MADRID, 11 Jun. (EUROPA PRESS) -

Randstad ha obtenido la autorización del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) para operar como agencia de colocación y recolocación en toda España, según ha informado este lunes la compañía de recursos humanos.

Con esta autorización, Randstad, que lleva más de 50 años vinculada al mercado laboral, colaborará con los servicios públicos de empleo de toda España para aumentar la empleabilidad de los trabajadores y asesorarles en la búsqueda de trabajo.

La compañía ha destacado que fue el primer grupo de recursos humanos en colaborar con la Administración como agencia de colocación gracias a un proyecto desarrollado junto al servicio público de empleo vasco.

La empresa ha indicado que esta autorización a nivel estatal "da continuidad a su ambición de colaborar en nuevos proyectos con la Administración Pública". En otros países europeos, como Francia o Bélgica, Randstad ya colabora con los servicios públicos, actuando en la intermediación laboral, así como en los procesos de 'outplacement'.

²⁶ Fuente: Heraldo, 4 de noviembre de 2014: Los contratos formalizados por las ETT aragonesas se disparan un 50%. El artículo desvela que el número de contratos formalizados por las Empresas de Trabajo Temporal en Aragón ha aumentado con respecto al año anterior. Un incremento del 50,7% -el mayor del país-, mientras que el aumento nacional se sitúa en un 21,7%, según los datos facilitados por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social. En total, las ETT facilitaron la contratación en España en estos seis primeros meses de casi 1,3 millones de puestos de trabajo.

Villalva es el coordinador de empleo y bolsa de vivienda de la Fundación Federico Ozanam y considera que ampliar el ámbito de actuación de las Empresas de Trabajo Temporal como agencias de colocación es beneficioso ya que se le ofrecen más oportunidades a las personas que están buscando activamente empleo y no ha perjudicado al volumen de trabajo de esta agencia de colocación si bien estas últimas han tenido que seguir un camino con más dificultades que las ETTs.

En la agencia de colocación de la Fundación Federico Ozanam el colectivo que tiene mayores dificultades de acceso al empleo es el de las mujeres, ya que son las que más ofertas demandan y menos oportunidades tienen.

6. CONCLUSIONES.

La crisis económica que se inició en España en el año 2008 y que continúa en la actualidad ha consolidado un escenario económico que se caracteriza por la elevada tasa de desempleo, mucho más acentuada entre los jóvenes de nuestro país que entre cualquier otro sector de la población. Si bien es cierto que las cifras que se desprenden de la actividad laboral en el último trimestre del 2014 son positivas con respecto a años anteriores, la tasa de desempleo sigue siendo muy elevada.

Actualmente el principal problema de la inserción laboral es la incapacidad del sistema socioeconómico para generar puestos de trabajo. La población joven española de los últimos años es la generación más y mejor formada de las últimas décadas y, sin embargo, la que más dificultades está teniendo para encontrar trabajo. Ante este frontón que es el mercado laboral y que ofrece tan pocas vías de incursión en el mismo, los jóvenes tienen, a mi modo de ver, tres alternativas bien delimitadas. Una de ellas es la de aceptar trabajos que exigen una menor cualificación de la que ellos poseen, con contratos pésimos que, si bien les permiten sobrellevar sus gastos no sin muchas dificultades, no ofrecen ninguna estabilidad social ni económica. Otra alternativa es la de emigrar a otros países en los que la situación económica es mejor y que permite un mayor número de oportunidades laborales. Por último, son muchos los jóvenes que, ante la imposibilidad de encontrar su espacio en el mercado laboral, deciden permanecer dentro del ámbito formativo, bien aceptando contratos de formación que no garantizan ninguna estabilidad, bien formándose por su cuenta en materias tan demandadas como idiomas o especializaciones universitarias con la esperanza de que, cuando acabe la crisis, accedan a un buen puesto de trabajo.

El objetivo perseguido durante la elaboración de este trabajo es muy claro: analizar la evolución de la normativa referente a las empresas de trabajo temporal y la repercusión social que su implantación supone. Faltaría a la verdad si no asumiera el interés que despierta en mí un determinado aspecto de esta modificación legislativa, a saber: los nuevos contratos formativos realizados a través de este tipo de empresas. ¿Qué queda para nosotros, los jóvenes, que nos abrimos con inocencia e ilusión al mundo inhóspito del mercado de trabajo? Observar que la legislación parece solidarizarse con nuestra situación y volverse algo más dinámica para ofrecer soluciones, aunque sean precarias, es siempre, cuando menos, alentador. A esto es a lo que quiero llegar precisamente. Los contratos formativos a través de las ETTs que antes eran inviables ofrecen una vía de escape a los jóvenes que no quieren marcharse de casa pero que tampoco quieren esperar sentados a que el trabajo llame a su puerta. Una solución intermedia que, con sus

ventajas e inconvenientes, resulta vital conocer. Es por eso que merece la pena profundizar en esta nueva medida, con el objeto de conocer el funcionamiento de estas empresas con respecto a esta nueva figura contractual.

Actualmente las empresas de trabajo temporal se han convertido en una herramienta muy útil para la inserción al mercado laboral ya que la concepción del trabajo ha cambiado y las empresas demandan trabajadores adecuados en tiempo limitado y para tiempo limitado. Por ello, el papel que estas empresas juegan en la rueda del mundo laboral cobra cada vez más importancia.

En mi opinión el uso de las ETTs es beneficioso ya que son capaces de suministrar al trabajador adecuado en un tiempo mínimo pero no todo son ventajas, ya que así también se acentúa la temporalidad y la inestabilidad laboral y económica. El marco normativo de las ETTs ha variado mucho en los últimos años y, los cambios analizados durante este trabajo fin de grado y que merecen comentario son los siguientes:

- La reforma laboral impulsada en 2012 intenta aumentar el papel de las ETTs en la economía española, aproximándola al entorno económico del resto de países y así poder construir un mercado laboral más flexible. Así el Real Decreto ley 4/2013, que modifica la ley 14/1994 de 1 de Junio, equipara a las empresas de trabajo temporal a las empresas usuarias en el régimen para la contratación de duración determinada, para la formación y el aprendizaje. Sin embargo, los contratos formativos para jóvenes tienen su lado bueno y su lado malo. Hemos analizado que se trata de una nueva alternativa para este sector de la población, pero no olvidemos que en una relación laboral siempre existen dos partes: Empresario y trabajador. Con respecto a este tipo de contratos; ¿Quién se ve más beneficiado?

Por una parte el contratado tiene la posibilidad de formarse en un entorno laboral que, de otra forma, quizá no llegara a ver en años dada la crisis que vivimos. Adquiere una experiencia de trabajo, en un medio de trabajo y abandona las aulas para tener una sensación real de lo que sería tener un puesto de trabajo en una empresa real. Tienen derecho a cobrar la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo y la duración mínima del mismo es de 6 meses. Sin embargo, después de esos 6 meses la empresa no está obligada a realizarte un nuevo contrato y, lo que es más, no pueden ofrecerte otro contrato formativo con objeto de obtener la misma cualificación en ninguna empresa.

Del otro lado tenemos a un empresario que recibe a un trabajador inexperto, que llega a su empresa para que lo formen, lo que supondrá una pérdida de tiempo para otros trabajadores y que repercutirá en el servicio que cierta empresa pueda ofrecer. A cambio, si

el empresario tiene suerte, tendrá un trabajador con una buena formación capaz de solucionar muchos de los problemas que puedan plantearse, pudiendo solventar sus necesidades durante buena parte de la duración total del contrato. Además, el empresario no tiene obligación de mantener a este personal como trabajadores de su empresa una vez finalizado el contrato formativo.

El tercer componente en juego, las ETTs salen claramente beneficiadas ya que esta modificación les permite un mayor rango de acción y una oferta más llamativa de cara a los demandantes de empleo. El poder formalizar contratos formativos generará, sin duda, una mayor demanda de estas ETTs, lo cual les afecta muy positivamente.

Sin embargo, siguen respondiendo a su objetivo primero: el trabajo temporal. Estos contratos de formación hacen que los jóvenes estén más cualificados, pero no que se inserten de una manera estable en el mercado laboral, sino todo lo contrario. El uso indiscriminado de este tipo de contratos sólo aumenta la precariedad de los puestos de trabajo. En definitiva, una sociedad muy formada, pero en paro.

En mi opinión, todo lo que fomente la formación y la inserción laboral de los jóvenes es beneficioso pero, si ya existen herramientas que fomentan la formación por la empresa, sería necesario buscar otros caminos que facilitasen la inserción laboral de los jóvenes. Por ejemplo, la normativa podría reforzar el papel de las ETTs beneficiando a las empresas que decidan contratar a un joven recién titulado, sin experiencia, a través de un contrato indefinido o aunque solo fuera que se beneficiase a las empresas que lo hicieran con un contrato temporal de 6 meses. De este modo ambos se verían beneficiados. De un lado, la empresa obtiene los conocimientos y las ideas renovadas de una persona joven con ganas de empezar nuevos proyectos y, de otro lado, los jóvenes estarían más motivados y continuarían su formación o su vida laboral de una forma más activa.

- Según la Ley 3/2012 la reforma faculta a las ETTs para que puedan actuar como agencias de colocación colaborando con los servicios públicos de empleo. De este modo la reforma les permite actuar como agencias de colocación cuando tengan la correspondiente autorización administrativa, mientras que anteriormente se exigía la presentación de una declaración responsable de cumplimiento de los requisitos legales. No obstante, la disposición transitoria primera de la Ley 3/2012, prevé que las ETT que antes del 8 de julio de 2012 hubieran presentado una declaración responsable de que reunían los requisitos establecidos en la Ley 56/2003 podrán seguir actuando como agencias de colocación

mientras sigan reuniendo dichos requisitos. Además, podrán utilizar transitoriamente el número de autorización como ETT mientras no se les hubiera facilitado un número de autorización como agencia de colocación. Este es otro de los cambios más evidente en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. Sin embargo, este cambio sí que, desde mi punto de vista, es beneficioso en todos los sentidos, ya que se amplía el ámbito de actuación de la empresa de trabajo temporal y por tanto los trabajadores que hagan uso de esta herramienta para su posterior entrada al mercado laboral tienen la posibilidad de utilizar una agencia de colocación o una empresa de trabajo temporal indistintamente. Es cierto que, tras haber realizado una entrevista con el director de Ozanam, las agencias de colocación han tardado muchos años en conseguir llevar a cabo algunas de sus actividades esenciales mientras que las empresas de trabajo temporal, gracias a esta reforma, pueden actuar como ETT o como agencia de colocación directamente, siempre que exista la previa autorización administrativa. Sin duda, esta modificación tiene como finalidad la mayor generación de empleo a través de las ETTs, incrementando sus funciones de intermediación laboral.

Las reformas laborales de los años 2010 y 2012 han tenido como objetivo reducir la dualidad del mercado de trabajo para crear empleo estable y de calidad, pero que este sea el objetivo no quiere decir que gracias a estos cambios se haya conseguido, ya que hoy día la tasa de desempleo sigue siendo muy elevada y los trabajos muy precarios. Con el aumento del uso de las ETTs ha aumentado el número de contrataciones temporales y esto, a su vez, tiene efectos en la calidad del empleo y la precariedad laboral. Por ello, se debería usar las empresas de trabajo temporal como una medida atípica, necesaria en determinadas ocasiones para atender las necesidades temporales y no como una simple estrategia para reducir costes. Considero que en la actualidad es difícil utilizar esta herramienta de manera puntual puesto que la poca demanda de trabajadores por parte de las empresas usuarias no propicia más que temporalidades y es por esto que, por otro lado, para conseguir el objetivo perseguido por las reformas, la legislación no debería poner trabas a la contratación temporal porque hoy día es la única demanda de las empresas y por tanto, la única forma de poder conseguir la inserción al mercado laboral. Este razonamiento es contradictorio con alguno de los que hago ya que, incentivando el trabajo temporal se incentiva, una vez más, la inestabilidad social y económica que he nombrado en líneas anteriores. No creo que debamos conformarnos con la situación actual pero sí hay que ser consciente de las posibilidades de acceso al mercado laboral que los jóvenes tenemos. Precisamente por esas posibilidades limitadas que tenemos, en su mayoría con contratos formativos o a través de contratos temporales, sí que considero

que la legislación debe incentivar estos contratos para los jóvenes en este momento, por lo menos para poder tener la oportunidad de adquirir experiencia en empresas y también para que éstas vean las ideas que podemos aportar en sus equipos de trabajo. No pretendo decir con esto que no esté a favor del trabajo indefinido, simplemente que quizá en estos tiempos tan convulsos la única opción sea fomentar vías de trabajo temporal, aunque esto no sea una solución definitiva. Evidentemente, la apuesta real ha de ser siempre por un trabajo indefinido y de calidad, pero la situación económica actual también dista mucho de la situación económica ideal y esto se ve reflejado en muchos aspectos de la sociedad. Desafortunadamente, quizá uno de los ámbitos más afectados en épocas de crisis sea el laboral. Por ello, el cambio normativo, siempre que sirva para paliar los efectos de una crisis económica, puede ser una alternativa aplicable y, como parte de un Estado de Derecho, debemos, cuando menos, dar una oportunidad al cambio.

- En referencia a la Tutela de Derechos Fundamentales y Libertades públicas cabe destacar que, antes de la reforma realizada, los trabajadores que prestaban servicios en una empresa de trabajo temporal estaban totalmente desamparados por la ley. Con la novedad introducida, considero que los trabajadores cedidos se encuentran más respaldados, pero la regulación normativa es insuficiente. No debería permitirse un estado de indefensión tal ante una situación tan probable en los tiempos que vivimos y, desde mi punto de vista, debería existir una mayor preocupación por rellenar las lagunas legales que puedan existir en este ámbito.

7. BIBLIOGRAFÍA

- Begonia García, G (2011). “Mecanismos de intermediación laboral tras la reforma laboral de 2010: principales modificaciones.” en Revista Aranzadi Doctrinal, num. 11/2011.
- Carolina Blasco, J (2012). "Las novedades introducidas en la modalidad procesal de tutela de derechos fundamentales tras la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social" Profesora Ayudante Doctor Dpto. Derecho del Trabajo, en Actualidad Laboral nº 15, 2012.(apartado sobre La ampliación del ámbito del proceso y de la legitimación pasiva).
- Chacartegui Jávega, C. (2012). “La actuación de las empresas de trabajo temporal como agencias de colocación: la crisis como pretexto en el avance de la iniciativa privada” en Revista de derecho social, ISSN 1138-8692, Nº 57, págs. 71-84.
- Consejo Económico y Social, 2005.
- Cruz Villalón, J. (2013). Compendio de Derecho del Trabajo. Madrid: Tecnos.
- Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.
- Hernando Moreno, M. (1996). “Estudio sobre las necesidades de trabajo temporal en el nuevo entorno competitivo del sector financiero español” en Capital Humano, nº 92, págs. 8-34.
- <http://www.roble.unizar.es>
- Instituto Nacional de Estadística. Encuesta de población activa- Trimestre 4/201.
- España. Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. «BOE» núm. 162, de 7 de julio de 2012, páginas 49113 a 49191.
- España. Ley 11/2013, de 26 de julio, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. «BOE» núm. 233, de 28 de septiembre de 2013, páginas 78787 a 78882.
- España. Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. «BOE» núm. 131, de 2 de junio de 1994.
- España. Ley 29/1999, de 16 de julio, de Modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las Empresas de Trabajo Temporal. «BOE» núm. 170, de 17 de julio de 1999, páginas 27063 a 27066
- España. Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. «BOE» núm. 227, de 18 de septiembre de 2010, páginas 79278 a 79326.

- Europa Press (11 de junio de 2012): “Randstad obtiene autorización de empleo para operar como agencia de colocación en toda España”.
- López Balaguer, M.: «La mejora de la intermediación y las modificaciones en el ámbito de las Empresas de Trabajo Temporal» en Blasco Pellicer, A.; López Balaguer, M.; Alegre Nueno, M.; Ramos Moragues, F. y Taléns Visconti, E.: Reforma laboral y Seguridad Social 2013 . Ed. Tirant lo Blanch. Valencia, 2013, págs. 114 y ss.
- López-Romero González, M^aP (2000): “Las empresas de trabajo temporal en el derecho comunitario e Internacional y su repercusión en España”. Revista Estudios Europeos, nº 25, mayo-agosto 2000, p. 71-78.
- Martín Valverde, A., Rodríguez-Sañudo Gutierrez, F., García Murcia, J. (2013). *Derecho del trabajo*. Madrid: Tecnos.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social. www.empleo.gob.es
- Montoya Melgar, A., Aguilera Izquierdo, R., García Piñero, NP., Cristóbal Roncero, R., Nieves Nieto, N., Gil Plana, J. (2011). *Derecho del trabajo: Textos y materiales*. España: Aranzadi, S.A.
- Moore, M. (1965): “The temporary help service industry: Historical development, operation, and scope”. *Industrial and Labor Relations Review*, nº 64, págs.. 555-569.
- Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.
- Servicio Público de Empleo Estatal (2014)
- Tena Tena, G. (2000): “Los pros y los contras de las empresas de trabajo temporal”. *Acciones e investigaciones sociales.*, p-49-46.