AGENCIAS DE COLOCACIÓN Y EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL
(A propósito de las reformas legales de 1994)

Joaquín García Murcia
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Oviedo

La reforma de la legislación laboral llevada a cabo durante el año 1994 ha supuesto cambios importantes en el marco institucional que rige la intermediación en el mercado de trabajo y el proceso de colocación de los trabajadores. A esta materia se han referido, en especial, dos disposiciones legales: la Ley 10/1994, de 19 de amyo, de *Medidas urgentes de fomento de la ocupación* (LFO, en adelante), que tuvo una especie de avanzadilla en el Real Decreto-ley 18/1993; y la Ley 14/1994, de 1 de junio de *empresas de trabajo temporal* (LETT, en adelante). Con estas reformas se han simplificado notablemente los trámites de colocación de los trabajadores y, al mismo tiempo, se ha procedido a la legalización de algunas de las entidades privadas que pueden intervenir en ese proceso: por un lado, las agencias privadas de empleo, bien es verdad que sólo cuando actúan sin fines lucrativos; y por otro, las empresas de trabajo temporal.

Palabras clave: colocación, servicios de empleo, agencias privadas, empresas de trabajo temporal.

1. Objetivos de la reforma: la simplificación del proceso de colocación

Las reformas legales que se acaban de citar giran alrededor de los procesos de colocación de trabajadores. Pero lo hacen con diferentes perspectivas. En primer lugar, toman como centro de atención los servicios públicos de empleo, tratando de mejorar su eficacia. En concreto, se quieren suprimir sus «inútiles cargas burocráticas», presuponiendo que «en nada mejoran su intermediación en el mercado de trabajo, sino que le impiden orientar su actividad hacia los colectivos que realmente necesitan su intervención para garantizar la igualdad de oportunidades en el derecho de acceso al trabajo». Se parte, asimismo, de «que los servicios públicos de empleo no pueden abarcar la totalidad de las cada vez más complejas y diversificadas ofertas de empleo cuya respuesta adecuada requiere la máxima especialización y proximidad a las fuentes de empleo».

Y es que la experiencia venía demostrando que la mayor parte de las colocaciones registradas —«más de un 90 por ciento de los casos durante los últimos años»—

se venían llevando a cabo al margen de las oficinas públicas de empleo, cuya intervención era solamente formal, para dar cumplimiento a la exigencia de previa inscripción del trabajador y de presentación de la correspondiente solicitud por parte del empresario. Ello quiere decir que funcionaban otros canales de aproximación entre trabajadores y empresarios que sin duda resultaban mucho más ágiles y efectivos, y que los interesados utilizaban antes de realizar aquellos trámites formales ante la oficina pública de empleo.

Para procurar un marco institucional más adaptado a esta realidad, la LFO introduce reformas en dos frentes. Por un lado, y con el fin de acabar, al menos en parte, con aquellas «cargas burocráticas», se reduce el grado de intervención del INEM y se elimina, en concreto, «la obligación del empresario de contratar a través del Instituto Nacional de Empleo cuando lo que se requiera del mismo no consista en la búsqueda del trabajador, sino en la simple constatación del previamente elegido por el empresario». Por otro lado, con objeto de facilitar la puesta en contacto de trabajadores y empresarios, se da un primer paso hacia la legalización de la actividad de intermediación a cargo de agencias privadas de colocación y empresas de trabajo temporal, aspecto este último en el que la LETT aporta la regulación específica.

Conviene poner de relieve, como colofón a estas consideraciones introductorias, que la LFO no aborda propiamente la reforma del régimen jurídico del Instituto Nacional de Empleo (INEM), ni tampoco introduce cambios en la organización y el funcionamiento de sus oficinas de colocación, al menos de forma directa. Consecuencia de ello es que se aparca de momento la tantas veces preconizada reforma del INEM, para adoptar otras orientaciones muy distintas. En efecto la LFO, y complementariamente la LETT, significa sobre todo la liberalización de las tareas de colocación y la apertura de posibilidades de intervención de agentes privados en algunas de las funciones anteriormente asumidas, en exclusiva, por las oficinas públicas.

En cualquier caso, las reformas legales que llevan a cabo la LFO y la LETT no suponen la retirada completa de las oficinas públicas de empleo de las tareas de intermediación en el mercado de trabajo. Sólo que el papel del INEM en ese terreno de la colocación se quiere reducir y concentrar en los colectivos de la población activa con mayores dificultades de inserción laboral. Y es que para esos grupos de demandantes de empleo no basta, desde luego, la mera existencia de agencias o entidades (públicas o privadas) que realicen funciones de mediación en el contrato de trabajo; son colectivos que necesitan, antes que nada, medidas de apoyo y fomento del empleo, ya sea de orientación, ya sea de reserva o preferencia. Esta intervención de apoyo debe corresponder, sin duda, a los servicios públicos de empleo, como parte de la política de empleo exigible a los poderes públicos.

2. Licitud de la contratación directa de trabajadores y obligaciones de registro y comunicación

Para eliminar trabas en la contratación, el art. 1 LFO suprime en primer término, siquiera sea de manera implícita, la obligación empresarial de presentar ante las oficinas públicas de empleo las demandas de mano de obra con carácter previo a la contratación efectiva de los trabajadores correspondientes. Esta obligación venía recogida hasta ese momento en el art. 16.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET, en adelante) y en el art. 42.1 de la Ley Básica de Empleo (LBE, en adelante), así como, desde la perspectiva sancionadora, en los arts. 26.4 y 27.1 y 2 de la Ley de Infracciones y Sanciones de 1988 (LIS); todos estos preceptos ahora quedan derogados. En cualquier caso, se trataba de una obligación que podía tener excepciones

en determinadas circunstancias, según el art. 44.2 LBE; y que ya había sido suprimida por el RDL 1/1986, de 14 de marzo, para los casos en que la colocación viniese precedida de pruebas de selección anunciadas por el empresario en convocatoria pública.

Era un deber, por lo demás, que según todos los indicios (y según las estadísticas al uso, como hemos visto) carecía prácticamente de virtualidad. No sólo por la libertad de elección y contratación expresamente reconocida al empresario (art. 42.4 LBE), sino también porque al admitirse como regla general las demandas «nominativas», el empleador podía concertar con el trabajador su contratación antes de presentar la correspondiente solicitud a las oficinas públicas. Así las cosas, la demanda al servicio público de empleo, en la mayor parte de los casos, no era más que un trámite formal; y puede que sus efectos, como señala el preámbulo de la LFO, fuesen más que nada negativos, puesto que introducía cierta burocratización en el proceso de colocación.

Por otra parte, la supresión de aquella obligación básica de presentar la solicitud correspondiente ante la oficina pública de colocación, no ha supuesto la desaparición de todos los deberes que con ocasión de la contratación de trabajadores tenía el empresario respecto de los servicios públicos de empleo. El art. 1.1 LFO mantiene algunas obligaciones adicionales relacionadas con la colocación de trabajadores. Se mantiene, sobre todo, la obligación de registro en la correspondiente oficina pública de empleo de las contrataciones que deban celebrarse por escrito, trámite que ya establecían los arts. 16.3 ET y 42.1 LBE (ahora derogados), y que según estas nuevas normas ha de hacerse en el plazo de diez días desde la celebración del contrato.

Junto a esta obligación de registro, el art. 1.1 LFO dispone también el deber de comunicar, en plazo igual al anterior, «las contrataciones efectuadas, aunque no exista obligación legal de formalizarlas por escrito». En principio, y en una interpretación literal de la norma, este deber de comunicación parece aplicable a todo contrato, se celebre por escrito o de forma verbal; si bien, al existir la obligación anterior de registro para las contrataciones celebradas por escrito, no cabe duda de que tendrá trascendencia sobre todo en relación con los contratos realizados verbalmente. Debe recordarse en este contexto que el art. 26.5 LIS califica como infracción administrativa leve de los empresarios la falta de comunicación o registro de las contrataciones en los supuestos en que existiera dicha obligación.

Además, al lado de esas obligaciones de registro o comunicación de los contratos, sigue vigente la obligación de comunicar a la oficina de empleo la terminación del contrato de trabajo. Esta obligación venía impuesta al empresario por el art. 16.1 ET, que ahora ha sido derogado; pero la LFO mantiene la vigencia del art. 42.3 LBE, que impone esa misma obligación tanto a trabajadores como a empresarios. El art. 26.2 LIS califica como infracción administrativa leve (de los empresarios) el incumplimiento de este deber de comunicación.

Se mantiene, asimismo, la obligación de remitir a la oficina pública de empleo «copia básica» de los contratos que deban celebrarse por escrito, con excepción de los contratos celebrados con personal de alta dirección. Esta obligación —recogida en el art. 1.1 Ley 2/1991, de 7 de enero, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores— es paralela a la de entregar esa misma copia a los representantes legales de los trabajadores. Según el art. 1.1 Ley 2/1991, la citada copia básica habrá de ser remitida a la oficina de empleo junto con el contrato en los supuestos en que haya obligación de registro; en los restantes supuestos «se remitirá exclusivamente la copia básica».

3. La intervención mediadora de las oficinas públicas de colocación y el requisito de inscripción de los solicitantes de empleo

Como vamos a ver después, a la derogación de las reglas que obligaban al empresario a presentar solicitud ante las oficinas públicas de empleo para la contratación de trabajadores, ha de unirse la legalización de las labores de intermediación en el mercado de trabajo por parte de agencias y oficinas privadas de empleo, siempre que cumplan determinados requisitos. Todo ello constriñe, en gran medida, el papel que venían desarrollando las oficinas públicas de empleo en materia de colocación de trabajadores. Pero, como ya había anunciado el preámbulo de la LFO, ello no significa que dichas entidades públicas hayan perdido toda posibilidad de intervenir en este terreno.

Por de pronto, el art. 39 LBE sigue incluyendo entre las tareas propias de la política de colocación que han de llevar a cabo los poderes públicos, la de «ajustar las ofertas y las demandas de mano de obra»; tarea que ha sido legalmente encargada, y que habrá de seguir siendo encomendada en el futuro, al Instituto Nacional de Empleo y a sus oficinas de colocación. A su vez, sigue vigente el art. 40.1 LBE, según el cual el INEM «organizará la colocación de los trabajadores como un servicio nacional público y gratuito».

Todo ello quiere decir, en el terreno que ahora nos interesa, que las oficinas públicas de empleo pueden seguir recibiendo ofertas y demandas de empleo, y que los empresarios, en particular, pueden seguir presentando ante las mismas solicitudes de trabajadores. Otra cosa es que dichas oficinas reorienten sus funciones a partir de la supresión de aquella obligación legal, a fin de atender mejor las necesidades de colocación de determinados colectivos de la población activa; o que, a la vista de la experiencia, los empresarios dejen de presentar ante las mismas sus solicitudes de mano de obra.

La reforma introducida por la LFO tampoco es óbice para que en supuestos especiales, con referencia a determinados ámbitos geográficos o funcionales, o al uso de determinadas modalidades de contratación, se establezcan formalidades y deberes especiales en la colocación de trabajadores. Tales formalidades podrían estar justificadas, en particular, en el marco de programas especiales de empleo, como los previstos en los arts. 10 y sig. de la LBE; y podrían suponer la exigencia, siempre que hubiese razones fundadas para ello, de que las contrataciones se canalizaran a través de las oficinas públicas e incluso de que demandas y colocaciones se hiciesen de modo «genérico», sin identificación de personas concretas.

Un ejemplo paradigmático de ello puede encontrarse en los programas de fomento del empleo, a través de contratos temporales, diseñados primeramente en la LFO (para el ejercicio de 1994) y actualmente en la Ley 42/1994, de 30 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y de orden social. En estas disposiciones legales se estipula que los empresarios deberán contratar a los trabajadores beneficiarios de dichos programas a través «de la correspondiente oficina de empleo»; oficina que, aunque no se diga de forma expresa, es sin duda la de carácter público. Se trata, pues, de una excepción a la regla general del art. 1 LFO, que se justifica por la especial finalidad de estos programas de empleo, que persiguen, sin perjuicio de otros objetivos, promover oportunidades de colocación para los colectivos de la población activa más castigados por la situación del mercado de trabajo (parados de larga duración, mayores de cuarenta y cinco años, y minusválidos).

También tiene interés, desde esta perspectiva, poner de relieve que la modificación de las reglas legales sobre colocación no ha afectado a la obligación de los trabajadores de inscribirse en la oficina de empleo «cuando hayan de solicitar ocupa-

ción», establecida en el art. 42.2 LBE. Desde luego, esta obligación guarda evidente conexión con buena parte de las reglas que ha suprimido la LFO, puesto que el deber de presentar solicitud de mano de obra ante las oficinas públicas de empleo presupone que éstas cuenten con un censo de los trabajdores demandantes de puesto de trabajo; aspecto éste en el que, sin duda, la obligación consignada en el art. 42.2 LBE ha perdido gran parte de su virtualidad.

Pero también es cierto que el radio de acción de una y otra obligación no coincide por completo, y ello explica el mantenimiento de ese precepto legal. Dos son, esencialmente, los fines que puede cumplir ahora el art. 42.2 LBE: por un lado, permitir la elaboración de estadísticas de empleo y paro, una de las funciones que, aunque no sea en exclusiva, están llamadas a cumplir las oficinas públicas de empleo; por otro lado, acreditar la disposición a buscar y ocupar un empleo de las personas que pretenden acogerse a determinadas medidas de protección social, particularmente a los subsidios de desempleo, cuyo devengo se condiciona a la previa inscripción como desempleado, y en cierto modo a las prestaciones de desempleo, ya que es causa de extinción del derecho el rechazo de oferta adecuada de empleo (arts. 213 y 219 de la Ley General de Seguridad Social).

Por lo demás, el propio trabajador puede estar interesado en efectuar y mantener su inscripción como desempleado, por dos razones. Por una parte, no cabe duda de que sigue siendo una de las vías posibles para encontrar empleo, sin perjuicio de la utilización de los servicios ofertados por agencias privadas. Por otra parte, la inscripción en la oficina pública de empleo puede actuar, excepcionalmente, como requisito para la válida utilización de ciertas modalidades de contrato de trabajo. Así ocurre, en particular, con los contratos temporales para fomento del empleo previstos en la normativa coyuntural a la que antes se hizo referencia (LFO para 1994, Ley 42/1994 para 1995), cuya lícita celebración se limita, por lo que se refiere a beneficiarios de prestaciones de desempleo, a los que lleven inscritos al menos un año en la correspondiente oficina de empleo.

4. La admisión legal de las agencias privadas de colocación: alcance y requisitos

El art. 1.2 LFO se ocupa también de las posibilidades de intervención de agencias privadas, distintas de los servicios públicos de empleo, en el ámbito de la colocación de trabajadores. En este sentido, cambia significativamente tanto el tenor literal como el alcance material de la regla que venía siendo tradicional en nuestro ordenamiento. En efecto, ya desde las primeras décadas del siglo actual nuestra legislación laboral había consagrado el monopolio de los servicios públicos de empleo y, en consecuencia, había prohibido las agencias privadas de colocación. En concreto, las normas vigentes hasta la entrada en vigor del RDL 18/1993 (art. 16.2 ET y arts. 40.2 y 44.2 LBE), prohibían las agencias privadas de colocación «de cualquier clase y ámbito funcional, que tengan por objeto la contratación laboral de todo tipo». Frente a ello, el art. 1.2 LFO —y con anterioridad el RDL 18/1993— prohibe tan sólo «la existencia de agencias de colocación con fines lucrativos», admitiendo pues la intervención de las restantes.

A la vista de ese importante cambio de tendencia seguramente vale la pena traer a colación las pautas normativas que se derivan del Convenio núm. 96 de la OIT sobre «agencias retribuidas de colocación», aprobado en 1949 y ratificado en su momento por España. En dicho Convenio, dedicado en general a las «agencias retribuidas», se distingue entre dos grandes tipos de mediadores: por un lado, agencias retribuidas «con fines lucrativos», denominación que se aplica a las personas, enti-

dades, instituciones, oficinas u organizaciones que sirven de intermediario para procurar empleo a trabajadores, o para proporcionar trabajadores a empresarios, «con objeto de obtener de uno u otro un beneficio material directo o indirecto»; y por otro lado, agencias retribuidas «sin fines lucrativos» entendiendo por tales los servicios de colocación «de sociedades, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin buscar un beneficio material, perciban del empresario o del trabajador, por dichos servicios, un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera».

Como se sabe, el Convenio núm. 96 de la OIT concede a los Estados firmantes dos posibilidades de regulación: bien la supresión progresiva de las agencias con fines lucrativos y la reglamentación de las restantes, con la consiguiente creación y mantenimiento de servicios públicos de empleo; o bien la reglamentación de las agencias retribuidas con fines lucrativos, aunque sometidas a un estricto régimen de licencia anual, vigilancia y aprobación de tarifas por la autoridad pública. En cualquier caso, se opte por una u otra posibilidad, las agencias retribuidas sin fines lucrativos deben estar sometidas a régimen de autorización y vigilancia por la autoridad competente, y no pueden percibir retribuciones superiores a las tarifas que se presenten ante la autoridad pública para su aprobación o, en su caso, a las que fije directamente dicha autoridad.

Ciertamente, el art. 1.2 LFO da un paso de indudable trascendencia hacia la ruptura del monopolio público en el terreno de la colocación y hacia la admisión legal de las agencias privadas (retribuidas) no lucrativas. Pero no declara directamente su legalización. El art. 1.2 LFO tan sólo contempla la posibilidad de que el servicio público de empleo autorice, previo informe del Consejo General del INEM, «la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos»; y establece que para conceder dicha autorización habrá de acreditarse «que la remuneración que reciban del empresario o del trabajador se limite exclusivamente a los gastos ocasionados por los servicios prestados».

Esta posibilidad legal de admisión de las oficinas privadas de empleo deja abiertas, no obstante, numerosas dudas interpretativas. Los problemas pueden plantearse, por de pronto, a propósito de las condiciones a las que deberá sujetarse la organización y el funcionamiento de dichas agencias, que, como exige el Convenio núm. 96 de la OIT, habrán de quedar sometidas a ciertos controles por parte de la autoridad laboral; el art. 1.2 LFO tan sólo hace una referencia incidental a la «remuneración» de esas entidades. Parece claro que uno de los cometidos más importantes de los «convenios de colaboración» será el establecimiento de dichas condiciones, procurando la tutela de los intereses implicados a través del servicio público de empleo.

Pero también cabe plantearse qué tipo de agencias o entidades tiene encaje en la vaga formulación del art. 1.2 LFO. Este precepto se refiere, sin más aditamentos, a las agencias de colocación «sin fines lucrativos», por lo que, interpretándolo a la luz del Convenio núm. 96 de la OIT, parece aludir a los servicios de colocación (o, más bien, servicios de ayuda a la colocación) que dependen de alguna otra entidad, institución u organización; por ejemplo, de instituciones benévolas o religiosas, de organizaciones sindicales o empresariales, etc. Quizá se esté aludiendo también a los servicios de ayuda al empleo que suelen crear algunas instituciones públicas (Universidades, Ayuntamientos, etc.), que pueden tener o no naturaleza privada, aunque generalmente aparecen como servicios públicos colaboradores de los que dirige y gestiona el INEM.

Con todo, probablemente no se agoten aquí las posibilidades que ofrece el art. 1.2 LFO. En su formulación —que, a diferencia del Convenio núm. 96 de la OIT, no

exige conexión de la agencia de empleo con otras organizaciones o instituciones —caben también agencias o entidades que no dependan (ni orgánica ni económicamente) de otra institución y que, en consecuencia, hayan de cubrir sus gastos con sus propios ingresos; siempre que, como exige con carácter general el Convenio núm. 96 de la OIT, no busquen «un beneficio material» y que desde el punto de vista económico se limiten a percibir «un derecho de entrada, una cotización o una remuneración cualquiera».

El art. 1.2 LFO, como ya vimos, se refiere explícitamente a estos derechos económicos, y a tal efecto precisa que la «remuneración» que perciban esas agencias (del trabajador, del empresario o de ambos conjuntamente) debe limitarse exclusivamente a los gastos ocasionados por el servicio prestado. En cualquier caso, tanto esta redacción como la del Convenio núm. 96 de la OIT, aunque puedan servir de guía, no dejan de plantear graves problemas interpretativos: ¿cuándo estamos ante «un beneficio material» y cuándo ante una «remuneración cualquiera»?; ¿encajan en el cómputo correspondiente todos los gastos de funcionamiento, incluidos los gastos de personal y, en su caso, los costes de mantenimiento de la persona que, al frente de una agencia, dedica su esfuerzo a esas tareas de mediación?

La nueva regulación impone otras obligaciones a las agencias privadas de colocación, y prevé sanciones administrativas para los casos de infracción normativa. Por de pronto, el art. 1.2 LFO exige a dichas agencias que garanticen dentro de su ámbito de actuación el principio de igualdad en el acceso al empleo. Correlativamente, mediante una regla que es prácticamente una traducción de la que con carácter general se deriva del art. 17.1 ET, les prohíbe que establezcan discriminaciones por motivos de «raza, sexo, edad, estado civil, religión, opinión política, afiliación sindical, origen, condición social y lengua del Estado».

Por otro lado, el art. 28 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social —modificado por la Ley 11/1994, de 19 de mayo— tipifica como infracción administrativa, susceptible de sanción pecuniaria, diversos incumplimientos del régimen jurídico de estas agencias de colocación. Su apartado primero dispone que constituye infracción administrativa muy grave ejercer actividades de mediación en la colocación de trabajadores «con fines lucrativos», o ejercer esa misma actividad, aun sin perseguir tales fines, sin la «correspondiente autorización administrativa». Y su apartado segundo da esa misma calificación al establecimiento de condiciones, «mediante la publicidad, difusión o por cualquier otro medio», que constituyan discriminaciones favorables o adversas para el acceso al empleo por alguno de los motivos citados en el art. 1.2 LFO.

5. La situación normativa de las agencias y empresas de selección de personal

La nueva legislación laboral se ocupa de manera expresa de las empresas privadas de colocación, en los términos que acabamos de exponer. Pero guarda silencio sobre otro tipo de agencias que no se dedican exactamente a mediar en la celebración del contrato de trabajo, pero que desempeñan algunas funciones con ocasión de la colocación de trabajadores. Entre ellas destacan las llamadas agencias de selección de personal, cuya función se centra, al menos de modo esencial, en la comprobación de aptitudes profesionales y en la transmisión de la información correspondiente a las empresas clientes. No son agencias de colocación en sentido estricto, pues su función se restringe a proporcionar información sobre las aptitudes profesionales de un trabajador y sobre la adecuación de los candidatos existentes a las ofertas de empleo o necesidades de personal de las empresas.

La derogación del art. 16.2 ET y del art. 40.2 LBE con la entrada en vigor de la LFO —y, anteriormente, con la entrada en vigor del RDL 18/1993— planteó algunos problemas interpretativos acerca de la situación normativa de estas entidades. Eran ésos los preceptos legales en los que, precisamente, se declaraba lícita dicha actividad de selección; y sin embargo, tras su derogación no han sido objeto de sustitución por otros preceptos de la nueva legislación, creándose así una especie de vacío normativo.

Con todo, hay que concluir que las agencias de selección de personal siguen estando legalizadas en la actual situación normativa, por dos razones fundamentalmente. En primer lugar, por una interpretación finalista de las reformas introducidas por la LFO, toda vez que el objetivo principal de las nuevas normas es ampliar las posibilidades de actuación de agentes privados en los procesos de colocación.

En segundo lugar, porque algunos datos normativos avalan esa opción interpretativa. El art. 44 LBE, que sigue vigente tras las reformas operadas por la LFO, dispone en su párrafo primero que el INEM podrá colaborar con tales agencias en labores de selección de personal, dentro de sus funciones genéricas de colaboración en la orientación y calificación profesional de los trabajadores. Y ese mismo precepto legal establece en su párrafo segundo la obligación de las empresas de selección de personal de informar al INEM «de sus tareas». Luego la legislación vigente sigue contemplando la licitud de la actividad desarrollada por esas empresas, aunque sea mediante referencias legales ciertamente indirectas e incompletas.

En cualquier caso, el régimen jurídico de estas agencias también se ha dulcificado notablemente tras la entrada en vigor de la LFO. En efecto, al derogarse íntegramente aquellos preceptos legales (art. 16.1 ET y art. 40.2 LBE) desaparece la obligación que tenían las empresas de selección de trabajadores de identificar en sus anuncios las demandas de empleo. Y al derogarse el art. 26.3 LIS queda sin efecto la tipificación a efectos de sanción administrativa (como infracción leve) de los actos de incumplimiento de esa obligación.

Se mantienen vigentes, de todas formas, algunas obligaciones asignadas a tales empresas y algunas previsiones sancionadoras. El art. 44.3 LBE dispone que las empresas de selección de personal deben informar al INEM «de sus tareas». Por su parte, el art. 27.3 de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social califica como infracción administrativa grave el incumplimiento de esa obligación, esto es: «no informar las empresas de selección de sus tareas al Instituto Nacional de Empleo». A la postre, en estas previsiones va a recogerse a partir de ahora el régimen jurídico de estas agencias, al menos en lo que se refiere a sus relaciones con los servicios públicos de empleo. Son previsiones, por lo demás, bastante vagas y difusas, pues se limitan a establecer unos deberes de información sobre cuya periodicidad y contenido tampoco hay mayores precisiones en la normativa vigente.

6. La legalización de las empresas de trabajo temporal y las reglas sobre cesión de trabajadores

La segunda línea de regulación iniciada por la LFO ha dado paso también a la legalización de las empresas de trabajo temporal. Tales empresas son agencias u organizaciones empresariales que se dedican a la contratación de trabajadores para cederlos con carácter temporal a otros empresarios. La empresa de trabajo temporal no emplea a esos trabajadores, sino que se limita a ponerlos a disposición de otras empresas previa la solicitud correspondiente. En consecuencia, la empresa cliente de la empresa de trabajo temporal es la usuaria real de los servicios de esa mano de obra; de ahí que suela recibir el nombre de «empresa usuaria».

Como puede comprobarse, la actividad de las empresas de trabajo temporal tiene conexiones evidentes con la intermediación en el contrato de trabajo, pues se desenvuelve con ocasión de la colocación de trabajadores. En definitiva, es una actividad que atiende y da respuesta a solicitudes de mano de obra por parte de un determinado empleador. De ahí que una y otra actividad se contemplen conjuntamente en el preámbulo de la LFO, disposición legal que opta por la legalización tanto de las agencias privadas de colocación como de las empresas de trabajo temporal para alcanzar, por ambas vías, un mismo fin genérico: hacer «más transparente y operativo el mercado de trabajo».

Pero también es cierto que el fenómeno implícito en la actuación de la empresa de trabajo temporal se asemeja más que nada a la interposición en el contrato de trabajo, desde el momento en que tal empresa, a diferencia de la agencia de colocación, no se limita a labores de mediación, esto es, a poner en contacto a quienes desean celebrar un contrato de trabajo; sino que llega a formalizar un contrato de trabajo con los trabajadores reclutados, aunque sea con el único objeto de cederlos, llegado el caso, a las empresas que requieran sus servicios con carácter temporal, eventual o transitorio.

Siendo así, es comprensible que la legalización de las empresas de trabajo temporal dentro de nuestro ordenamiento haya debido salvar importantes escollos. El más directo era el que provenía del ya derogado art. 43 ET. Tal precepto legal prohibía la «cesión de trabajadores» en todas sus manifestaciones, al menos desde un punto de vista formal. Era, pues, una prohibición genérica que encerraba, según la doctrina dominante, una prohibición específica de las empresas de trabajo temporal.

Si se tiene en cuenta que las empresas de trabajo temporal se dedican, precisamente, a la contratación de trabajadores para después «cederlos» a otra empresa con carácter temporal, no es difícil llegar a la conclusión de que la actividad de tales empresas encajaba perfectamente en el supuesto de hecho prohibido por aquellas normas, con independencia de que, de forma coyuntural o pasajera, dichas empresas vinieran gozando en nuestro país en los últimos años de una situación de cierta tolerancia por parte de los poderes públicos, entre otras razones por la ausencia de una norma que explícita y específicamente dispusiera que tal actividad constituía infracción administrativa. Por ello, la primera tarea de la nueva regulación legal no era otra que modificar esa situación normativa, para evitar aquellos riesgos de ilegalidad.

Esta nueva regulación se inició con el RDL 18/1993, seguido por la Ley 10/1994, que abrieron la puerta a la legalización de las empresas de trabajo temporal. La respuesta legal del art. 2 LFO a la actividad de las empresas de trabajo temporal fue incompleta. Con ese precepto se daba un paso importante hacia su legalización, pero sin consumar esa operación. El art. 2 LFO admitía la cesión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal, pero siempre que estuvieran «debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan». Remitía, pues, a normas legales posteriores encargadas de establecer las condiciones de autorización y, en general, el régimen jurídico de dichas empresas. En cualquier caso, el art. 2 LFO suponía, junto a esa especie de emplazamiento al legislador para que afrontora con carácter más o menos inmediato dicha regulación, la apertura de un amplio margen de tolerancia para la actuación de esas empresas, una vez que se había modificado el tenor de la regla clásica sobre cesión de trabajadores.

La regulación específica de las empresas de trabajo temporal ha aparecido con la Ley 14/1994, de 1 de junio (LETT), desarrollada por el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero. Para justificar estos cambios normativos, el preámbulo de la LETT añade algunas razones a las que ya había adelantado la LFO, todas ellas favorables a

la legalización de esas empresas. Como consideración previa hace constar que desde finales de la década de los sesenta la actividad de las empresas de trabajo temporal ha sido admitida «en los países centrales de la Unión Europea», pese a tener ratificado, como España, el Convenio núm. 96 de la OIT que, como vimos, impone importantes cautelas en la legalización de agencias privadas de empleo. Con esta alusión el legislador quiere dar entrada a dos consideraciones adicionales, en las que en realidad radica el motivo de la legalización.

Por un lado, quiere poner de relieve que, como se ha comprobado en esos países, la actividad de las empresas, debidamente regulada y controlada, «lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados, puede canalizar un volumen muy importante de empleo cuya especialización e inmediatez en la respuesta, sobre todo en el sector servicios, no puede ofrecerse a través de los mecanismos tradicionales». La empresa de trabajo temporal se contempla, así pues, como una vía para ayudar a la mejora del empleo; en un terreno más concreto, se apunta también que puede contribuir a la inserción de los trabajadores en la vida de la empresa, puede dar al trabajador diversificación profesional y formación polivalente, y puede permitir que se compagine la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o con las responsabilidades familiares.

Por otro, destaca que «el mercado de trabajo español no debe, ni puede, funcionar sin tener en cuenta las reglas de juego existentes en la Unión Europea». No es difícil estar de acuerdo, en efecto, en que «la lógica de funcionamiento del mercado único europeo, como espacio sin fronteras interiores en el que la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales, queda garantizada, sólo nos permitirá converger realmente con Europa en la medida en que, entre otros requisitos, nuestras instituciones sean homologables».

Por todo ello, se adopta como punto de partida la posición justamente contraria a la tradicional. No se trata ya de prohibir esas actividades, en el convencimiento de que los riesgos que habitualmente se les han imputado «no derivan necesariamente de la actividad que realizan, sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permite la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social». Se trata, más bien, de regular su actividad, para garantizar —de forma parecida, dicho sea de paso, a lo que en su momento se hizo en relación con las contratas y subcontratas— «el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social».

7. Condiciones y requisitos de autorización de las empresas de trabajo temporal

Movida por esas pretensiones, la LETT contiene ante todo una regulación protectora del trabajo y de los intereses laborales y de seguridad social implicados en esta especial cesión de trabajadores. Sus preceptos se dedican, en primer término, a la imposición de determinados «requisitos, limitaciones y controles» para el ejercicio válido de esa actividad empresarial. El primero de ellos es la exigencia de autorización administrativa, que se completa con la creación de un Registro para la inscripción de las empresas de trabajo temporal autorizadas, y la imposición a éstas de diversas obligaciones de información a los poderes públicos acerca de su actividad y, en particular, de los supuestos de cambio de titularidad o apertura de nuevos centros de trabajo (arts. 2, 4 y 5 LETT, y arts. 1 a 6 RD 4/1995).

Sin duda, la regla de mayor envergadura dentro de este conjunto normativo es la que exige autorización administrativa. El art. 2 LETT dispone a este respecto que «las personas físicas o jurídicas» que pretendan actuar como empresas de trabajo

temporal «deberán obtener autorización administrativa previa», que habrá de solicitarse ante la autoridad laboral competente: Dirección Provincial de Trabajo de la provincia en la que radique el centro o los centros de trabajo de la empresa, Dirección General de Empleo si la empresa posee centros de trabajo en varias provincias, o, en su caso, los órganos equivalentes en aquellas Comunidades Autónomas que ostenten competencias de ejecución de la legislación laboral.

La autorización se concede, en principio, con carácter temporal. La primera autorización es válida para un año, si bien será objeto de prórroga por dos períodos anuales sucesivos siempre que se solicite con tres meses de antelación a la expiración de cada período anual y la empresa hubiera cumplido las obligaciones legalmente establecidas. Se convierte en indefinida, finalmente, cuando se desarrollen las actividades ininterrumpidamente durante tres años en base a las autorizaciones anteriores. Por lo demás, la solicitud de autorización ha de contestarse en el plazo de tres meses, y se entiende desestimada si, tratándose de la primera, transcurre dicho período sin resolución; en cambio, la solicitud de prórroga se entiende estimada en ausencia de resolución expresa. Una vez concedida, es válida para el conjunto de la empresa, aunque tenga varios centros de trabajo; si se procede a la apertura de nuevos centros de trabajo y ello supone alteración del ámbito geográfico de actuación, habrá de solicitarse y concederse nueva autorización, sustitutiva de la anterior.

Para obtener dicha autorización, la entidad solicitante ha de justificar, asimismo, determinados extremos: a) que dispone de estructura organizativa suficiente para cumplir «las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social»; b) que se dedica exclusivamente a la actividad de empresa de trabajo temporal, ya que no se admite compartirla con otras actividades empresariales por parte de una misma persona física o jurídica; c) que carece de obligaciones pendientes de carácter fiscal o de seguridad social; d) que garantiza, mediante la prestación de la correspondiente «garantía financiera», el cumplimiento de las obligaciones salariales y de seguridad social; e) que no ha sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones; y f) y que incluye en su denominación los términos «empresa de trabajo temporal».

Muy probablemente, el requisito de mayor trascendencia es el que se refiere a la prestación de la citada «garantía financiera», regulada en el art. 3 LETT y los arts. 7 a 10 RD 4/1995. Dicha exigencia puede cumplimentarse mediante depósito, aval o fianza, y consiste en la puesta a disposición de la autoridad laboral competente de una especie de fondo económico con el que se pueda hacer frente, llegado el caso, a incumplimientos laborales o de seguridad social. En la primera solicitud de autorización, la garantía debe ser equivalente a veinticinco veces el salario mínimo interprofesional en cómputo anual, y en las solicitudes subsiguientes debe alcanzar un importe igual al 10 por 100 de la masa salarial del ejercicio económico anterior, sin que en ningún caso pueda ser inferior al importe de la garantía exigida para el primer año de actividad. En caso de autorización sin límite de duración, la garantía financiera habrá de actualizarse anualmente en esos mismos términos.

Como complemento de estas previsiones de control, y como refuerzo de aquellas medidas de garantía de los derechos e intereses legítimos implicados, la LETT remite a la Ley 8/1988, de Infracciones y Sanciones en el orden social (LIS) para el establecimiento de responsabilidades y sanciones administrativas, e incluye a su vez una tabla específica de las conductas que se consideran infracción administrativa en este ámbito. Como ya hiciera la LIS con carácter general, esta tabla se ordena en función de la gravedad de la infracción, y las conductas tipificadas llevan aparejada en principio sanción de contenido económico, cuya cuantía depende de su gravedad; específicamente se prevé también la «suspensión de actividades durante

un año» para los casos de reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves (arts. 18 a 21 LETT).

8. La provisión de trabajadores a través de empresas de trabajo temporal: el contrato de puesta a disposición

Como se ha dicho, la actividad típica de las empresas de trabajo temporal es la cesión de trabajadores, previamente contratados, a una empresa usuaria. La provisión de dicha mano de obra se lleva a cabo a través de un acuerdo que la ley denomina «contrato de puesta a disposición», y que da origen a una relación de naturaleza mercantil o comercial entre ambas empresas. Esta relación jurídica se rige por las disposiciones específicas de la LETT y, supletoriamente, por la legislación civil y mercantil.

El contrato de puesta a disposición, cuyo objeto, como se ha dicho, no es otro que la cesión de trabajadores por parte de la empresa de trabajo temporal a la empresa usuaria, tan sólo puede celebrarse «cuando se trate de satisfacer necesidades temporales de la empresa usuaria». El art. 6 LETT —desarrollado por el art. 14 RD 4/1995— lo admite, concretamente, en los siguientes supuestos: a) para la realización de una obra o servicio determinado, por el tiempo que duren los correspondientes trabajos; b) para atender exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, por un máximo de seis meses; c) para sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, por el tiempo que dure dicha situación; y d) para cubrir un puesto de trabajo en tanto se celebre el correspondiente proceso de selección o promoción, por un máximo de tres meses.

Aunque no hay coincidencia total, y sí algunas variantes de importancia, cabría decir que en términos generales la empresa usuaria puede acudir a la empresa de trabajo temporal en busca de mano de obra en aquellas circunstancias en que la legislación laboral permite la contratación de carácter temporal (art. 15.1 ET), con excepción del supuesto de contrato temporal por lanzamiento de nueva actividad (art. 15.1.d ET). En tales casos, la empresa usuaria puede optar entre la celebración de un contrato temporal con el trabajador, o la celebración de un contrato de puesta a disposición con una empresa de trabajo temporal. Esta segunda opción quizá incremente el coste del contrato, pues acarreará una contrapartida en favor de la empresa de trabajo temporal; pero puede ofrecer ventajas apreciables desde el punto de vista de la gestión empresarial, pues muy probablemente agiliza la contratación y evita en buena medida los trámites de búsqueda y selección de candidatos.

Por otra parte, el art. 8 LETT prohibe la celebración de contratos de puesta a disposición en determinados supuestos, con el fin, fundamentalmente, de proteger los derechos de los trabajadores, tanto de los que son objeto de cesión como de los que ya pertenecen a la plantilla de la empresa usuaria. Así, no pueden celebrarse tales contratos en los siguientes casos: a) para sustituir a trabajadores en huelga en la empresa usuaria; b) para realizar aquellos trabajos que por su especial peligrosidad para la salud o seguridad de los trabajadores se especifiquen reglamentariamente; c) para cubrir puestos de trabajo amortizados por despido improcednete o por las causas recogidas en los arts. 50, 51 y 52.c ET (sobre extinción de contrato de trabajo por incumplimiento empresarial o por causa económica) durante los doce meses anteriores; y d) para ceder trabajadores a otra empresa de trabajo temporal, cláusula ésta con la que se quiere impedir el tráfico de trabajadores entre empresas de ese tipo.

Junto a esas prohibiciones, la LETT establece algunas otras reglas dirigidas igualmente a la protección de los intereses de los trabajadores implicados. Por un lado,

se declara la nulidad de aquellas cláusulas del contrato de puesta a disposición que prohiban la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición (art. 7.3 LETT). Y por otro lado, se establece la obligación de la empresa usuaria de informar a los representantes de los trabajadores de su plantilla, en el plazo de diez días desde su celebración, «sobre cada contrato de puesta a disposición y motivo de utilización» (art. 9 LETT); regla ésta que actúa como complemento de las que con carácter general obligan a las empresas a informar a sus trabajadores en materia de contratación laboral (arts. 15.4 y 64.1.5 ET y art. 1 Ley 2/1991).

9. La relación laboral en el seno de la empresa de trabajo temporal

Ya se ha dicho que el contrato de puesta a disposición tiene por objeto la cesión de trabajadores de la empresa de trabajo temporal a la empresa usuaria. Implica, pues, que con carácter previo la empresa de trabajo temporal ha contratado a los trabajadores que posteriormente son objeto de cesión temporal. Este contrato entre la empresa de trabajo temporal y los correspondientes trabajadores recibe expresamente la calificación de «contrato de trabajo» (art. 10 LETT y art. 15 RD 4/1995), aunque su objeto no sea prestar trabajo en la empresa contratante, sino la prestación de servicios en una empresa usuaria; es la empresa de trabajo temporal la que asume la condición de empresario o empleador respecto de esos trabajadores (art. 1.2 ET), sin perjuicio de las matizaciones que hagamos más adelante.

Sobre la formalización y las características de este contrato los arts. 10 y 11 LETT ofrecen algunas indicaciones. Algunas se refieren a los requisitos de forma o contenido del contrato, como la que exige que se formalice por escrito, «en los términos que reglamentariamente se determinen», y que se registre en la oficina de empleo en el plazo de los diez días siguientes a su celebración; o la que prohibe incluir, bajo sanción de nulidad, cláusula alguna que obligue al trabajador a pagar a la empresa «cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación». Otras se dedican a la duración posible del contrato, que puede celebrarse por duración indefinida o por duración determinada. Obviamente, la situación del trabajador varía de manera notable de uno a otro caso.

En caso de que el contrato se celebre por tiempo indefinido, el trabajador mantendrá un vínculo de carácter estable con la empresa de trabajo temporal, pero con características especiales. Únicamente prestará servicios cuando sea cedido con carácter temporal a una empresa usuaria. Mientras tanto, permanecerá en una situación peculiar: se mantiene la vigencia de la relación laboral, y se mantienen también diversas obligaciones laborales a cargo de la empresa, como veremos más adelante; pero no se prestan servicios y el trabajador se encuentra más bien en una situación de «disponibilidad» para el trabajo que se le encargue a resultas de un contrato de puesta a disposición.

En el segundo caso, el contrato de trabajo habrá de tener una duración coincidente con la del correspondiente «contrato de puesta a disposición» celebrado entre la empresa de trabajo y la empresa usuaria. Se trata de un contrato de trabajo celebrado expresamente para la cesión inmediata del trabajador a la empresa usuaria. De ello se derivan dos consecuencias. De una parte, la causa de la temporalidad del contrato de trabajo será la misma que la del contrato de puesta a disposición, lo cual significa que la empresa de trabajo temporal no puede utilizar modalidades de contrato temporal distintas de las que se contemplan en el art. 6 LETT; ratificando esta conclusión, el art. 10.2 LETT expresamente prohibe la celebración de con-

tratos de aprendizaje con trabajadores que vayan a ser puestos a disposición de una empresa usuaria. De otra, la conclusión del contrato de puesta a disposición supone también la terminación del contrato de trabajo que el trabajador mantenía con la empresa de trabajo temporal; circunstancia que conlleva para el trabajador el derecho a recibir de la empresa de trabajo temporal una indemnización equivalente a doce días de salario por año de servicio. Ya vimos, por lo demás, que en tal hipótesis el trabajador podrá ser contratado directamente por la empresa usuaria.

Ya hemos dicho que la relación entre la empresa de trabajo temporal y los trabajadores contratados para ser cedidos a otra empresa tiene carácter laboral, y que dicha empresa mantiene frente a esos trabajadores la condición de empleador. Esta relación se rige por lo dispuesto específicamente en la LETT (arts. 10 a 14 LETT), por los convenios colectivos del sector (previstos en el art. 13 LETT) y, supletoriamente, por la legislación laboral y de seguridad social de carácter general. Las reglas específicas de la LETT se encargan sobre todo de atribuir diversas obligaciones a la empresa de trabajo temporal. Se trata, sobre todo, de dos obligaciones básicas: abono del salario y de las cuotas de seguridad social correspondientes a esos trabajadores, incluso cuando están prestando servicios para una empresa usuaria; y proporción de «formación suficiente y adecuada a las características del puesto de trabajo a cubrir», cuyo coste corre a cargo de la empresa de trabajo temporal (para lo cual debe destinar anualmente un 1% de la masa salarial) y no puede ser repercutido de forma alguna al trabajador (art. 12.2 LETT).

Sin duda, uno de los aspectos más problemáticos en estas previsiones legales es el que se refiere al salario. El art. 11 LETT distingue a tal efecto entre los contratos temporales y los contratos indefinidos. Para el primer caso, en el que por definición hay prestación efectiva de servicios (aunque en la empresa usuaria), el art. 11.1 LETT dispone que el trabajador tendrá derecho a la remuneración correspondiente al puesto de trabajo desempeñado según lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable a la empresa de trabajo temporal o, en su defecto, en el convenio colectio de la empresa usuaria; y añade que en todo caso tendrá derecho a la parte proporcional de pagas extraordinarias, festivos y vacaciones. Por supuesto, lo que dispongan esos convenios habrá de respetar lo dispuesto con carácter imperativo en la normativa general sobre salarios, concretamente en la regulación de salarios mínimos.

Para el segundo caso, el art. 11.2 LETT dispone que se aplicará «la normativa de carácter general». Ciertamente esta remisión no tiene un alcance preciso, y por ello habrá de interpretarse con arreglo a las características especiales de esta relación laboral. Téngase en cuenta, ante todo, que si la relación es de carácter indefinido el trabajador puede encontrarse en dos supuestos: prestando servicios para una empresa usuaria o en situación de inactividad. Cabe pensar, en consecuencia, que el alcance de las obligaciones salariales de la empresa de trabajo temporal debe depender de esas circunstancias. En caso de prestación de servicios habrá de abonar el salario correspondiente al puesto de trabajo, en unos términos similares a lo previsto para los contratos temporales. Sin embargo, en situaciones de inactividad del trabajador la obligación salarial presentará normalmente otros contornos. En principio, el salario se regirá en estos casos por lo establecido en el convenio colectivo de la empresa de trabajo temporal o en el contrato de trabajo. Pero en ausencia de esas previsiones pactadas, no parece lógico aplicar aquí las cuantías mínimas que se establecen en la normativa general, toda vez que están calculadas como contraprestación de la prestación efectiva de servicios. Consideraciones similares podrían hacerse a propósito de las obligaciones de seguridad social.

Conviene apuntar, por último, que todas estas reglas están referidas a los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para ser cedidos a una empresa usuaria. No son aplicables, por contra, a los trabajadores que sean contratados por dicha empresa «para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control», esto es: para el desarrollo de la actividad que le es propia. A estos otros trabajadores será de aplicación la normativa laboral de carácter general, puesto que se trata de relaciones laborales comunes u ordinarias. Si bien, su relación laboral puede ser objeto de regulación, como la de aquellos otros trabajadores, en los convenios colectivos aplicables a las empresas de trabajo temporal (art. 13 LETT).

10. Facultades y obligaciones laborales de la empresa usuaria

La intervención de empresas de trabajo temporal origina una situación compleja y especial en la que pueden confluir, simultáneamente, dos empresas respecto de una misma relación laboral. Ya hemos visto que la LETT atribuye la condición de empleador a la empresa de trabajo temporal. Pero cuando el trabajador es objeto de cesión a una empresa usuaria, no cabe duda de que ésta asume (materialmente, pero también legalmente, como veremos) ciertas facultades y obligaciones respecto del mismo.

Puede decirse que, en cierto modo, la empresa usuaria viene a compartir con la empresa de trabajo temporal la posición de empleador. Bien es verdad que los datos normativos no son, a este respecto, nada claros. En principio, a la empresa usuaria no se le atribuye directamente la cualidad de empleador, pero la nueva redacción del art. 1.2 ET podría ser interpretada en ese sentido. Del mismo modo, en ningún pasaje de la LETT se dice que exista contrato de trabajo o relación laboral entre el trabajador y la empresa usuaria; si bien, la disposición adicional primera LETT establece que la relación existente entre la empresa usuaria y el trabajador se regirá, en lo no previsto por esa Ley, por «la legislación laboral y de seguridad social».

En cualquier caso, es claro que la empresa usuaria asume diversas facultades propias del empleador en relación con los trabajadores que le son cedidos por una empresa de trabajo temporal. Por de pronto, tal empresa asume «el poder de dirección» que el art. 20 ET reconoce con carácter general al empresario, poder de dirección al que, consecuentemente, queda sometido el trabajador. Así lo establece el art. 6.1 LETT; y así lo establece también, con mayor claridad, el art. 15,1 LETT, según el cual cuando los trabajadores presten servicios efectivamente en la empresa usuaria «las facultades de dirección y control serán ejercidas por aquélla» durante el tiempo que se mantenga esa situación.

No asume la empresa usuaria, sin embargo, ciertas facultades que tienen conexión con el poder de dirección. En concreto, no se le atribuyen facultades disciplinarias, al menos de efectos indirectos. Así, para los casos de incumplimiento del trabajador, la ley tan sólo habilita a la empresa usuaria a ponerlo en conocimiento de la empresa de trabajo temporal, «a fin de que por ésta se adopten las medidas sancionadoras correspondientes» (art. 15.2 LETT).

Correlativamente, la empresa usuaria también tiene obligaciones laborales. Sobre todo, tiene obligaciones y responsabilidades en materia de seguridad e higiene en el trabajo (art. 16 LETT). Por una parte, ha de informar al trabajador, antes de iniciarse la prestación de servicios, de los riesgos propios de su puesto de trabajo y de las medidas de protección y prevención. Por otra, es responsable de la protec-

ción de la seguridad e higiene en el trabajo y del «recargo de prestaciones» de seguridad social que puede ser impuesto al empresario en caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional que traiga su causa de falta de medidas de seguridad e higiene, siempre que tenga lugar en su centro de trabajo y durante la vigencia del contrato de puesta a disposición.

Adicionalmente, la empresa usuaria responde de modo subsidiario de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas respecto de los trabajadores cedidos durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, obligaciones que, como vimos, corresponden en primer término a la empresa de trabajo temporal (art. 16.3 LETT). De otro lado, los trabajadores cedidos tienen el derecho a utilizar el transporte y las instalaciones colectivas de la empresa usuaria mientras dure el contrato de puesta a disposición; y tienen derecho, asimismo, a presentar reclamaciones ante la empresa usuaria a través de los representantes de los trabajadores elegidos en el seno de dicha empresa, que extienden así su inicial ámbito de representación (art. 17 LETT).

11. Conclusiones

A la vista de todas estas consideraciones, no es difícil llegar a la conclusión de que el cambio legal operado en el ordenamiento laboral español durante los años 1993 y 1994 ha introducido reformas profundas en el marco institucional de la colocación y el empleo. Frente a la situación normativa precedente, se ha dado carta de naturaleza a las agencias privadas de empleo que actúan sin fines lucrativos y a las empresas de trabajo temporal, lo cual abre mayores posibilidades no sólo para la puesta en contacto entre trabajadores y empresarios, sino también para la cobertura transitoria de vacantes en las empresas. Al mismo tiempo, se han eliminado obligaciones y trámites burocráticos que antes pesaban sobre el empresario, lo cual habrá de contribuir, igualmente, a la agilización de los procesos de colocación.

Referencias bibliográficas

Camps Ruiz, L. M. (1994): *La nueva legislación del mercado de trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch.

Casas Baamonde, M. E. y Palomeque López, M. C. (1994): «La ruptura del monopolio público de colocación: colocación y fomento de empleo», *Relaciones Laborales*, números 5/6.

Cruz Villalón, J. (1994): «El nuevo régimen jurídico de la colocación de trabajadores», *Temas Laborales*, núm. 32.

García Murcia, J. (1994): «Una primera aproximación a la Ley 19/1994 y normas concordantes. Las nuevas normas sobre colocación y cesión de trabajadores», *Temas Laborales*, núm. 31.

Rodríguez-Piñero Royo, M. (1994): *Las empresas de trabajo temporal en España*, Valencia, Tirant lo Blanch.

Sala Franco, T. (1994): *La reforma del mercado de trabajo*, Valencia, CISS.

VV.AA. (1994): *La reforma del mercado de trabajo*, Valladolid, Lex Nova.

VV.AA. (1994): *La reforma del Estatuto de los Trabajadores*, Madrid, La Ley.

ABSTRACT

The labour legislation reform carried out in 1994 has meant important changes in the institutional framework which governs intermediation in the labour market in the process of worker placement. Two legal dispositions have specially referred to this material: the 10/1994 *Urgent Measures for the Promotion of Occupation* Act of the 19th of May (henceforth LFO) which had a kind of advanced scouting party in the Royal Decree 18/1993; and the 14/1994 *Temporary work Companies* Act of the 1st of June (henceforth LETT). With these reforms, worker placement procedures have been noticeably simplified whilst at the same time going on to legalize the private entities which might intervene in the process; on the one hand the private employment agencies, albeit only when they function as non profitmaking; and on the other hand the temporary work agencies.

Key words: placement, employment agencies, private agencies, temporary work agencies.