

**DICTAMEN DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL SOBRE EL
ANTEPROYECTO DE LEY POR EL QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE
TRABAJO TEMPORAL**

Sesión del Pleno de 21 de diciembre

De acuerdo con las competencias atribuidas a este Consejo por la Ley 21/91 de 17 de junio, previa tramitación por la Comisión de Relaciones Laborales y Empleo, y de conformidad con el procedimiento previsto en su Reglamento de Organización y Funcionamiento Interno, el Pleno del Consejo Económico y Social acuerda adoptar en su sesión del día 21 de diciembre de 1993 el siguiente

DICTAMEN

I. ANTECEDENTES

El día 7 de diciembre de 1993, el Excmo Sr.Ministro de Trabajo y Seguridad Social solicitó en nombre del Gobierno y a los efectos previstos en el artículo 7.1.1.a) de la Ley 21/91, de 17 de junio, de creación del Consejo Económico y Social, que dicho organismo emitiera, en el plazo máximo de diez días Dictamen sobre el "Anteproyecto de Ley por el que se regulan las empresas de trabajo temporal".

Acompañado de una Memoria explicativa y una Exposición de Motivos, el Anteproyecto consta de cinco capítulos, una Disposición Adicional y dos Disposiciones Finales.

El Capítulo I, denominado "Empresas de trabajo temporal" establece el concepto de "empresa de trabajo temporal" y enumera los requisitos administrativos y mecanismos de control necesarios para su creación y puesta en marcha.

El Capítulo II regula el contrato de puesta a disposición entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria que regula la cesión de trabajadores para prestar servicios en la empresa usuaria, refiriéndose a los supuestos en que puede celebrarse, duración máxima del mismo y obligaciones de la empresa usuaria.

El Capítulo III se denomina "Relaciones Laborales en la empresa de trabajo temporal" y comprende los artículos 10 a 14. Distingue y regula el régimen aplicable a los trabajadores que se contratan para prestar servicios en la empresa usuaria y el que rige para aquellos que prestan servicios exclusivamente bajo la dirección y control de la empresa de trabajo temporal, que se regularán, en este último caso, por la normativa común del Derecho Laboral.

El Capítulo IV se refiere a la relación del trabajador con la empresa usuaria y contempla el ejercicio de las facultades de dirección y control de la actividad laboral, las obligaciones de la empresa usuaria y los derechos de los trabajadores en la misma.

Finalmente, el Capítulo V contempla el tema de "Infracciones y Sanciones", sin perjuicio de lo establecido en la vigente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

La Disposición Adicional prevé la aplicación con carácter supletorio de la legislación laboral y de Seguridad Social en las relaciones del trabajador con la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria y la legislación civil y mercantil en las relaciones entre la empresa de trabajo temporal y la usuaria.

Por último, en las dos disposiciones finales se faculta al Gobierno para el desarrollo reglamentario y se fija la entrada en vigor de la Ley.

II. CONTENIDO:

En el Anteproyecto se contempla la necesidad de adecuar nuestro ordenamiento laboral a las exigencias coyunturales del mercado de trabajo actual por un lado, y a nuestro entorno legislativo en el marco del mercado único por otro, en todo lo referente a la creación y actuación de las llamadas empresas de trabajo temporal. En este sentido se plantea la exigencia de proporcionar una cobertura jurídica a estas empresas, que acabe con los abusos derivados de la clandestinidad. Con esta finalidad se prevé la creación de los siguientes mecanismos de control, mediante los cuales se pretende asegurar la regularidad del funcionamiento de dichas empresas.

1. Exigencia de una **autorización administrativa** previa a la constitución de la empresa a las personas físicas o jurídicas que estén al cargo de ella. El Anteproyecto antepone a la obtención de dicha autorización el cumplimiento de una serie de requisitos.
2. Constitución por parte de la empresa de trabajo temporal de una **garantía** a disposición del Instituto Nacional de Empleo, con la que responderá en su caso de las deudas salariales y de Seguridad Social.
3. Creación de un **Registro de las empresas de trabajo temporal** dependiente del Instituto Nacional de Empleo.
4. Obligación de remitir al Instituto Nacional de Empleo una relación de los contratos temporales, órdenes de servicio y contratos de puesta a disposición celebrados.

Teniendo en cuenta la pluralidad y complejidad de las relaciones jurídicas que se crean a tenor de la nueva regulación, éstas han sido objeto de un tratamiento separado en el Anteproyecto:

- En primer lugar se regula la relación entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, cuya manifestación más característica es el **contrato**

de puesta a disposición. Una nota importante de este contrato es su carácter causal: debe tratarse de satisfacer necesidades temporales de la empresa en determinados supuestos tasados.

Por otro lado, se considera además la posibilidad de que el trabajador pase a estar vinculado contractualmente a la empresa usuaria, una vez finalizado el plazo de puesta a disposición. En este sentido se establece la nulidad de todas aquellas cláusulas que prohíban la contratación del trabajador por la empresa usuaria una vez transcurrido el plazo citado.

- En cuanto al contrato celebrado entre la **empresa de trabajo temporal y el trabajador**, éste podrá ser de carácter temporal o indefinido. En todo caso, la empresa de trabajo temporal asume el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, así como su contribución de un 1% de la masa salarial destinada a la formación de los trabajadores temporales.
- En lo referente a la relación existente entre el **trabajador y la empresa usuaria**, cabe destacar que será ésta la que ejerza las facultades de dirección y control de la actividad laboral durante el tiempo que dure la prestación de servicios en su ámbito. No obstante, la empresa usuaria podrá dar conocimiento a la empresa de trabajo temporal de los incumplimientos contractuales que se produzcan, pudiendo ésta adoptar las medidas sancionadoras que correspondan.

Se recogen también una serie de derechos de los que disfrutarán los trabajadores en la empresa usuaria, incluida la posibilidad de reclamación a través de los representantes de los trabajadores en dicha empresa sobre las condiciones en que se desarrolle su cometido en la misma.

Por último se contempla el tema de las posibles infracciones contra la nueva normativa y sus correspondientes sanciones, sin perjuicio de lo establecido en la vigente Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social. Se incluye un catálogo de infracciones, calificándolas de **leves, graves y muy graves**, remitiéndose en gran medida, en cuanto a su tipificación y sanción, a la citada ley, abordando de modo específico los supuestos de reincidencia.

III. CONSIDERACIONES QUE SE REALIZAN SOBRE EL ANTEPROYECTO

La regulación por primera vez en España de las empresas de trabajo temporal que se pretende realizar con el Anteproyecto de ley remitido al Consejo, merece al mismo las siguientes consideraciones generales.

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales, representa, ciertamente, un cambio de notable importancia en nuestra tradición jurídico laboral, por cuanto supone la introducción de una forma de prestación laboral divergente con el modelo de relación contractual de trabajo vigente hasta la fecha.

Sin embargo y como se afirma en la Exposición de motivos del Anteproyecto, el reconocimiento legal de estas nuevas formas de contratación no es una novedad en la mayoría de los países de la Unión Europea porque, con la salvedad de algún país, todos ellos han incorporado a sus regulaciones laborales las actividades desarrolladas por las empresas de trabajo temporal, y cuentan ya con una experiencia ,a la que no es ajena el Anteproyecto.

Como resultado de esas experiencias de nuestro entorno europeo se puede afirmar que en el marco de las transformaciones económicas y del mercado laboral de los últimos años, la utilización por las empresas europeas de estas modalidades responde con carácter general a la finalidad de atender a las necesidades de flexibilización del marco jurídico de las actividades económicas y productivas, y a los requerimientos de especialización, inmediatez y de respuesta a la coyuntura que, en muchas ocasiones, no pueden ser adecuadamente satisfechos acudiendo a la contratación directa conforme a los parámetros tradicionales por los que se ha venido rigiendo el contrato de trabajo.

Sin embargo, no se puede desconocer que existen problemas de legalidad de esta forma de trabajo, que se derivan de la utilización de prácticas fraudulentas

en la contratación de trabajadores, que, en ocasiones presentarían similitudes con estas nuevas formas de contratación no directa.

La diferenciación de la actividad legítima de las prácticas fraudulentas, estriba en la distinta finalidad que unas y otras persiguen. En las prácticas fraudulentas se pretende eludir las obligaciones laborales y de Seguridad Social que el ordenamiento jurídico impone a la relación de trabajo. La actividad legítima de las empresas de trabajo temporal atiende por el contrario, a necesidades derivadas de nuevas realidades económicas y sociales, que no se pueden desconocer y que por ello deben tener cobertura en la Ley.

Para delimitar la contratación interpuesta legal, de la interposición fraudulenta es necesario un régimen jurídico que, al igual que el establecido en la mayoría de los países europeos, someta dicha actividad a los pertinentes controles.

En este sentido se valoran, con carácter general, positivamente los mecanismos de control y garantía de cumplimiento de obligaciones laborales y sociales que el texto del anteproyecto contempla, al que no obstante, se formulan las siguientes observaciones:

1. Debiera figurar en el texto una previsión del tipo de la que se contiene en el art. 2 del Real Decreto-Ley 18/1993 de 3 de diciembre de Medidas Urgentes de Fomento de la ocupación, con el fin de excluir expresamente de la cobertura legal a quienes, careciendo de autorización, contraten a trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas, quienes podrán incurrir en las responsabilidades que procedan, incluso penales.
2. En relación con el apartado 3 del art. 2, se considera necesario precisar el alcance de la autorización, por cuanto no parece claro en el texto el carácter reglado o discrecional de la extensión o prórroga de la autorización.

Se propone limitar la discrecionalidad en la concesión de las prórrogas, siempre que se acredite el cumplimiento de los requisitos legales

establecidos para el ejercicio de la actividad, dejando a salvo la facultad de la Administración de delimitar el tiempo de duración de la prórroga o de denegarla, por causa de interés económico general o por necesidades de las políticas públicas de empleo.

En relación con este mismo precepto sería conveniente que se recogiera en el texto el plazo durante el cual la Administración deberá resolver la solicitud de prórroga de la autorización, con el fin de evitar incertidumbres a empresas y trabajadores, y de que no se produzcan períodos transitorios de vacío legal.

3. En relación al art. 3, se propone que se reflexione sobre el módulo fijado como mecanismo de cálculo de la cuantía de la garantía, ya sea el de facturación o el de la masa salarial de la empresa, estimando la necesidad de que la garantía sea suficiente.

Por otro lado, se sugiere ampliar las formas de aseguramiento a las Sociedades de Garantía Recíproca, pues se abaratarían los costes con una garantía semejante a la del aval bancario o fianza prestado por Banco, Caja de Ahorros o Cooperativa de Crédito.

4. Se propone que en el art. 5 se incorpore un apartado tercero, en el que se establezca la obligación de que se registren en el INEM todos los contratos de trabajo que realicen las empresas de trabajo temporal.
5. En el art. 6 se regulan los supuestos de utilización del contrato de puesta a disposición. En el apartado 3 se establece la exigencia escrita pero no se contiene previsión alguna sobre el contenido mínimo del contrato, cuyos términos se establecerán reglamentariamente. Se sugiere que, bien en la ley, o en su caso, en su desarrollo reglamentario, se señalen como contenidos mínimos del contrato escrito, el objeto, duración, características del puesto, retribución, lugar y horario de trabajo.

Se propone el contenido que figuraba en el art. 9 del Anteproyecto de Ley elaborado en la anterior legislatura.

6. El art. 8 del Anteproyecto establece las exclusiones de la contratación de puesta a disposición en los casos de sustitución de trabajadores en huelga y también para la realización de actividades y trabajos especialmente peligrosos para la seguridad o la salud, exclusión ésta que se determinará reglamentariamente.

Se sugiere al respecto, que junto a las anteriores exclusiones, se traslade al presente texto la exclusión específica que se contenía en el artículo 8.1.c) del Anteproyecto remitido en la anterior legislatura.

7. En el Capítulo III, o en todo caso en el Reglamento de desarrollo y aplicación de esta Ley, se estimaría conveniente una referencia a la forma y contenido del contrato de trabajo celebrado entre la empresa de trabajo temporal y el trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria. En este sentido se podría dar una redacción similar a la del art. 11 del Anteproyecto remitido al Consejo Económico y Social en la anterior legislatura.
8. La expresión "derecho laboral común" que figura en el art. 14 se estima poco correcta técnicamente, por lo que se sugiere se suprima el término "común" y que se dé al párrafo la siguiente redacción:

"Lo previsto en el presente Capítulo, excepto en el art. 13, no será de aplicación a los trabajadores contratados por la empresa de trabajo temporal para prestar servicios exclusivamente bajo su dirección y control".

9. En el apartado 3 del art. 16 se establece la responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria de las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de

puesta a disposición. Se estima más adecuado que se establezca la responsabilidad solidaria, porque, si bien es cierto que ambas clases de responsabilidad son susceptibles de producir finalmente los mismos efectos, la solidaria simplifica el proceso para garantizar la efectividad de la responsabilidad. También se ha estimado que sería más coherente con la existencia de este mismo tipo de responsabilidad solidaria en el art.42.2 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la subcontratación de obras y servicios.

10. En el art. 16.2 se ha deslizado un error material al citar el art. 93 del Decreto 2065/1974.

11 En el art. 18 se propone se sustituya la redacción del texto donde dice "para cada una de ellas" por la que se estima más correcta de "unas y otras".

12. La redacción dada al art. 20.3.b) pudiera mejorarse. Se propone:

"La formalización de contratos de puesta a disposición para la realización de actividades en los supuestos y actividades prohibidos".

13. En el art.21.2 se contempla la reincidencia en la comisión de infracciones tipificadas como muy graves en la Ley, que sin perjuicio de lo establecido en el art.38 de la Ley 8/1988 de 7 de abril, podrá dar lugar a la suspensión de actividades durante un año. Se estima conveniente que la reincidencia que contempla dicho apartado se aprecie entre faltas tipificadas como graves y muy graves, con el fin de reforzar la sanción por los incumplimientos que con tal carácter se recogen en los anteriores artículos de la Ley.

IV. CONCLUSIONES

El Consejo, con las observaciones contenidas en este Dictamen, valora positivamente el Anteproyecto de Ley por el que se regulan las empresas de trabajo temporal, considerando que puede cubrir las necesidades de flexibilidad de la prestación laboral y hacer frente a las nuevas exigencias económicas y productivas de las empresas, mediante la regulación de una forma de relación laboral incorporada desde hace tiempo a los ordenamientos jurídicos de la generalidad de los países que componen la Unión Europea.

Madrid, 21 de Diciembre de 1993

El Secretario General

Angel Rodríguez Castedo

VºBº El Presidente del Consejo

Federico Durán López

VOTO PARTICULAR QUE PRESENTAN LOS CONSEJEROS DEL GRUPO PRIMERO AL ANTEPROYECTO DE LEY POR EL QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

En relación con el Proyecto de ley por el que se regulan las empresas de trabajo temporal enviado al CES para su dictamen, una vez realizado el mismo por la Comisión de Trabajo, con el voto en contra de los consejeros del Grupo Primero estos presentan la siguiente enmienda a la totalidad al citado dictamen en base a los siguientes argumentos:

- 1.- Se solicita el dictamen por parte del Gobierno para su informe una vez que ya han sido legalizadas por el Decreto Ley 18/1993 de 3 de diciembre las empresas de trabajo temporal. Es decir, el Gobierno primero legaliza y luego consulta al CES sobre su regulación concreta. Esta es una práctica que no puede ser aprobada por este Organismo, sobre todo en este caso, en el que el Gobierno no justifica la urgencia de la legalización que se efectúa en el artículo 2 del Real Decreto Ley. Por el contrario parece que con esta táctica pretende colocar al CES ante una política de hechos consumados: primero se legaliza por Decreto Ley el funcionamiento de las empresas de trabajo temporal, y luego se somete al CES su regulación concreta.
- 2.- La regulación de las empresas de trabajo temporal "aquí y ahora" nos parece rechazable desde cualquier punto de vista.

Nuestra posición, que quede claro, no es radicalmente contraria a una futura regulación de las empresas de trabajo temporal. No creemos que estas sean esencialmente "perversas", ni que su puesta legal en escena tenga que producir necesaria e ineludiblemente efectos patológicos en el mercado de trabajo.

No obstante, consideramos que en el contexto actual, regular sin más las empresas de trabajo temporal supondría no solo alcanzar unos niveles intolerables de flexibilidad; sino también degradar y precarizar aún más la relación laboral y la propia posición del trabajador en el mercado de trabajo, sin conseguir por otra parte ventajas o avances de otro tipo.

Hagamos algunas consideraciones en torno al contexto socio laboral que padecemos y en el que se instalarían las empresas de trabajo temporal:

- 1º.- Una legislación laboral que permite y promociona un alto nivel de flexibilidad en el acceso al mercado de trabajo. Situación ésta que con independencia de los graves efectos precarizadores que genera sitúa también a nuestro ordenamiento entre los más flexibles de la Europa occidental.
- 2º.- Un INEM degradado en sus funciones, cuya capacidad real de intermediación en el mercado de trabajo es muy baja.
- 3º.- Una defectuosa regulación legal en materia de contratas y subcontratas, que permite en la práctica formas encubiertas de cesión de mano de obra, así como una severa desmembración empresarial a través del fenómeno de la subcontratación en cadena.
- 4º.- La existencia de un vacío legal en nuestro ordenamiento laboral respecto de la figura de los "grupos de empresas".

Esta laguna legal genera así mismo formas de cesión de mano de obra, rotación irregular de trabajadores, expedientes de regulación provocados, pérdida de derechos sindicales y de representación, etc.

- 5º.- Un fuerte proceso de descentralización de la actividad laboral (productiva o funcional), que está afectando de forma importante a la estructura

empresarial clásica y a los propios trabajadores, los cuales ven en muchas ocasiones lesionados sus derechos y garantías como consecuencia de una insuficiente protección legal en esta materia y de una práctica ausencia de regulación en las normas convencionales, que sólo en ocasiones y de forma parcial contemplan estos procesos.

El Estatuto de los Trabajadores contiene en su artículo 42 una regulación insuficiente de este fenómeno de la descentralización al contemplar los supuestos de contratación y subcontratación de obras o servicios.

Parece razonable considerar que en el panorama descrito, que se ve agravado por la reforma del Estatuto de los Trabajadores que pretende el Gobierno, la introducción de un nuevo instrumento de interposición en la contratación - flexibilizar aún más ésta- que intermedia a su vez en el mercado de trabajo e incrementa los fenómenos de cesión de mano de obra y la descentralización funcional, sería un factor disfuncional, generador de una mayor precariedad y lesivo para los derechos de los trabajadores sin ningún efecto compensador en materia de empleo.

En consecuencia, sería necesario introducir en nuestro ordenamiento laboral, y con carácter previo a la regulación de las empresas de trabajo temporal, toda una serie de reformas precisas e imprescindibles que de una parte impidieran los efectos negativos que en el mercado de trabajo producirían las empresas de trabajo temporal y de otra parte mejoraran la regulación laboral adaptándola a las nuevas realidades, desde su fundamental razón de ser e inexcusable finalidad tutelas y garantista de los derechos del trabajador.

Este criterio que aconseja plantear la discusión sobre la regulación de las empresas de trabajo temporal en el marco de una reforma legal que contemple, entre otras, una revisión profunda de las actuales modalidades de contratación, revisión que no contempla de manera suficiente el proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores, que es compartido por la doctrina científica -incluso por el sector más favorable a la legalización inmediata de las

empresas de trabajo temporal- y fue recogido en el informe sobre las modalidades de contratación en España encargado por el Gobierno a un grupo de expertos (enero 1991).

En nuestra opinión, son precisas una serie de reformas legales, que producidas permitirían entrar a valorar el modelo de las empresas de trabajo temporal que nuestro mercado de trabajo puede -en términos de racionalidad-tolerar y el tipo de cobertura normativa que dichas empresas precisan.

Así, serían necesarias las siguientes medidas y reformas normativas:

1º.- Revisión de las modalidades de contratación:

- Derogación del contrato temporal de fomento de empleo y restablecimiento del principio causalidad en la contratación temporal, sin embargo no en el Real Decreto Ley mencionado se prevé la posibilidad en su artículo cinco y disposición transitoria primera de que el Gobierno pueda autorizar "a futuro" la contratación sin causa.
- Derogación del contrato por lanzamiento de nueva actividad.
- Reformulación del principio de estabilidad en el empleo y de la presunción del carácter indefinido del contrato que desaparece en la nueva redacción que se da en el Proyecto de Reforma del Estatuto de los Trabajadores al art. 15 de dicho proyecto.

2º.- Reforma del INEM, potenciando su papel de intermediación en el mercado de trabajo y reforzando su carácter de servicio público de empleo.

De lo contrario, existe el peligro de sobredimensionar la actividad de las empresas de trabajo temporal y precarizar aún más la relación laboral.

El control del mercado de trabajo debe estar en manos públicas, pues de lo contrario serían inviables políticas de empleo serias y eficaces.

La propia OIT siempre ha visto con gran desconfianza las formas de intermediación privada en el mercado de trabajo, llegando incluso en ocasiones, a dar un tratamiento similar a las empresas de trabajo temporal y a las agencias privadas de colocación.

Sin embargo en el Real Decreto Ley 18/1993 por primera vez en este país se legalizan las agencias privadas de colocación. Aunque en dicho precepto se añade que estas funcionarán sin fines lucrativos, se establece explícitamente en dicho texto que éstas podrán cobrar a empresas y trabajadores por realizar esta actividad de colocación.

3º.- Modificar la regulación en materia de contrata y subcontratas de obras o servicios.

- Reforma del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores en la línea de impedir -bajo esta figura de la contrata- toda forma de cesión de mano de obra así como el fenómeno de la subcontratación en cadena.

Sería preciso asimismo revisar el concepto de "propia actividad" y de responsabilidad.

En definitiva si se acepta en el futuro de forma "legal" de cesión de trabajadores, como sucedería con las empresas de trabajo temporal, no es tolerable que de forma encubierta se mantengan otras formas de cesión, como consecuencia de una regulación de 1980, superada por la realidad, que no contempla en toda su magnitud y complejidad el fenómeno de la descentralización de la actividad laboral y de la fragmentación empresarial.

4º.- Regulación legal de los grupos de empresas. El vacío actualmente existente en nuestro ordenamiento laboral respecto de esta figura, produce graves consecuencias para los trabajadores y sus representantes.

Al problema fundamental de la identificación empresarial ligado a la imputabilidad de responsabilidad, se une el de la movilidad de los trabajadores, rotando entre las diferentes empresas, la lesión de derechos sindicales y de representación derivadas de las mutaciones que experimentan las plantillas, los problemas derivados de crisis provocadas y en general la situación de inseguridad y desprotección que sufre el trabajador.

La circulación de trabajadores entre las sociedades del grupo, presenta diferentes manifestaciones, que participan de la cesión de mano de obra, del encadenamiento de contratos temporales o del fenómeno de la subcontrata.

Así, a través de la "puesta a disposición" del trabajador de una sociedad a otra del grupo, mediante la formalización de sucesivos contratos temporales por diferentes sociedades o a través por último, de subcontratar obras o servicios entre empresas del grupo, una sociedad puede beneficiarse de los servicios de un trabajador sin incluirle en su plantilla, convirtiéndose así el grupo en un instrumento autónomo y eficaz de precarización y cesión encubierta de mano de obra.

Sin tener en cuenta estos 4 puntos: Revisión de la contratación temporal, reforma del INEM, reforma de la subcontratación y regulación de los grupos de empresa, no podemos asumir una regulación de las empresas de trabajo temporal -que en el presente contexto- traería como consecuencias una mayor flexibilidad y precariedad de la relación laboral, el control por la iniciativa privada de la intermediación en el mercado de trabajo y en definitiva una mayor inseguridad y pérdida de derechos para el trabajador.

En este contexto el proyecto de reforma del mercado de trabajo enviado por el Gobierno al CES no ayuda nada para una regulación armónica de las empresas de trabajo temporal. Puntos tan importantes como la modificación de la regulación de las contrataciones y subcontratas y la regulación de los grupos de empresas, no han merecido la atención del Ejecutivo a la hora de abordar una mejor regulación. En relación con la reforma de la contratación temporal y la reforma del INEM que se aborda en el proyecto de reforma del Estatuto de los Trabajadores enviado al CES la situación se empeora en relación con la vigente en la actualidad por cuanto como hemos visto anteriormente se legalizan por primera vez en este país las agencias privadas de colocación y en cuanto a la reforma en la contratación temporal sin causa se deja potestad reglamentaria al Gobierno para decidir su incidencia en cada momento. Por otra parte no hay que olvidar que se introduce la figura del contrato de aprendizaje con unas condiciones de cobertura social y de cobertura salarial prácticamente inéditas en el contexto europeo.

No hay que olvidar que las empresas de trabajo temporal cuya actividad única es prestar o ceder -con carácter temporal- trabajadores a otras empresas, genera cuatro efectos inmediatos sobre el mercado de trabajo:

- a) Incrementa la llamada flexibilidad "de entrada". (Cualquier empresa podría así contratar al trabajador directamente a través de cualquiera de las modalidades contractuales o indirectamente a través de las empresas de trabajo temporal).
- b) Intermedia en el mercado de trabajo, produciendo así un efecto privatizador y de competencia y recorte en la actividad del servicio público de empleo.
- c) Descentraliza la actividad laboral, flexibilizando la relación de trabajo y reforzando el efecto de desmembración empresarial.
- d) Fortalece el control empresarial y debilita la acción sindical.

Por todas estas razones, en opinión de este Consejo, el informe que ha de hacerse en torno al proyecto de ley enviado al mismo, no puede ser sino negativo por cuanto su entrada en vigor únicamente va a servir para desregular aún más el mercado de trabajo, introduciendo en el mismo un "virus" de suficiente entidad para que este pueda convertirse en una "ley de la selva".

VOTO PARTICULAR QUE FORMULAN D. ELIAS APARICIO Y D. FERNANDO MORENO, CONSEJEROS DEL GRUPO SEGUNDO DEL CONSEJO ECONOMICO Y SOCIAL RELATIVO A LA PROPUESTA DE DICTAMEN SOBRE AL ANTEPROYECTO DE LEY POR EL QUE SE REGULAN LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

1) A LA CONSIDERACION NUMERO 6, PARRAFO 2º (Pag. 8)

Consideramos poco adecuado establecer la exclusión a que hace referencia este párrafo por entender que dentro del año siguiente a la amortización de un puesto de trabajo puede surgir una necesidad puntual y transitoria que es preciso cubrir y que, sin embargo, no desvirtúa la necesidad de amortizar habida anteriormente.

En consecuencia, estimamos debería haberse suprimido dicho párrafo del Dictamen.

2) A LA CONSIDERACION NUMERO 9, (Pags. 8 y 9)

Consideramos debería haberse suprimido este apartado por las siguientes razones:

- A) El nivel de responsabilidad solidaria pretendido en el texto del Proyecto de Dictamen es incoherente con la naturaleza y el modelo de empresa de trabajo temporal definidos en el Anteproyecto de Ley, en el que ésta dispone de un marco jurídico estricto de responsabilidades propias.
- B) El marco de responsabilidad de la empresa usuaria está más que suficientemente definido y sobrepasado con la subsidiariedad que el Anteproyecto de Ley establece en el artículo 16.3 para los aspectos salariales y de Seguridad Social, al ser éstos, ámbitos propios e

intransferibles de la empresa de trabajo temporal, inherentes a su estatuto específico y a la actividad de poner a disposición de otra

empresa a trabajadores por ella contratados. A tales efectos, se le impone un conjunto muy riguroso de garantías formales, jurídicas y económicas que en cuanto a las obligaciones salariales y de Seguridad Social se refiere, vienen ya específicamente recogidas en los puntos 3 y 4 del artículo 3 del Anteproyectos de Ley.