

## **EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL**

La contratación de trabajadores con la finalidad de cederlos con carácter temporal a otras empresas para hacer frente a necesidades coyunturales ha venido siendo tradicionalmente prohibida por los ordenamientos laborales y considerada como tráfico ilegal de mano de obra, asimilándola a la actividad de intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, por estimar que ambas figuras podían atentar contra derechos fundamentales de los trabajadores.

Sin embargo, desde finales de la década de los sesenta, los países centrales de la Unión Europea, teniendo ratificado, al igual que España, el Convenio 96 de la OIT, fueron regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal por entender que su actuación, cuando se desarrolla de forma debidamente controlada, lejos de perjudicar a los trabajadores por ellas contratados pueden 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.

Por otra parte, para los trabajadores constituye un mecanismo importante para acceder a la actividad laboral y familiarizarse con la vida de la empresa, posibilitando además una cierta diversificación profesional y formación polivalente, a la vez que, en determinados casos, facilita a ciertos colectivos un sistema de trabajo que les permite compaginar la actividad laboral con otras ocupaciones no productivas o responsabilidades familiares.

Nuestro país se mantuvo ajeno a todo este proceso al prohibir, en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, el reclutamiento y la contratación de trabajadores para prestarlos o cederlos temporalmente a un empresario, así como la utilización de los servicios de dichos trabajadores sin incorporarlos al personal de la empresa en que trabajan, pese a admitir otras fórmulas de descentralización de la actividad laboral y del concepto clásico de empresa como son las contratas o subcontratas, a las que hace referencia el artículo 42 de dicho texto legal.

Sin embargo, teniendo en cuenta que el mercado de trabajo español no podría funcionar sin tener en cuenta las reglas de juego existentes en la Unión Europea, ya 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 a las allí existentes.

Por este motivo y existiendo el convencimiento de que los riesgos que se venían imputando a las empresas de trabajo temporal no derivaban necesariamente de la actividad que realizaban sino, en todo caso, de una actuación clandestina que permitía la aparición de intermediarios en el mercado de trabajo capaces de eludir sus obligaciones laborales y de seguridad social, se hizo necesario, en el año 1994, establecer un régimen jurídico para las Empresas de Trabajo Temporal, garantizando mediante los adecuados requisitos, limitaciones y controles, el mantenimiento, en todo caso, de los derechos laborales y de protección social.

Así se publica la Ley 14/1994, modificada después en algunos de sus aspectos por la Ley 29/1999, que regula totalmente las actuaciones de estas Empresas de Trabajo Temporal y garantiza los derechos de los trabajadores y de las empresas que accedan a este tipo de contratación.

Fuente: Ley 14/1994, de 1 de Junio y Ley 29/1999, de 16 de julio.