

**TRABAJO PRECARIO Y EMPRESAS MULTISERVICIOS: UNA  
PROPUESTA DE SOLUCIÓN LEGAL**

***PRECARIOUS WORK AND MULTISERVICE COMPANIES: A  
PROPOSAL FOR A LEGAL SOLUTION***

**MERCEDES LÓPEZ BALAGUER**

*Profa. Titular de Universidad*

*Departamento de Derecho del Trabajo y SS. Universitat de València*

*Magistrada suplente de la Sala de lo Social del TSJ de la Comunidad València*

Artículo recibido el 15 de febrero de 2019

Artículo aceptado el 25 de febrero de 2019

**RESUMEN**

El presente trabajo plantea una propuesta de solución a la situación de precariedad en la que prestan servicios miles de personas trabajadoras que son contratadas por empresas multiservicios que las ponen a disposición de otras empresas en el marco de una contrata de servicios que se sitúa en la frontera de la cesión ilegal

**PALABRAS CLAVE:** Empresas multiservicios, cesión de trabajadores, empresas de trabajo temporal

**ABSTRACT**

This work raises a solution proposal to the situation of precariousness in which thousands of workers are contracted by multiservice companies that make them available to other companies within the framework of a contract of services that is situated on the border of illegal cession.

**KEY WORDS:** Multiservice companies, cession of workers, temporary work agencies

#### SUMARIO

1. *La actividad al límite de la legalidad de las empresas multiservicios.*
2. *La necesidad de un marco normativo regulador de la actividad de las empresas multiservicios.*
3. *Propuesta de reforma de la LETT: la cesión legal como posible marco jurídico de referencia de la prestación de servicios intensivos en mano de obra.*
  - a) *Contratación de los trabajadores puestos a disposición para obra o servicio vinculada a la prestación de servicios intensivos en mano de obra.*
  - b) *Contratación indefinida de los trabajadores puestos a disposición vinculados a la prestación de servicios intensivos en mano de obra.*

### **1. La actividad al límite de la legalidad de las empresas multiservicios**

A nadie se le escapa hoy día que la expansión de la actividad de las empresas multiservicios en nuestro mercado de trabajo se presenta como un serio problema para sindicatos, doctrina laboralista, inspección de trabajo y, desde luego, para nuestros Tribunales. En este sentido, no parece exagerado afirmar que la expansión en el mercado de las empresas multiservicios ha distorsionado de manera importante nuestra visión y comprensión del fenómeno de la descentralización productiva y, en particular, de las contrata y subcontratas.

Con todas las dudas e inseguridades jurídicas que de sobra conocemos, lo cierto es que la actividad de las empresas contratistas y el marco legal de referencia de las mismas se habían ido configurando jurisprudencial y legalmente y ello nos había ido aportando cierta precisión conceptual a la hora de delimitar el espacio de legalidad e ilegalidad en su actuación. Sin embargo, la expansión en el mercado de las empresas multiservicios ha supuesto una verdadera desconfiguración práctica de estos límites, dado que su forma de actuar se sitúa claramente en el filo de la contrata de servicios legal, lo que deja muchas y serias dudas sobre su papel como empresas contratistas.

Lo primero que debe destacarse en relación con esta actividad al límite de la legalidad es que las empresas multiservicios utilizan el mecanismo de la contrata de servicios para formalizar legalmente una contrata integral o global. En efecto, estas empresas se presentan y actúan como prestadoras de toda clase de servicios, desde los más habituales

que podamos pensar hasta los más curiosos o específicos<sup>1</sup>. Eso sí, un elemento esencial a resaltar en la mayor parte de los casos en los que una empresa principal recurre a una empresa multiservicios es que se trata de servicios en los que la mano de obra es la principal herramienta para su desempeño, esto es, supuestos en los que los elementos patrimoniales, materiales, infraestructuras, etc... no resultan relevantes para la ejecución del servicio porque se trata de sectores en los que la actividad descansa fundamentalmente en la mano de obra.

De este modo, tal y como decíamos antes, la línea que divide la cesión de mano de obra de la contrata de servicios prestados por una empresa multiservicios es muy estrecha, dado que la actividad de estas empresas queda “peligrosamente” cerca de la que llevan a cabo legalmente las ETT, aunque con la enorme diferencia (que resulta una ventaja para la empresa principal) que supone para las empresas multiservicios no estar sujetas a la LETT. Todo ello está dando lugar “a un nuevo supuesto de cesión realmente no contemplado ni legalizado en nuestro ordenamiento, cuyo enjuiciamiento ha de hacerse, pues, desde un análisis restrictivo, aplicando de entre los indicios señalados por la jurisprudencia, aquellos que resulten más adecuados para determinar cuál de las empresas mantiene la organización, el control y la dirección de la actividad, y asume el riesgo correspondiente a la condición de empleador, para lo que también puede resultar indiciario la justificación técnica de la contrata, que no puede entenderse existente cuando se trata de un mero suministro de mano de obra[...]”<sup>2</sup>.

De este modo, se ha considerado que estamos ante supuestos de cesión ilegal, por ejemplo, cuando los mismos trabajadores que han venido prestando servicios a través de una ETT pasan a hacerlo a través de una contrata de servicios de una empresa multiservicios que además forma parte del mismo grupo de empresas de la empresa principal<sup>3</sup>; o, cuando se confirma que la empresa de servicios no ejerce en modo alguno el poder de dirección que es asumido por la empresa principal<sup>4</sup>; o, en fin, cuando la actividad de la empresa multiservicios se limita a realizar algunas funciones aparentes

---

<sup>1</sup> En términos generales, la descripción del objeto de las empresas multiservicios tiene lugar, en algunos casos, procediendo a una larga relación de actividades que termina con una cláusula de cierre del tipo de: «toda clase de servicios a clientes externos incluidos en su objeto social» Pero es más frecuente que esta cláusula de cierre sea el único límite tras una referencia general a realizar «servicios de externalización», entendiéndose por estos «aquellos consistentes en desarrollar procesos para terceras empresas, poniendo los medios materiales, organizativos y humanos [de la empresa] para aquellas actividades que se contemplan en el objeto social» En otros casos, esta forma de describir la actividad empresarial se acompaña de la adición de los que correspondan a las necesidades estructurales de la propia empresa, véase AAVV (Rivero Lamas, Dir.) *La negociación colectiva en el sector de las empresas multiservicios*, CCNCC, MTAS, Madrid, 2006.

<sup>2</sup> STSJ de Castilla La Mancha de 11 de julio de 2013, Rec. 188/2013.

<sup>3</sup> STSJ de Cataluña de 13 de mayo de 2015, Rec. 1981/2015.

<sup>4</sup> STSJ de Asturias de 30 de marzo de 2017, Rec. 105/2017.

como la suscripción de los contratos de trabajo, el abono de los salarios, tramitación de las altas y bajas en la seguridad social o pago de las cotizaciones a la seguridad social<sup>5</sup>.

No obstante, no siempre es claro que esa línea que delimita la legalidad de la prestación del servicio por parte de una empresa multiservicios se haya traspasado. En este sentido, no podemos obviar que el recurso a la descentralización productiva es una manifestación del derecho a la libertad de empresa que reconoce el art. 38 CE<sup>6</sup>. Y la actividad de las empresas multiservicios no es una actividad que pueda considerarse ilegal *a priori* sino que será necesario en cada supuesto proceder a la revisión de las circunstancias concretas en las que se presta la contrata de servicios para determinar si ésta se ajusta a derecho<sup>7</sup>, lo que ocurre, por ejemplo, cuando se demuestra que la empresa multiservicios ejerce durante la ejecución de la contrata el poder de dirección y control sobre los trabajadores<sup>8</sup>; o, cuando se acredita que puso en juego su infraestructura empresarial<sup>9</sup>.

Pues bien, es precisamente en estos últimos casos en los que, cumplidos los escasos requisitos de la contrata de servicios legal se detecta cierto desánimo o impotencia en nuestros Tribunales que, asumiendo que la empresa multiservicios está actuando dentro de la legalidad, no dejan de reconocer que se hace muy difícil aceptar que su actividad en el mercado se lleve a cabo con una finalidad distinta a la de eludir la aplicación de la normativa de la LETT, esto es, una normativa garantista y exigente en relación con la protección de los trabajadores puestos a disposición<sup>10</sup>. Y es que, como la doctrina

---

<sup>5</sup> STSJ de Galicia de 28 de marzo de 2016, Rec. 5109/2015.

<sup>6</sup> Como señala la STSJ de Andalucía de 21 de junio de 2012, Rec. 2996/2010: “no cabe considerar su actuación [la de las empresas multiservicios] como un fraude de ley, porque estas empresas disponen del margen de legalidad que les otorga la contrata lícita de servicios. La descentralización es una opción que tiene su anclaje en el derecho de libertad de empresa proclamado en el art. 38 CE. Y no es que este tipo de empresas carezca de una finalidad productiva concreta y específica, sino que bien al contrario tiene varias, tantas como servicios realizan [...]”.

<sup>7</sup> SAN 104/2014 de 30 de mayo.

<sup>8</sup> STSJ de Madrid de 9 de diciembre de 2016, Rec. 481/2016.

<sup>9</sup> STSJ del País Vasco de 9 de julio de 2015, Rec. 926/2015.

<sup>10</sup> Resulta especialmente significativa en este sentido la STSJ de Castilla La Mancha de 18 de octubre de 2016, Rec. 984/2016 cuando señala que “nos encontramos, en definitiva, ante una situación en la que, evitando el acudimiento a las garantías previstas para los trabajadores de las Empresas de Trabajo Temporal, y salvando así además los estrictos supuestos en que está permitido acudir a las mismas, se obtiene la misma finalidad, a través del empleo de estas empresas de multiservicios, no dedicadas por tanto a una finalidad productiva concreta y especializada, sino que gestionan una plantilla futura de trabajadores, que serán objeto de un llamamiento y contratación según las necesidades de las contratas que obtienen. Y ello, con mayor o menor implicación de su propia estructura, generalmente sin necesidad de empleo de elementos materiales propios de la empresa multiservicios, y con gran frecuencia, sin tener que poner en funcionamiento una estructura organizativa propia, más allá de los trámites de la contratación y retribución del trabajador enviado al centro de trabajo de la empresa principal. Sin que exista, al menos de partida, obligación expresa de respetar las condiciones de trabajo o salariales propias de los trabajadores de la misma categoría pertenecientes a la empresa principal, como sí que ocurre en el caso del personal al servicio de una ETT. Es decir, se utiliza la técnica de la contrata o subcontrata ( artículo 42 ET ), con gran frecuencia, y ese parece que es el caso que ahora se analiza, para burlar las exigencias legales tuitivas previstas en favor de los trabajadores cuando interviene una ETT ( artículo 43,1 ET , Ley de 1-6-94); es decir, con claro ánimo de fraude de ley, que debe encontrar la respuesta que establece el artículo 6,4 del Código Civil , de aplicar

laboralista ha afirmado y queda confirmado por las cifras, la expansión de la actividad de las empresas multiservicios ha sido directamente proporcional a la contracción en el mercado de la actividad de las ETT<sup>11</sup>, por lo que, como se constata en sede judicial, “queda así meridianamente claro que, en realidad, se está utilizando la técnica jurídica de la contrata para evitar con ello las garantías mínimas en favor de los trabajadores, de la paridad salarial que sería de aplicación, en el supuesto de ser legalmente posible, en el caso de una relación de puesta a disposición entre una ETT y la empresa principal, o en otro caso, por concurrir una cesión prohibida de trabajadores”<sup>12</sup>.

Si hemos de ser claros a la hora de tratar este tema, parece obvio apuntar que a la empresa multiservicios no le resultará muy difícil cumplir formalmente con las exigencias de la contrata de servicios. Incluso aunque se trate exactamente de las mismas circunstancias en las que se podría recurrir a una ETT –lo que no será habitual porque se trata normalmente de prestación de servicios no temporales-, la empresa principal podrá acudir a la empresa multiservicios en lugar de a la ETT. Simplemente, en vez de solicitar trabajadores para prestar servicios en su centro de trabajo y bajo su poder de dirección (art. 15 LETT), solicitará un servicio que se prestará en su centro de trabajo y bajo el poder de dirección y control de la empresa multiservicios, que además ejecutará el servicio con sus propios recursos materiales. Ahora bien, teniendo en cuenta que estos serán escasos o nulos en muchos casos y que el ejercicio del poder de dirección se suele limitar a unas sencillas órdenes iniciales o a un mero control formal<sup>13</sup>, el resultado será que la empresa multiservicios estará actuando dentro de la legalidad, o mejor dicho, de la alegalidad, porque, dado que no hay ninguna norma que regule expresamente su actividad, en ese exiguo espacio que las diferencia como empresas contratistas legales de las ETT queda permitida su actividad en nuestro mercado<sup>14</sup>.

---

la norma que se pretende evitar con la maniobra fraudulenta (o el artículo 43,3 ET , o la citada Ley de 1-6-94).

<sup>11</sup> Así lo afirman, por ejemplo, CAVAS MARTÍNEZ, F., “Empresas de multiservicios y empresas de trabajo temporal: una aproximación crítica a una realidad preocupante”, *Aranzadi Social*, Núm. 2, 2007, BIB 2007\309, pág. 4; ESTEVE SEGARRA, A., *Externalización laboral de empresas y redes de empresas de servicios auxiliares*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2016; y, DE VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización del empleo. El trabajador subcedido*, Atelier, Barcelona, 2016. Y, finalmente, desde el sindicato UGT se demuestra con cifras a través del informe “Empresas multiservicios o cómo precarizar el empleo” ([www.ugt.es/Publicaciones/Informe\\_AnálisisEmpresas\\_Multiservicios\\_2016\\_UGT.pdf](http://www.ugt.es/Publicaciones/Informe_AnálisisEmpresas_Multiservicios_2016_UGT.pdf)).

<sup>12</sup> STSJ de Castilla La Mancha de 18 de octubre de 2016, Rec. 984/2016.

<sup>13</sup> En relación con el ejercicio del poder de dirección es clara la STS de 26 de octubre de 2016, Rec. 2913/2014, que indica que no contraría la existencia de cesión ilegal “el hecho de que “por medio de tres inspectores la empresa controlaba y supervisaba el puesto de trabajo de la actora, y ésta les entregaba los justificantes médicos” porque, con no constar en qué pudiera haber consistido materialmente ese control y esa supervisión, lo que ya de por sí asemeja la función inspectora a la de la propia demandante, en realidad, esas mismas labores aparentemente inspectoras podrían haber incurrido igualmente en el fenómeno interpositorio al no respaldar una actividad empresarial propia y distinta de la cesión de mano de obra”.

<sup>14</sup> Señala la STSJ de Cataluña de 13 de mayo de 2015, Rec. 1981/2015 que “su modus operandi no tiene fácil encuadre en el artículo 42 del ET, por lo menos, por lo que se refiere aquellas empresas que carecen de soporte material y organizativo de cierta importancia, sino que generan más de una duda sobre que si

Esa alegación implica, en primer lugar, una importante ventaja para las empresas porque la utilización de las empresas multiservicios mediante la contrata frente a las ETT mediante el contrato de puesta a disposición les evita la obligación de acreditar la necesidad temporal de mano de obra y así de arriesgarse a las consecuencias de un posible fraude de ley en la contratación y a la consecuente ilegalidad de la cesión<sup>15</sup>; y, en segundo lugar, el planteamiento de numerosas dudas en relación sobre todo con las condiciones de trabajo de los trabajadores. Se trata de condiciones absolutamente precarias y desde luego no equiparables a las de los trabajadores de la empresa principal<sup>16</sup>. Se plantean también numerosas dudas sobre el convenio aplicable a las empresas multiservicios, sobre la legalidad de los convenios de empresa que estas empresas han ido firmando, sobre los

---

bajo esta nueva formulación empresarial en realidad se esté intentando evitar los efectos de la prohibición del artículo 43ET. Algún sector de la doctrina científica, ha visto en su funcionamiento un claro desafío al régimen de la cesión, hasta el punto de manifestar que las actividades que ofrecen, así como su forma de organizarse, y operar en el mercado responde más al modelo de la Empresas de Trabajo Temporal que al de las contratas o subcontratas de servicios. Situación ésta de desregulación de mercado de trabajo, que les permite competir en desigualdad de condiciones, con las Empresas de Trabajo Temporal, al dar una respuesta más ágil a la exigencias del mercado, a la vez que pueden ofertar, al no tener que cumplir las cargas que deben soportar la ETT, con unos precios más competitivos, escenario este que reproduce fielmente y nos recuerda el de los años noventa cuando las empresas de trabajo temporal, utilizando idéntico instrumento jurídico, la contratas y subcontratas, operaban en el tráfico mercantil de forma irregular”.

<sup>15</sup> En este sentido, GOERLICH PESET, J.M., “Competencia desleal, empresas de trabajo temporal y empresas de servicios. A propósito de las SSAN 104 y 105/2014, de 30 de mayo”, Revista Información Laboral, Núm. 6/2014, BIB 2014/2872, pág. 5, que hace hincapié en la relevantísima diferencia entre el papel que juegan ETT y empresas de servicios en relación con la precariedad laboral: las primeras aparecen como meras «administradoras»; pero las empresas de servicios resultan ser «generadoras» de temporalidad/precariedad. En efecto, el funcionamiento de las primeras está condicionado por las necesidades temporales de las empresas usuarias (arts. 6 y 7 LETT). Por el contrario, la actuación de las empresas de servicios se convierte, en sí misma, en una forma de legitimar la contratación temporal: aún sin existir causa de temporalidad en la empresa que adquiere el servicio temporal, el hecho de que esta opte por subcontratar su prestación permite a la empresa multiservicios recurrir a la contratación *ex art. 15.1.a) ET*; y, ESTEVE SEGARRA, A., *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes...*, *op. cit.*, pág. , que considera que las empresas multiservicios compiten con las ETT en el mercado de suministro de trabajo temporal, pero paradójicamente gozan de mayor margen de actuación, dado que el recurso a las mismas habilita el uso de un contrato temporal por obra o servicio determinado vinculado a la contrata.

<sup>16</sup> Esta realidad puede constatarse en el informe de UGT “Condiciones salariales de una muestra de convenios de empresa multiservicios” publicado en 2015 –puede encontrarse en <http://www.ugt.es/Publicaciones/Condicionessalarialesmultiservicios.pdf>-. Sólo como ejemplo cabe citar la referencia que en el informe se hace al SMI en el mismo: Respecto al *Salario Mínimo Interprofesional (SMI)*: -En las tablas salariales estudiadas, los que mejoran en la retribución más baja comparándolo con el SMI, lo hacen en una media que suma 1.048,31 euros al año, lo que equivale a un total de 10.082,51 euros. - La mayoría no alcanzan los 10.000 euros al año (diecinueve convenios, el 63,33% de los que componen la muestra). -Cuatro convenios (13,33% de los que integran la muestra) tienen una retribución mínima, para su inferior categoría, equivalente al SMI (Merchanservis, S.A. (grupo Merchanservis), ate sistemas y proyectos singulares, S.L., Eco limpieza Extremadura, S.L. y duna tecnicos, S.A.).- Once convenios tienen como salario inferior más de 10.000 euros anuales. -Las mejoras más importantes, con 5.144,12 y 6.965,80 euros al año superiores al SMI, se recogen en Acciona Airport Services y Grupo Mercantil ISS (Grupo ISS). Por otra parte, puede comprobarse como también se degradan el resto de condiciones de trabajo de los trabajadores contratados por las empresas multiservicios para atender las contratas de servicios en el amplio análisis DE VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización...*, *op. cit.*, pág. 117 y ss.

derechos individuales y colectivos de los trabajadores, etc...<sup>17</sup>. En definitiva, nos encontramos ante una realidad que, como decíamos al principio, ha distorsionado nuestro marco legal de la descentralización productiva. Y resulta una distorsión muy semejante a la que produjo la legalización de las propias ETT en el año 1994 y que se resolvió, recordemos, mediante la intervención de nuestros Tribunales reinterpretando el concepto a de cesión ilegal y del propio legislador que en 1999 procedió a la modificación de la primigenia y deficiente regulación<sup>18</sup>.

## **2. La necesidad de un marco normativo regulador de la actividad de las empresas multiservicios.**

Ante el panorama práctico descrito, la doctrina laboralista y también nuestros Tribunales llevan años apuntando la necesidad de que la actividad de las empresas multiservicios sea objeto de regulación específica. Se ha entendido que “en la actualidad, nos encontramos ante la necesidad de realizar un proceso de readaptación del conjunto normativo, a través tanto de la acción legal general, como de un nuevo diseño y comparecencia convencional, como por ende, de la acción interpretativa que siempre la intervención jurisdiccional comporta [...]”<sup>19</sup>.

Las propuestas doctrinales se han encaminado a apuntar que la regulación de la LETT podía ser el ejemplo a seguir para la regulación de la actividad de las empresas multiservicios. De hecho, ha habido incluso sentencias que *por analogía* han decidido que esta norma podía aplicarse a las relaciones entre la empresa multiservicios y los trabajadores contratados por la misma para cubrir una concreta contrata de servicios<sup>20</sup>.

Se ha considerado también que la necesaria regulación podía pasar por una reforma del art. 42 ET, proponiéndose una modificación del régimen de garantías que se regula en los supuestos de contratas y subcontratas de servicios para los trabajadores que son contratados por la empresa multiservicios para atender a las mismas. En este sentido, me parece muy interesante la propuesta doctrinal basada en la necesaria reforma del art. 42 ET para delimitar dos niveles de responsabilidad proporcionales al nivel de integración de la actividad de la contrata en la de la empresa principal<sup>21</sup>. En realidad una reforma en

---

<sup>17</sup> Sobre estas cuestiones, véanse las aportaciones citadas de los profesores CAVAS MARTÍNEZ, F. y ESTEVE SEGARRA, M.A.

<sup>18</sup> El paralelismo entre las ETT y las empresas multiservicios ha sido analizado por GOERLICH PESET, J.M., “Empresas de servicios, empresas de trabajo temporal y cesión ilegal de trabajadores”, *Actualidad Laboral*, Tomo I, 2001; CAVAS MARTÍNEZ, F., “Empresas de multiservicios y empresas de trabajo temporal: una aproximación...”, *op. cit.*; y, en mi caso, en el trabajo anterior a este y al que me remito en este punto, “Empresas de trabajo temporal y empresas multiservicios: la historia que se repite”, DL nº 110, 2017, págs. 57-76.

<sup>19</sup> SSTSJ de Castilla-La Mancha de 26 de julio de 2005, Rec. 1137/2005; y, de 22 de marzo de 2006, Rec. 1606/2004.

<sup>20</sup> SSTSJ de Castilla-La Mancha de 26 de julio de 2005, Rec. 1137/2005; y, de 22 de marzo de 2006, Rec. 1606/2004; o, STSJ de la Comunidad Valenciana de 22 de febrero de 2007, Rec. 1686/2006.

<sup>21</sup> FALGUERA BARÓ, M. A., *La externalización y sus límites. Reflexiones sobre la doctrina judicial y el marco normativo. Propuestas de regulación*, Albacete, Bomarzo, 2015, pág. 99. El autor viene a señalar

este punto serviría para involucrar a ésta en el control de la empresa multiservicios, consiguiendo quizás que la competencia en el mercado trascienda el precio y también se asiente sobre la calidad del servicio que se presta, de manera semejante a lo que ocurre actualmente en el sector de las ETT, en el que la empresa usuaria será siempre responsable subsidiaria en materia salarial y de Seguridad Social (art. 16.3 LETT).

De este modo, de un lado, se podría mantener la exigencia de una responsabilidad de la empresa principal de carácter solidario en los supuestos de contrataciones de actividades inherentes al ciclo productivo de la empresa principal en los términos actualmente entendidos legal y jurisprudencialmente; y, de otro lado, se podría imponer una responsabilidad subsidiaria de la empresa principal en los supuestos de contrataciones de actividades no inherentes al ciclo productivo de la misma, esto es, las actividades accesorias, que son las prestadas normalmente por las empresas multiservicios –aunque no siempre, lógicamente, dado que en ocasiones no cabe duda de que ésta está cubriendo la actividad esencial de la empresa principal, sin cuya ejecución no se podría considerar cerrado el ciclo productivo de la misma (hostelería –camareras de piso, recepción, etc.–, por ejemplo)-.

Creo que sería importante una reforma en esta línea del art. 42 ET porque implicaría reconocer una garantía para los trabajadores de éstas y se adaptaría a las diferencias entre las contrataciones no accesorias – esto es, de la propia actividad de la principal- y aquellas que, no siéndolo, resultan necesarias para que ésta pueda en definitiva completar adecuadamente su actividad esencial, sea esta cual fuere<sup>22</sup>.

De hecho la regulación de la actividad de las empresas multiservicios a través de la reforma del art. 42 ET se llegó a materializar en una Proposición de Ley de Modificación del art. 42 ET presentada por el Grupo Parlamentario Socialista en el Congreso. Y, aunque tras la disolución de las Cortes a principios del mes de marzo de 2019, ésta no ha seguido adelante, sí creo interesante reseñar sintéticamente el contenido de la misma porque en la misma precisamente se contempla la prestación de servicios a través de contrataciones intensivas en mano de obra. En esencia la modificación propuesta planteaba, entre otras, estas previsiones<sup>23</sup>:

---

que de esta manera se asumiría en el plano laboral la lógica de SS que exige la responsabilidad subsidiaria que en todo caso se impone a la empresa principal (art. 127 LGSS). Véase el amplio análisis sobre la evolución del art. 42 ET, pág. 14 y ss. y su propuesta de eliminar la referencia a la propia actividad, que debería sustituirse por actividades accesorias y no accesorias.

<sup>22</sup> Para otras autoras la reforma del art. 42 ET debería implicar la extensión de la responsabilidad solidaria a todas las contrataciones, abandonando el complicado y restrictivo concepto de propia actividad. Véase en este sentido, VICENTE PALACIO, A., *Empresas multiservicios y precarización...*, op. cit., pág. 167. O bien, para aplicar el régimen de responsabilidad compartida de la empresa principal previsto en el art. 42, aboga por una reinterpretación del mismo en el marco de las empresas multiservicios que contemple el elemento locacional, de indispensabilidad, etc. ESTEVE SEGARRA, A., *Externalización laboral en empresas multiservicios y redes...*, op. cit., pág. 297 y ss.

<sup>23</sup> BOCG de 3 de mayo de 2017.

- “El objeto del contrato de obra o servicios entre las empresas no puede tener como elemento esencial, la aportación de mano de obra y debe tener autonomía y sustantividad propia”.

- “Por propia actividad, todas aquellas actividades inherentes al objeto social de la empresa, así como aquellas necesarias para la organización y realización del trabajo en función de los criterios que se establezcan en la negociación colectiva. Cuando la empresa que realiza el encargo sea una Administración pública, por propia actividad se entenderá todas aquellas actividades inherentes a las competencias que ejerzan y servicios que deban prestar, así como aquellas actividades complementarias que la negociación colectiva determine necesaria para su cumplimiento”.

- “Cuando el objeto de la obra o servicio contratado corresponda con la propia actividad de la principal, a los trabajadores que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal, salvo que las condiciones laborales del propio convenio fueran equivalentes. De no corresponder con la propia actividad, el convenio colectivo de aplicación será el del sector de la actividad ejecutada en la contrata o subcontrata, ello sin perjuicio de la aplicación en ambos supuestos, del convenio de la empresa si lo hubiere, cuando en su conjunto sea más favorable o en ausencia de los convenios anteriores señalados”.

- “En los supuestos de contratas y subcontratas de la propia actividad, el empresario principal responderá solidariamente de todas las obligaciones laborales y de Seguridad Social contraídas por el empresario contratista y así mismo, cuando se produce un encadenamiento de contratos, por los empresarios subcontratistas con sus trabajadores y con la Seguridad Social, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubieran adquirido los empresarios contratistas y subcontratistas”.

- “Para las contratas de obras y servicios que no sean de la propia actividad, dichas responsabilidades tendrán el carácter de subsidiarias”.

En todo caso, y aunque ya no siga adelante esta propuesta de modificación, me parece interesante destacar que en la misma se considera la limitación de la actividad de las empresas multiservicios en los supuestos que quedan al borde de la legalidad de la cesión de trabajadores, dado que se prohíbe la contrata cuyo objeto sea la prestación de servicios intensivos en mano de obra. Limitación muy interesante a mi juicio que implicaría desde luego la reforma de la LETT que seguidamente se detalla.

### **3. Propuesta de reforma de la LETT: la cesión legal como posible marco jurídico de referencia de la prestación de servicios intensivos en mano de obra.**

Analizada la realidad de la actividad desempeñada por las empresas multiservicios llegamos a varias conclusiones: primero, queda probado el dato de que su expansión ha corrido en paralelo a la recesión de la actividad de las ETT; segundo, queda confirmado que la razón de esta expansión ha sido la huida de la regulación garantista de la LETT; y, tercero, son numerosas las dudas de legalidad que la actividad de las empresas multiservicios presenta en la práctica.

Es evidente que la intervención de legislador es necesaria y, a mi entender, una posible solución al problema podría venir por la vía de modificar la LETT para dar un paso más en la configuración de la cesión legal de mano de obra en nuestro país.

Desde el año 1994 el art. 10 LETT recoge la posibilidad de que la ETT contrate a los trabajadores puestos a disposición bien por tiempo determinado bien por tiempo indefinido. La opción en una cultura empresarial como la nuestra puede parecer algo llamativa pero lo cierto es que desde sus inicios la norma reguladora de la actividad de las ETT lo había previsto de este modo. Ni que decir tiene que los niveles de temporalidad en el sector de las ETT y en relación con los trabajadores puestos a disposición han sido desde mediados de los noventa hasta hoy prácticamente absolutos<sup>24</sup>.

No obstante, como es bien sabido, el contrato de puesta a disposición en 1994 se presentaba como una modalidad de contratación mercantil que requería de la acreditación de una necesidad de mano de obra temporal en la empresa usuaria. De hecho, el art. 6 LETT se remitía al art. 15 ET a la hora de delimitar los supuestos legales de cesión de mano de obra, al igual que lo hace hoy tras las diversas reformas de que ha sido objeto. Esta remisión, como se recordará, supuso la delimitación del ámbito legal de cesión de mano de obra y llevó al TS en 2006 a cerrar el debate sobre la vinculación de la necesidad temporal de mano de obra en la empresa usuaria y la contratación laboral del trabajador puesto a disposición. Así, se entendió a partir de la interpretación jurisprudencial en este sentido que la cesión de un trabajador puesto a disposición para prestar servicios en actividades permanentes y no temporales de la empresa usuaria no cabía en el marco de la legalidad de la LETT y suponía una cesión ilegal de mano de obra con las consecuencias previstas en el art. 43 ET<sup>25</sup>.

---

<sup>24</sup> Como ejemplo, total de contratos de puesta a disposición período Enero-Agosto 2017:2.522.445 - Obra o servicio: 1.125.092 – Eventual: 1.347.732 – Interinidad y formativos: 49.621. Datos obtenidos de: Estadística de ETT, Ministerio de Empleo y SS, Subsecretaría de empleo y de Seguridad Social, Dirección General de estadística y análisis sociolaboral.

<sup>25</sup> Las SSTs de 4 de julio de 2006, Rec. 1077/05; y, de 28 de septiembre de 2006, Rec. 2691/05, interpretaron que la contratación de mano de obra temporal a través de ETT no implicaba la legalización de la contratación temporal acausal sino que la legalidad de la cesión a través de ETT dependía tanto de que éstas fuesen las empresas cedentes como de que se cumpliesen los términos de la LETT en materia de contratación, trasladándose el posible fraude en la contratación a la cesión propiamente dicha. Las razones expresadas en estas sentencias en favor de esta conclusión se centraban, en primer lugar, en que la provisión de fuerza de trabajo a empresas usuarias por medio de ETT es en nuestro derecho la excepción a la norma general de la ilegalidad de la cesión de trabajadores, y como tal regla de excepción debe ser interpretada de manera estricta; en segundo lugar, en que los incumplimientos de las obligaciones

Hasta el año 2013, concretamente hasta la aprobación del RDL 4/2013, de 22 de febrero, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo y la posterior Ley 11/2013, de 26 de julio, esta interpretación se mantuvo inalterada y se podía sostener sin matices. Ahora bien, desde la entrada en vigor de esta norma lo cierto es que esto ha dejado de ser así. En efecto, se abría entonces la puerta a la contratación para la puesta a disposición para la formación y el aprendizaje y así al recurso a este contrato de trabajo por parte de la ETT respecto de los trabajadores puestos a disposición. Es más, en esta misma norma legal se reconocía que las ETT podían recurrir al hoy ya no vigente contrato eventual para el primer empleo joven respecto de los trabajadores puestos a disposición<sup>26</sup>. Posteriormente, el RDL 16/2013, de 20 de diciembre, de medidas para favorecer la contratación estable y mejorar la empleabilidad de los trabajadores amplió también la legalidad de la contratación de puesta a disposición para los supuestos de contratos en prácticas<sup>27</sup>.

Las diferentes reformas de la LETT en materia de contratación desde 2013 han coincidido desde luego en ampliar las posibilidades de recurrir a la cesión de trabajadores para la prestación de servicios no temporales en la empresa usuaria, esto es, precisamente para aquellos supuestos en los que ésta quedaba vedada de acuerdo con la normativa primigenia. En ambos contratos formativos la temporalidad no trae su causa en la concurrencia de una necesidad temporal de mano de obra de acuerdo con lo previsto en el art. 15 ET y así las empresas usuarias están recurriendo legalmente en estos supuestos a las ETT sin necesidad de acreditarla.

Pues bien, a mi juicio, la configuración de la cesión legal actual podría revisarse en esta línea para permitir el recurso a las ETT en los supuestos en que, tal y como hemos visto, las empresas multiservicios rayan la legalidad como contratistas actuando en realidad de hecho, que no de derecho, como empresas cedentes de mano de obra. De este modo se podría reconducir en la práctica al ámbito de las ETT la actividad de los servicios intensivos o exclusivos en mano de obra, en el entendido de que los mismos han surgido

---

contraídas con el trabajador en estos casos pueden derivar bien de una decisión adoptada por la ETT, bien de un ejercicio irregular del poder de dirección atribuido a la empresa usuaria, bien de la combinación de actos de infracción de una y otra; y, en tercer lugar, en que la formulación literal del precepto del art. 43.1 ET, donde se acepta en principio la licitud de la intermediación de las ETT, precisa que tal intermediación para ser lícita obliga a que ambas empresas implicadas se atengan "a los términos que legalmente se establezcan".

<sup>26</sup> Según la Disposición Adicional Quinta de la Ley 11/2013: "Sin perjuicio de lo dispuesto en la Ley 14/1994, de 1 de junio, que regula las empresas de trabajo temporal, podrán también celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de trabajo de primer empleo joven conforme a lo dispuesto en el artículo 12 de esta Ley". En todo caso, tras la aprobación del RDL esta fórmula contractual ya no forma parte de las legalmente reguladas en nuestra normativa jurídico-laboral, tal y como establece la Disposición Derogatoria del RDL 28/2018, de 28 de diciembre (BOE de 29 de diciembre de 2018).

<sup>27</sup> Art. 3.1.1 RDL 16/2013.

a partir de una especie de ingeniería jurídica de los procesos de externalización para esquivar la aplicación de la normativa de cesión vigente en España.

El problema principal que creo que podría plantear esta propuesta es desde luego el relacionado con la posible vulneración del art. 38 CE que comprende la libertad para recurrir a las medidas que la empresa considere más adecuadas en relación con los procesos de externalización y de descentralización productiva. En este sentido, es sabido que la jurisprudencia, en base precisamente al derecho a la libertad de empresa, sostiene en esta cuestión que el ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a las contrataciones externas para integrar su actividad productiva. Pero no hay que olvidar también que la misma jurisprudencia ha considerado pertinente admitir ciertas “cautelares legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores”<sup>28</sup>.

A mi entender, esas cautelas son en el caso que nos ocupa más que necesarias, dado el nivel de desconfianza que genera en todos los sectores –y desde luego en el ámbito judicial- la actividad desempeñada por las empresas multiservicios. Creo que queda muy claro, tal y como se ha visto anteriormente, que esa ingeniería jurídica de la externalización ha nacido con una finalidad contraria a la norma que regula la cesión legal y, por ello, aunque las formalidades de la contratación de servicios se cumplan por parte de las empresas multiservicios, podemos estar sin duda ante uno de esos supuestos en los que las cautelas a las que se refiere la jurisprudencia han de aplicarse. Desde mi punto de vista, esas cautelas legales podrían pasar, como he señalado, por una reforma de la LETT que recondujese a las contrataciones de servicios de empresas multiservicios al espacio de la cesión legal de mano de obra, al menos para exigir su aplicación en aquellas en las que se dieran los siguientes elementos que destacan en la citada STS de 26 de octubre de 2016, Rec. 2913/2014: trabajo en los locales de la empresa principal; apariencia externa de personal de la empresa principal; infraestructura absolutamente simple o inexistente; y, mera supervisión de dirección formal por parte de la empresa multiservicios.

En supuestos como estos la posibilidad de las empresas de recurrir a la externalización no se eliminaría en modo alguno sino que se delimitaría dentro del ámbito de la cesión legal y en el marco de la legislación que garantiza las condiciones laborales individuales y colectivas de los trabajadores puestos a disposición. Quiero decir con ello que la opción de las empresas de externalizar las funciones de selección de trabajadores adecuados al puesto, contratación, abono de salarios y cotizaciones, control de los trabajadores, formación en PRL, etc...seguiría siendo posible pero dentro del marco jurídico adecuado.

Para ello, la reforma de la LETT, en línea con las modificaciones que se han ido ya aprobando, debería llevarse a cabo mediante la modificación, en primer lugar, del art. 6

---

<sup>28</sup> Véase la más reciente STS de 20 de noviembre de 2015, Rec. 104/2015, y la jurisprudencia que la misma recoge (SSTS de 11 de octubre de 2006, Rec. 3148/2004 y de 2 de marzo de 2009, Rec. 1605/2008).

LETT para permitir la contratación para la puesta a disposición en supuestos de prestación de servicios inherentes o accesorios a la actividad de la empresa usuaria pero que fuesen intensivos en mano de obra, aunque se trate de tareas de carácter permanente o habitual dentro de la actividad normal de aquélla. Admitida esta modalidad de puesta a disposición, tal y como exige el art. 15 RD 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las ETT, la empresa usuaria deberá en el contrato de puesta a disposición detallar esos servicios y las condiciones de su prestación. Con la reforma del art. 6 LETT y la extensión de la legalidad de la puesta a disposición más allá de los supuestos de contratación temporal, la contratación de trabajadores puestos a disposición por parte de la ETT para la cobertura de prestación de servicios en los que el elemento esencial es la mano de obra podría ser, de acuerdo con el actual marco jurídico, para obra o servicio determinado o indefinida.

**a) Contratación de los trabajadores puestos a disposición para obra o servicio vinculada a la prestación de servicios intensivos en mano de obra.**

Es de sobra conocido que, desde finales de los noventa, se ha admitido vía jurisprudencial la contratación para obra o servicio para la cobertura de contrata<sup>29</sup>.

Lo cierto en todo caso es que en los últimos años la ya clásica jurisprudencia sobre la adecuación del contrato para obra o servicio determinado a los supuestos de contrata y subcontrata ha sido objeto de alguna que otra revisión que ha tenido como finalidad la de desvincular parcialmente la contrata del contrato de trabajo para obra o servicio del trabajador contratado por la empresa contratista para cumplir, como expresamente reconoce la STS de 19 de julio de 2018, con “el deseo de garantizar la estabilidad en el empleo (en línea con el diseño del artículo 15.1 ET y de los valores asumidos tanto por la Constitución cuanto por el Derecho de la UE)”<sup>30</sup>. Con esta evolución jurisprudencial me refiero obviamente a la limitación en relación con la extinción del contrato cuando la contrata finaliza *ante tempus* por decisión de la empresa principal por acuerdo con la contratista<sup>31</sup> o de manera unilateral<sup>32</sup>; o a la imposibilidad de entender que mientras el mismo contratista es titular de la contrata (sea por prórroga o nueva adjudicación) sea posible sostener que ha llegado a su término la relación laboral<sup>33</sup>; ni siquiera la resolución parcial del encargo de la empresa cliente<sup>34</sup>.

No obstante, la doctrina que emana de las recientes sentencias de 19 de julio de 2018 nos lleva a una interpretación que claramente pretende limitar el encaje de esta modalidad contractual por obra con la contrata de servicios en los supuestos en los que se renegocian

---

<sup>29</sup> Por todas, SSTS 15 enero de 1997, Rec. 3827/1995; de 8 junio 1999, Rec. 3009/1998; o 20 noviembre 2000, Rec. 3134/1999.

<sup>30</sup> Rec. 823/2017. Doctrina reiterada en las sentencias de la misma fecha rec. 824/2017; 972/2017; 1037/2017; y en la STS de 11 de octubre de 2018, rec. 1295/2017.

<sup>31</sup> SSTS de 14 junio de 2007, Rec. 2301/2006; o, de 10 junio de 2008, Rec. 1204/2007.

<sup>32</sup> STS de 2 julio de 2009 Rec. 77/2007.

<sup>33</sup> SSTS 17 junio de 2008, Rec. 4426/2006; y, de 23 septiembre de 2008, Rec. 2126/2007.

<sup>34</sup> STS de 12 de junio de 2008, Rec. 1725/2007.

a lo largo de su vigencia los términos de la contrata<sup>35</sup>. Pero lo cierto es que no podemos considerar que el TS haya procedido a una rectificación de doctrina porque claramente concluye en las resoluciones referidas que “el caso resuelto es diverso al que surge cuando aparece una obra o servicio con duración excepcionalmente larga, sin prórrogas o novaciones del inicial acuerdo de colaboración entre empresas. En tal supuesto, seguramente, el abuso de temporalidad solo puede marcarlo el legislador puesto que los agentes económicos que conciertan la colaboración entre sí omiten pactos adaptativos posteriores”.

As, en tanto el legislador no atienda a esta llamada de la jurisprudencia y proceda en su caso a delimitar la causa de temporalidad del contrato para obra y servicio en relación con las contrata, en la propuesta de modificación de la LETT que ahora nos ocupa resultaría necesario considerar admisible la contratación temporal para obra o servicio correlativa a la contrata de servicios, reconociendo a la ETT la posibilidad de utilizar esta modalidad de contratación para los trabajadores puestos a disposición que sean cedidos en el marco de un contrato de puesta a disposición de prestación de servicios intensivos en mano de obra.

De todos modos, dado que, por lo que hace a la prestación de servicios, la necesidad de mano de obra de la empresa usuaria será de carácter permanente y habitual, sería también esencial desde mi punto de vista acometer una reforma de la LETT en relación con la contratación por tiempo indefinido de los trabajadores puestos a disposición, puesto que el desarrollo de la misma puede resultar esencial para el encaje en el marco de la cesión legal de la actividad de las empresas multiservicios.

#### **b) Contratación indefinida de los trabajadores puestos a disposición vinculados a la prestación de servicios intensivos en mano de obra.**

El art. 10.1 LETT regula, como vimos, la posibilidad de la contratación laboral indefinida de los trabajadores puestos a disposición. Este precepto no obstante no cuenta con más desarrollo que el que recoge el art. 16.2.5 RD 417/2015 y no es suficiente desde luego porque no despeja dudas sobre la vinculación de los trabajadores puestos a

---

<sup>35</sup> Se indica literalmente en el FJ Quinto: “No es lógico, razonable, ni acorde con la excepcionalidad que en el diseño legal posee la contratación temporal que un contrato para obra o servicio pueda soportar novaciones subjetivas (de la empresa cliente) o cambios en los términos en que se lleva a cabo la colaboración entre las empresas. Colisiona con la finalidad de las sucesivas reformas legales (tope de tres años, conversión en fijo por la vía del art. 15.5 ET) que un contrato opuesto a cuanto en ellas se establece pueda seguir aferrado al régimen jurídico antiguo pese a haber ido introduciendo esas diversas novaciones. Una cosa es la mera prórroga de la contrata y otra la sucesiva renegociación de sus términos, desde el temporal hasta el funcional. Ello, por tanto, con independencia de que la trabajadora siempre haya desempeñado las mismas funciones, porque lo que legitima su inicial (y válida temporalidad) no es la duración determinada de sus concretas tareas sino, como reiteradamente venimos exponiendo, la acotada duración de la colaboración entre las empresas. En ese sentido, matizando y actualizando nuestra doctrina, hemos de advertir que la "autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa" pedida por el legislador para legitimar el recurso a esta modalidad contractual deja de concurrir cuando la contrata se nova y es sucedida por otra diversa. Lo contrario acaba desembocando en un abuso de derecho (art. 7.2 CC), que deslegitima lo inicialmente válido”.

disposición con la ETT más allá de la prestación de servicios en la empresa usuaria. La relación laboral entre la ETT y los trabajadores cedidos vinculados a la prestación de servicios en las empresas usuarias podrá ser sin duda indefinida y estos firmarán los órdenes de servicio correspondientes al contrato de puesta a disposición pactado entre las empresas; ya sea con una o con varias usuarias, puesto que el trabajador de la ETT estará vinculado a ésta mediante el contrato indefinido y podrá atender diferentes órdenes de servicio.

La duda que desde la aprobación de la LETT ha planteado la contratación de los trabajadores puestos a disposición por tiempo indefinido es la relativa a la situación en que quedarán estos en el caso de que la ETT no tenga puestas a disposición que cubrir. La actividad de la ETT es la cesión de mano de obra, por lo que si no hay cesiones que atender es obvio que la plantilla contratada por tiempo indefinido sigue vinculada a la ETT pero sin trabajo efectivo que realizar.

La LETT, tal y como hemos visto, no daba entonces, ni da hoy, respuesta alguna en relación con esta cuestión. Es cierto que hubiera sido deseable que el legislador hubiese previsto expresamente la situación jurídica de los trabajadores contratados por tiempo indefinido en los períodos entre misiones; pero, dado el silencio legal, se han propuesto varias soluciones.

La mayoría de la doctrina ha entendido que las partes -ETT y trabajador fijo- podrían, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 45.1.b) del ET, incluir una cláusula de suspensión en el contrato de trabajo. Así, en las etapas en que no existiese puesta a disposición, el contrato quedaría suspendido y se eximiría a la ETT de remunerar al trabajador y a éste de prestar servicios, conforme a lo previsto por el art. 45.2 del ET<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> En este sentido CRUZ VILLALÓN, J., «El marco jurídico de las ETT», en AAVV, *La Reforma Laboral de 1994*, ALARCON CARACUEL (Coord.), Madrid, Marcial Pons, 1994, pág. 97; BAYLOS GRAU, A., «Las relaciones laborales del trabajador con la empresa de trabajo temporal. La negociación colectiva en las empresas de trabajo temporal», en AAVV, *Cuadernos de Derecho Judicial*, Dir. BAYLOS GRAU, Madrid, CGPJ, 1995, pág. 184. Por su parte, GARCÍA FERNÁNDEZ, M., «La contratación de trabajadores a través de las empresas de trabajo temporal (I)», AL, nº 1, 1996, pág. 527, señala que las suspensiones se pactarán, en cada momento, de mutuo acuerdo (art. 45.1.a) del ET), «siempre que el término de la suspensión no dependa exclusivamente de la voluntad del empresario». Esta interpretación ha sido avalada por la doctrina judicial. Así, la STSJ de Cataluña de 10 de junio de 2002, Rec. 1220/2003, señaló que: «Es cierto que la LETT deja abierta la posibilidad de que las ETT puedan contratar por tiempo indefinido a los trabajadores que prestarán servicios para las empresas usuarias (artículo 10.1). Es evidente que en este caso la relación directa del trabajador con la ETT se beneficia de la estabilidad, pero la prestación de servicios en las empresas usuarias es siempre temporal, lo que se materializa en las «órdenes de servicio», a las que se refiere el artículo 15.3 del RTT. Los trabajadores que sean contratados por la ETT por tiempo indefinido no verán extinguido su contrato con la finalización de cada puesta a disposición. La ETT irá destinándolos a las empresas usuarias que soliciten sus servicios y, con ocasión de cada puesta a disposición, les entregará una orden de servicio, en la que se especificarán los términos de la tarea a desempeñar. La relación laboral por tiempo indefinido con la ETT comportará períodos de inactividad entre contratos de puesta a disposición y las correspondientes órdenes de servicio, planteándose el problema de cuáles serán los efectos que sobre el contrato laboral se producirán en los períodos de inactividad, es decir, cuando la ETT no tenga puestas a disposición que atender. La LETT no da respuesta alguna en relación a este problema, si bien el

Desde otro punto de vista<sup>37</sup>, acudiendo al ET, se entiende que la situación sólo puede resolverse conforme a lo dispuesto por el art. 30 del ET. Este precepto estatutario, referido a la *mora accipiendi* empresarial, contempla y da respuesta al tema que se plantea. De acuerdo con esta norma, cuando la imposibilidad de trabajar es imputable a la empresa y no al trabajador, es aquélla la que, asumiendo los riesgos inherentes a la actividad que desempeña, debe hacerse cargo de la situación.

Trasladando lo dispuesto por este artículo a la relación laboral existente entre la ETT y el trabajador contratado por tiempo indefinido para prestar servicios en las empresas usuarias, se debe deducir que, siendo la ETT responsable de que el trabajador no pueda prestar servicios porque no tiene puestas a disposición que cubrir, será ella la que, asumiendo el incumplimiento de su deber de dar una ocupación efectiva al trabajador, deba abonar el salario al mismo, aunque no cumpla ninguna misión. Éste, al fin y al cabo, está dispuesto a trabajar, atendiendo las puestas a disposición que su empresa le encomiende. No obstante, a mi entender, en este caso hay que tener en cuenta que, si la ETT no concierta con las empresas usuarias contratos de puesta a disposición para la prestación de servicios, no cabe duda de que la suspensión del contrato de trabajo de los trabajadores en misión contratados por tiempo indefinido puede producirse por concurrir las circunstancias que justifican el incumplimiento del deber de ocupación efectiva por parte de la ETT. En efecto, el contrato podrá ser suspendido por causas económicas y de producción (art. 45.1.j) ET), de acuerdo con el procedimiento previsto en el art. 47 ET. De persistir esta situación, la ETT podría proceder a la extinción de los contratos por las mismas causas, asumiendo en ese caso el abono de la indemnización de 20 días de salario por año de servicio con el tope de 12 mensualidades.

---

artículo 11.2 LETT refiere que «Cuando el contrato se haya concertado por tiempo indefinido, se aplicará la normativa de carácter general». Teniendo en cuenta esto, un amplio sector doctrinal estima que las partes -ETT y trabajador fijo-, podrían, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.1.b) del ET, incluir una cláusula de suspensión en el contrato de trabajo. Así, en las etapas en que no existiese puesta a disposición, el contrato quedaría suspendido y se eximiría a la ETT de remunerar al trabajador y a éste de prestar sus servicios, conforme a lo prevenido en el artículo 45.2 ET”.

<sup>37</sup> DE LA VILLA, L.E., “El contrato de trabajo entre las ETT y el trabajador”, en AAVV, *Empresas de Trabajo Temporal*, CES, Madrid, 2002, pág. 117.