



**TRABAJO FIN DE GRADO**  
**Grado en Relaciones Laborales**  
**Facultad de Derecho**  
**Universidad de La Laguna**  
**Curso 2023/24**  
**Convocatoria: JULIO 2024**

ANÁLISIS DE LA DIRECTIVA 2008/104 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2008, RELATIVA AL TRABAJO A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL Y SUS ELEMENTOS DE TRANSPOSICIÓN.

Analysis of directive 2008/104 of the european parliament and of the council of 19 november 2008 regarding work through temporary employment employees and its transposition elements.



Realizado por el alumno/a D. Charlie China Romero, DNI 78853592R

Tutorizado por el Profesor/a D<sup>a</sup>. Sarai Rodríguez González

D<sup>a</sup>. Patricia María Riego Concepción

Departamento: Derecho Público y Privado Especial y Derecho de la Empresa.

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.



#### ABSTRACT

The European Union develops standards through different instruments: regulations, directives and decisions.

Directives are legislative acts that establish objectives that all EU member states must comply with. The way to transpose this norm into the internal law of each country is the responsibility of each country, so it is up to each State to develop its own rules to achieve the objectives. assigned objectives.

In this case we will analyze Directive 2008/104 of the European Parliament and of the Council of November 19, 2008, relating to work through temporary employment agencies.

On the other hand, we will also see how this directive is transferred to the internal law of our country and the obligations and rights of each of the parties present within this employment relationship.

**Key Words: Temporary employment agency, ETT, Directive, Ratification, Transposition**

#### RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

La Unión Europea elabora normas mediante diferentes instrumentos: reglamentos, directivas y decisiones.

Las directivas son actos legislativos donde se establecen objetivos que todos los estados miembros de la UE deben cumplir, la manera de transponer esta norma al derecho interno de cada país es responsabilidad de este, así que corresponde a cada Estado elaborar sus propias normas para alcanzar los objetivos encomendados.

En este caso nos dedicaremos a analizar la Directiva 2008/104 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

Por otra parte, veremos también cómo esta directiva se traslada al Derecho interno de nuestro país y las obligaciones y derechos de cada una de las partes presentes dentro de esta relación de trabajo.

**Palabras clave: Empresa de trabajo temporal, ETT, Directiva, Ratificación, Transposición**



## ÍNDICE:

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. CONTEXTO HISTÓRICO.....	4
CONVENIO 96 DE LA OIT: Relativo a las agencias retribuidas de colocación. ....	4
INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DE CONVENIO 96 DE LA OIT: Relativo a las agencias retribuidas de colocación. ....	7
LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. ....	8
CONVENIO 181 DE LA OIT: Relativo a las agencias de empleo privadas. ....	14
INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DE CONVENIO 181 DE LA OIT: Sobre las agencias de empleo privadas. ....	17
Real Decreto Legislativo 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. ....	23
Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad. ....	23
Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado. ....	23
Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.....	23
Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. ....	24
3. ANALISIS DE LA DIRECTIVA 2008/104 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2008, RELATIVA AL TRABAJO A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.....	26
4. INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA 2008/104 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal. ....	36
Modificaciones a la LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.....	36
5. CONCLUSIONES.....	47
6. BIBLIOGRAFIA.....	48

## 1. INTRODUCCIÓN.

Dentro del actual mercado de trabajo nos encontramos con una serie de empresas conocidas como empresas de trabajo temporal, en adelante nos referiremos a ellas como ETT, las cuales tienen una relación jurídico laboral con trabajadores que ponen al servicio de otras empresas, a las que en adelante denominaremos Empresa Usuaria.

El trabajador durante su misión se ve sometido a la facultad de dirección de la empresa usuaria, pero este depende jurídicamente del contrato laboral que ha firmado con la ETT

Según la Ley 14/1994, de 1 de junio, se denomina empresa de trabajo temporal a aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados<sup>1</sup>.

Dentro de las normas europeas referentes a las empresas de trabajo temporal, la que hoy nos ocupa concretamente es la DIRECTIVA 2008/104/CE DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO de 19 de noviembre de 2008 relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.

Esta directiva tiene como objeto principal garantizar que el trabajador cedido temporalmente tenga en materia de condiciones esenciales de trabajo y de empleo derecho a la igualdad de trato con respecto a los trabajadores que siendo personal contratado directamente por la empresa usuaria desempeñan su mismo puesto de trabajo.

Esta directiva se aplica de manera indistinta a las empresas públicas y privadas de trabajo temporal y también a las empresas usuarias con independencia de que estas tengan o no fines lucrativos. Para garantizar esta igualdad de trato se enfoca en diferentes aspectos que desarrollaremos a lo largo de este documento, pero que podemos referenciar de la siguiente manera:

- Condiciones de trabajo y de empleo
- Acceso al empleo, a la formación y a los servicios.
- Representación e información
- Sanciones
- Contexto

---

<sup>1</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. Art. 1

## **2. CONTEXTO HISTÓRICO.**

Antes de comenzar, debemos saber que la Organización Internacional del Trabajo, según su propia página oficial, es el organismo de la ONU dedicado al mundo del trabajo. Se funda con la finalidad de conseguir la paz universal y duradera desde las bases de la justicia social. Consta de 187 Estados Miembros y congrega a gobiernos, trabajadores y empleadores de estos e intenta enfocar el futuro del trabajo a nivel mundial centrándose en las personas y basándose en la creación de empleo, el respeto de los derechos de las personas trabajadoras y de la protección y el dialogo social.

Las conclusiones de las reuniones de la OIT se expresan a través de Convenios y Recomendaciones. Un Convenio de la OIT es un instrumento jurídico que reúne un conjunto de normas de carácter internacional, relativas al Derecho del Trabajo y que suponen una obligación para los Estados miembros que lo ratifiquen. La finalidad de estos Convenios es la de mejorar las condiciones de trabajo y de todas las partes implicadas en la relación laboral a nivel mundial.

- **CONVENIO 96 DE LA OIT: Relativo a las agencias retribuidas de colocación.**

- **Motivación del legislador:**

El objetivo es conseguir que los Estados fuesen capaces de desarrollar entidades de colocación que, o bien no tuviesen ánimo lucrativo o bien, perteneciesen al sector público, para de esta manera lograr que ni los trabajadores ni las empresas usuarias de estos, queden expuestos a los intereses económicos de entidades privadas especializadas en la intermediación y colocación de los trabajadores con el único fin de lucrarse de este proceso. De esta forma evitar que la mano de obra sea objeto de mercantilización, que fue uno de los principios fundamentales expuestos en el art. 427 del Tratado de Paz de Versalles de 1919.<sup>2</sup>

- **Ámbitos de aplicación del Convenio:**

En cuanto a los ámbitos de aplicación, respecto al ámbito territorial del Convenio que nos ocupa, únicamente será de cumplimiento obligado para los Estados miembros de la organización que lo ratifiquen ante el Director General de la misma, esto se desprende directamente de su Parte V, Disposiciones finales, Art. 17.1.<sup>3</sup>

Convenientemente cada Miembro que ratifique el presente convenio, deberá aclarar si ratifica las disposiciones de la Parte II, donde se prevén la progresiva abolición de las

---

<sup>2</sup> Tratado de Versalles, de 28 de junio de 1919. Art. 427.1

<sup>3</sup> Convenio de la OIT sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (revisado)1949. (Co. 096) Art. 17.1

agencias de colocación con fines lucrativos y a su vez la reglamentación de otras agencias de colocación, o si, por el contrario, las medidas ratificadas son las de la Parte III donde se prevé la regulación de las agencias de empleo remuneradas, incluyendo entre ellas las agencias de empleo con fines lucrativos.<sup>4</sup>

Sin perjuicio de lo anterior, cualquier Miembro que haya ratificado la Parte III, posteriormente podrá notificar al Director General que acepta las disposiciones de la Parte II. Si esto ocurriese, a partir de la fecha de registro de dicha comunicación las disposiciones de la Parte III del Convenio dejarán de tener efecto y pasarán a serle aplicables las disposiciones referentes a la Parte II.<sup>5</sup>

Sabiendo esto, podemos comenzar a definir el ámbito temporal de este Convenio y entraremos a diferenciar varios plazos temporales que aluden a la aplicación de este. Los plazos a los que nos referimos serían, publicación, ratificación y entrada en vigor y por último plazo de denuncia del Convenio.

La publicación de este Convenio se realiza en 1949, después de que el 8 de junio de ese año se haya reunido en Ginebra la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo con motivo de la revisión del Convenio relativo a las agencias retribuidas de colocación de 1933.

Entrará en vigor doce meses después de que el Director General haya registrado las ratificaciones de dos miembros<sup>6</sup>, y para cada Miembro en concreto, el plazo de entrada en vigor es de doce meses después de que el Director General haya registrado la ratificación de este<sup>7</sup>.

Para los plazos de denuncia de este, nos dirigimos al Art. 20 y tenemos que el mismo Convenio establece que cualquiera de los Miembros después de haberlo ratificado tendría derecho y posibilidad de denunciarlo tras haber transcurrido un periodo de diez años después de la fecha inicial de entrada en vigor del Convenio. Se establece también la forma en la que se produciría la denuncia y de acuerdo con esto se haría mediante acto comunicado al Director General de la OIT y hecho constar en él. Esta denuncia sólo surtiría efecto un año después de ser registrada.

De la misma manera el apartado 2 del mismo Art 20. establece que, tras haber ratificado este Convenio, si un Miembro no lo denunciara al año siguiente de haber

---

<sup>4</sup> Convenio de la OIT sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (revisado)1949. (Co. 096) Art. 2.1

<sup>5</sup> Ídem. Art. 2.2

<sup>6</sup> Ídem. Art. 17.2

<sup>7</sup> Ídem. Art. 17.3

acabado el periodo de diez años antes mencionado, quedará obligado por un nuevo periodo de diez años y, posteriormente, será cuando tenga la posibilidad de denunciarlo.

Cuando entramos a analizar el ámbito personal de aplicación de este Convenio, para saber quiénes serán los afectados por las materias aquí reguladas, tenemos que empezar por decir que en el Art. 1 de este, se define lo que es una agencia de empleo asalariada y las diferencia en dos tipos:

“Agencias de empleo con fines de lucro, es decir, cualquier persona, empresa, institución, agencia u otra organización que sirva de intermediario para conseguir empleo para un trabajador o un trabajador para un empleador, cuyo efecto sea obtener un beneficio material directo o indirecto.

Agencias de empleo sin fines de lucro, es decir, los servicios de empleo de empresas, instituciones, agencias u otras organizaciones que, sin perseguir un beneficio material, reciben del empleador o del trabajador, por dichos servicios, una tarifa de entrada, una contribución o cualquier remuneración”

También se aclara a la perfección que el presente convenio no se aplica a la colocación de gente de mar.<sup>8</sup>

Habiendo definido bien las agencias de colocación, podemos entrar en lo que sería el ámbito material de este Convenio, y es que el Documento en sus partes siguientes se dedica a explicar dos procedimientos, cada uno marca unas pautas a seguir en función del camino que decida emprender el País que lo ratifique. En su Parte II, lo más destacable en este apartado del documento es la inminente supresión de las oficinas de colocación con fines lucrativos<sup>9</sup> y la necesidad y obligatoriedad del Miembro de la creación de un servicio público que las sustituya.<sup>10</sup>

El periodo de supresión de las agencias de colocación con fines lucrativos será marcado por la autoridad competente y puede fijarse plazos distintos en función de las distintas categorías de personas que la agencia ocupe.<sup>11</sup>

En adelante, esta parte del Convenio continua su articulado destacando el fuerte control al que se someterán las agencias de colocación retribuidas hasta su final supresión, también hace mención a la manera en la que la autoridad correspondiente podría aplicar

---

<sup>8</sup> Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946. (Co 071) Art.1 “...todas las personas que trabajen a bordo o al servicio de cualquier buque dedicado a la navegación marítima, con excepción de los buques de guerra.”

<sup>9</sup> Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (revisado)1949. (Co. 096) Art. 3.1

<sup>10</sup> Ídem. Art. 3.2

<sup>11</sup> Ídem. Art. 3.3

alguna excepción a la obligada supresión establecida en función de la “categorías de personas, definidas con precisión por la legislación nacional, cuya colocación no pueda cubrirse adecuadamente en el marco del servicio público. servicio de empleo, pero sólo previa consulta, por los medios adecuados, con las organizaciones de empleadores y de trabajadores interesadas”.<sup>12</sup> Además de esto establece también los requisitos y las limitaciones que tendrán estas agencias.

En su Parte III, por el contrario, si el Miembro decidiera ratificar esta parte y no la anterior, el Documento marca el reglamento de las oficinas de empleo remunerados. En esta vía ofrecida por el documento, las agencias de colocación no deberán ser suprimidas, pero sí estarían expuestas a un fuerte control de la autoridad competente, estableciendo además la obligatoriedad de poseer una licencia anual renovable que puede ser retirada por la autoridad a la comisión de ciertas faltas y aparte de esto establece el control a las tarifas e impuestos que estas agencias cobren a los trabajadores que hayan colocado.<sup>13</sup> En España se decide ratificar la Parte II de este Convenio, siguiendo el camino de la supresión progresiva de estas agencias y la creación de un servicio público de empleo estatal que asumiera las funciones que estas venían asumiendo desde su aparición.

- **INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DE CONVENIO 96 DE LA OIT:  
Relativo a las agencias retribuidas de colocación.**

En España, la Jefatura de Estado, en el BOE núm. 123, de 23 de mayo de 1972, dedica 3 páginas a la Resolución del Ministerio de Asuntos Exteriores que da lugar a la ratificación de la Parte II del Convenio 96 de la OIT.

Es importante señalar que según Art. 96.1 de nuestra Constitución “Los tratados internacionales válidamente celebrados, una vez publicados oficialmente en España, formarán parte del ordenamiento interno. Sus disposiciones sólo podrán ser derogadas, modificadas o suspendidas en la forma prevista en los propios tratados o de acuerdo con las normas generales del Derecho internacional”<sup>14</sup>.

En su página 8971 encontramos la primera referencia al Convenio 96 de la OIT, donde se recoge el texto referente al preámbulo de este para dar comienzo a su ratificación.

Y en cuanto al contenido de dicha ratificación, el legislador se limita a reproducir lo publicado en la Parte II del Convenio, a partir de ese momento se asume por parte de la autoridad competente el mandato de crear un sistema público de empleo, dar supresión a

---

<sup>12</sup> Convenio sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (revisado)1949. (Co. 096) Art. 5.1

<sup>13</sup> Ídem. Art. 10

<sup>14</sup> Constitución Española de 1978. BOE nº311, de 29 de diciembre de 1978.

las agencias de colocación con fines de lucro, dar una licencia anual renovable de actividad a aquellas que por la características de los empleados que colocaban fuese muy difícil de sustituir por este sistema público y a la supresión de aquellas de las que fuera posible prescindir.

Dado el sistema jerarquía normativa por el que nos regimos los Tratados Internacionales se sitúan por encima de las Leyes internas por lo cual, en la Parte IV Disposiciones Diversas, de este instrumento de ratificación, el legislador deja claro en su Art. 24 que si la OIT adoptase un nuevo convenio que supusiese la revisión total o parcial de las materias aquí reguladas, la ratificación de ese nuevo Convenio supondrá de forma automática la denuncia de este y que en caso de no ratificar el Convenio revisor, seguiría en vigor el primer Convenio.<sup>15</sup>

- **LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.**

En España y debido a la grave situación económica que se veía reflejada en el mercado de trabajo, el legislador decide aprobar una ley que ayude a paliar la realidad existente en esos momentos. Es ahí cuando nace la Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas de fomento de la ocupación.

En esta Ley 10/1994 es donde se vuelve a abrir la puerta al funcionamiento de las empresas de trabajo temporal debido a que se observa que la burocracia y el uso que se estaba haciendo de los servicios públicos de empleo estaba retrasando e imposibilitando la cobertura total de la demanda de trabajo de nuestro país.<sup>16</sup>

En este sentido se hace mención expresa a las ETT en su Art.2 donde dice que “La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo ...”. Es en este contexto, para dar apoyo y complementar esta Ley, el legislador aprueba la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.

- **Motivación del legislador:**

Debemos tener en cuenta las motivaciones del legislador para la publicación de esta Ley, y es que si bien la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente venía

---

<sup>15</sup> Instrumento de Ratificación del Convenio 96 OIT. BOE nº123, de 23 de mayo de 1972.

<sup>16</sup> Ley 10/1994, de 10 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. BOE nº122, de 23 de mayo de 1994. “se posibilita la existencia de agencias de colocación sin fines lucrativos y se permite la actividad de las empresas de trabajo temporal cuyo funcionamiento con las debidas garantías y controles, tal como se prevé en el proyecto de ley elaborado por el Gobierno, harán más transparente y operativo el mercado de trabajo”.

estando prohibido por las legislaciones laborales en Europa y tratándola como tráfico ilegal de trabajadores por asimilarla a la intermediación en el mercado de trabajo con fines lucrativos, es igual de cierto que desde finales de los sesenta algunos de los países pertenecientes a la Unión Europea, aun teniendo ratificado el Convenio 96 de la OIT, han venido regulando la actividad de las empresas de trabajo temporal basándose principalmente en dos motivos:

- Por un lado, se entiende que la actividad desarrollada por estas agencias, cuando se realiza con el control dinamiza el mercado laboral.
- Por otro lado, para el trabajador supone una oportunidad de acceso a la actividad laboral, posibilitando cierta polivalencia en cuanto a la formación y los servicios profesionales que pueda prestar el trabajador.<sup>17</sup>

Continuando con las motivaciones del legislador para la aprobación de esta Ley establece su intención de equiparar el mercado laboral interno al del resto de los países de Unión.<sup>18</sup>

- **Ámbitos de aplicación de la Ley**

Ámbito territorial de esta Ley, al ser una norma dictada por las Cortes y el Gobierno de España tendrá validez dentro de todo el territorio español.

Ámbito temporal de esta Ley, siendo su fecha de publicación el día 02 de junio de 1994, no entraría en vigor hasta el 22 del mismo mes y desde ese momento es la Ley que ofrece el marco legislativo para las empresas de trabajo temporal dentro del territorio español, que actualmente continua vigente, habiendo recibido distintas modificaciones durante sus años de vigor, derivadas de Leyes internacionales ratificadas por nuestro Gobierno.

Ámbito personal de aplicación, esta ley afectará a las ETT, a las empresas usuarias y a los trabajadores presentes en esta relación laboral.

La ley 14/1994 comienza estableciendo una definición clara de lo que se considerará una empresa de trabajo temporal, y respecto a esto nos dice que será “aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados”.<sup>19</sup>

---

<sup>17</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. Exposición de motivos.

<sup>18</sup> Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) de 30 de marzo de 2010 Artículo 4, apartado 2, letra a) y artículos 26, 27, 114 y 115

<sup>19</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. Art. 1

En su Art. 2 exige una autorización administrativa<sup>20</sup> previa que será expedida por la autoridad laboral de la Comunidad Autónoma donde opere la ETT y que definirá el ámbito territorial para el que está autorizada.

Así mismo se mencionan los requisitos necesarios para la obtención de esta licencia administrativa: disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir las obligaciones que asume como empleador en relación con el objeto social, dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de empresa de trabajo temporal, encontrarse al corriente en el cumplimiento de sus obligaciones tributarias y con la Seguridad Social, garantizar, en los términos previstos en el artículo siguiente, el cumplimiento de las obligaciones salariales, indemnizatorias y con la Seguridad Social, no haber sido sancionada con suspensión de actividad en dos o más ocasiones y, por último, incluir en su denominación los términos «empresa de trabajo temporal».

La autorización administrativa será concebida a título Provincial, en caso de abrir centros de trabajo en distintas provincias de la misma Comunidad Autónoma, dicha autorización será expedida por la autoridad competente de dicha Comunidad. Si la nueva apertura quedase fuera del ámbito de actuación previamente establecido, la autoridad competente expedirá una nueva autorización.

Sobre la garantía financiera<sup>21</sup> que antes mencionábamos, la Ley establece que podría entregarse mediante tres vías, la primera sería en un depósito dinerario o de valores públicos en la Caja General de Depósitos o en cualquiera de sus sucursales, la segunda podrá ser un aval de carácter solidario prestado por una entidad financiera y la tercera mediante póliza de seguro contratada al efecto. Esta garantía será para responder por las posibles deudas que se puedan generar por indemnizaciones, tanto salariales como a la Seguridad Social. Deberá ser actualizada anualmente siempre que la empresa mantenga la actividad y esté libre de deudas de los tipos anteriormente mencionados.

La cuantía de esta garantía, para el primer año debe alcanzar un importe igual a veinticinco veces el cómputo anual del SMI vigente para ese momento y los años siguientes, el importe será el diez por ciento de la masa salarial del ejercicio anterior, sin que esto pueda ser inferior a la forma del primer año.

Será obligación de la autoridad laboral llevar un Registro de las ETT a las que haya concedido la autorización administrativa, con todos los datos correspondientes a las

---

<sup>20</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº 131, de 02 junio de 1994. Art. 2

<sup>21</sup> Ídem. Art. 3.1 – 3.5

empresas que desarrollan esta actividad y de igual forma deberá inscribir en el mismo las empresas que de acuerdo con la autoridad laboral procedan a una suspensión de actividad o incluso al cese de esta.<sup>22</sup>

Continuando con el principio de transparencia que veíamos en las normativas anteriormente analizadas, la ETT tiene la obligación de mantener en todo momento a la autoridad laboral informada de la relación de contratos de puesta a disposición suscritos por la empresa. También deberá informar de cualquier cambio en la titularidad como en la actividad de la empresa,<sup>23</sup>

En un siguiente bloque la normativa regula, da nombre y explica como es el tipo de contrato suscrito entre la ETT y la empresa usuaria y explica los requisitos de conducta que habrá con respecto a este contrato, desde los supuestos en los que se puede celebrar, la duración de estos y las exclusiones al uso de este tipo de contrato. Además de esto también deja claro la obligatoriedad que tiene la empresa usuaria de informar de estas contrataciones a los representantes de los trabajadores en la empresa, para garantizar que se están suscribiendo sin perjuicio de los requisitos anteriores.

El legislador define el contrato de puesta a disposición como “el celebrado entre la ETT y la empresa usuaria teniendo por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, a cuyo poder de dirección quedará sometido aquél”<sup>24</sup>.

Dejando claro que, aunque la relación jurídico-laboral del trabajador es con la empresa de trabajo temporal, este en su día a día, durante el desarrollo de su misión estará sometido al poder de dirección de la empresa usuaria.

Estos contratos podrán celebrarse entre una empresa y la otra por una duración <sup>25</sup>:

- “La duración máxima del contrato de puesta a disposición será de seis meses en el supuesto previsto en la letra b) del artículo anterior y de tres meses en el supuesto previsto en la letra d). En los demás su duración coincidirá con el tiempo durante el cual subsista la causa que motivó el respectivo contrato.”
- “Si a la finalización del plazo de puesta a disposición el trabajador continuara prestando servicios en la empresa usuaria, se le considerará vinculado a la misma por un contrato indefinido”

---

<sup>22</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº 131, de 02 junio de 1994. Art.4

<sup>23</sup> Ídem. Art. 5

<sup>24</sup> Ídem. Art. 6

<sup>25</sup> Ídem. Art. 7

- “Será nula la cláusula del contrato de puesta a disposición que prohíba la contratación del trabajador por la empresa usuaria a la finalización del contrato de puesta a disposición”

Las exclusiones que la Ley establece a estos contratos son tres supuestos contemplados para la protección de los trabajadores, sus empleos y la garantía de respeto a sus derechos.

En primer lugar, la empresa no podrá suscribir contratos de puesta a disposición para sustituir a trabajadores que estén ejerciendo su derecho a la huelga en la empresa usuaria en segundo lugar, cuando el contrato se suscriba para trabajos especialmente peligrosos para la seguridad y salud en el trabajo, en tercer lugar, cuando la empresa pretenda cubrir un puesto que en los doce meses anteriores a la contratación haya sido objeto del despido de trabajadores mediante despido improcedente.<sup>26</sup>

En cuanto a la forma y duración de los contratos, el Art. 10 de la Ley, expone que los contratos de trabajo de la empresa de trabajo temporal y el trabajador, la duración puede ser por tiempo indefinido o se puede celebrar un contrato de duración, el único requisito que pone el legislador es que ha de celebrarse por escrito y especificar el tiempo de duración del mencionado contrato.

Se abre la posibilidad de que los contratos en cuanto a la tipología de este sean variados, por ejemplo, las ETT pueden suscribir contratos en prácticas y también contratos para la formación y aprendizaje.

De la misma forma no hay límite al número de contratos de puesta a disposición suscritos por la ETT y un trabajador, siempre y cuando sean para empresas usuarias diferentes y los motivos del contrato estén dentro de los supuestos antes mencionados para la celebración de este tipo de contratos. Cabra también la posibilidad de que el contrato firmado por la ETT y el trabajador tenga carácter de fijo discontinuo para cubrir contratos de puesta a disposición por cubrir necesidades puntuales de diversas empresas usuarias.

En este punto podemos observar, como el legislador facilita en la medida de lo posible la contratación, poniendo escasos límites a las posibilidades de contratación y favoreciendo que las ETT puedan colocar trabajadores en las empresas usuarias, pero,

---

<sup>26</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. Art.8

mantiene siempre la voluntad de ejercer un control sobre las actuaciones de estas, para mantener siempre la premisa de la no mercantilización de la mano de obra.<sup>27</sup>

Cuando hablamos de los derechos de los trabajadores contratados para ser cedidos, tenemos que diferenciar entre dos vías, la primera, cuáles son sus derechos con respecto a la empresa donde desarrollan su misión, y la segunda, cuáles son sus derechos con respecto a la ETT que es la empresa con la que tienen suscrito un contrato de trabajo.

De este modo tenemos que, con respecto a la empresa usuaria, en el tiempo en el que el trabajador está cedido en ella tiene derecho, por un lado, a la protección ante cualquier tipo de diferenciación o discriminación por motivo de sexo, raza y origen étnico, religión, discapacidades, edad y orientación sexual<sup>28</sup>. Por otra parte, a la igualdad de aplicación en cuanto a las condiciones esenciales de trabajo con respecto a los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria para el mismo puesto. En cuanto a los derechos de los trabajadores la Ley establece que durante su contrato de puesta a disposición, si el mismo se ha suscrito por tiempo determinado, el trabajador tendrá derecho a la misma remuneración del puesto a desarrollar que recibiría un trabajador propio de la empresa usuaria y deberá incluir en su caso la parte proporcional de pagas extraordinarias, vacaciones y festivos<sup>29</sup>.<sup>29</sup> De igual manera, tendrán derecho durante el plazo que dure su contrato de puesta a disposición, a acceder a servicios complementarios de la empresa tales como, transporte, comedor, e instalaciones colectivas de la empresa. Además de esto, tendrán derecho a presentar mediante la intermediación de los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria, las reclamaciones necesarias en cuanto a las condiciones de ejecución de su actividad laboral.<sup>30</sup>

Con respecto a la empresa de trabajo temporal, será la obligada de cumplir con los salarios y obligaciones de Seguridad Social de los trabajadores puestos a disposición y dedicarán al menos un 1 por 100 de su masa salarial a la formación de los trabajadores. Además de esto, “Será nula toda cláusula del contrato de trabajo que obligue al trabajador a pagar a la empresa de trabajo temporal cualquier cantidad a título de gasto de selección, formación o contratación”.<sup>31</sup>

---

<sup>27</sup> Tratado de Versalles, de 28 de junio de 1919. Art. 427.1

<sup>28</sup> Constitución Española de 1978. BOE nº311, de 29 de diciembre de 1978. Art. 14

<sup>29</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. Art. 11

<sup>30</sup> Ídem. Art 17

<sup>31</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. Art. 12

En cuanto a las infracciones de las empresas usuarias, las divide en tres tipos, leves, graves y muy graves. Como falta leve encontramos la no formalización del contrato de puesta a disposición de la forma adecuada. En cuanto a las graves, formalizar contratos para supuestos no previstos y la falta de información al trabajador que suponga un perjuicio para sus derechos. En las muy graves, la lesión de los derechos colectivos del trabajador y la puesta en riesgo de su salud y su seguridad.<sup>32</sup>

En referencia a las infracciones de la ETT, realiza la misma división, dejando como leves la no cumplimentación de los contratos de puesta a disposición en la forma adecuada y la no publicidad en sus identificación del término empresa de trabajo temporal y el número de autorización. En las graves, fallos de forma y de información para con la autoridad laboral y la falta de formación de los trabajadores, además del cobro de cualquier tarifa al trabajador por sus servicios. Como muy grave, no actualizar la garantía financiera y la imprudencia en cuanto a salud y seguridad en la celebración de los contratos<sup>33</sup>.

- **CONVENIO 181 DE LA OIT: Relativo a las agencias de empleo privadas.**

- **Motivación del legislador:**

En 1994 la Organización Internacional de Trabajadores reconoce por un lado el papel importante y activo que las agencias de empleo privadas han venido desarrollando con respecto a la respuesta rápida y eficaz a las necesidades que presenta el mercado laboral, y por otro lado, la necesidad siempre presente de defender y garantizar los derechos individuales y colectivos de los trabajadores, considerando que es el momento de someter a revisión el Convenio 96 de la OIT, relativo a las agencias retribuidas de colocación.

A esta conclusión se llega tras entender que el contexto presente es totalmente distinto al que se encontraban en el momento de adoptar el Convenio anterior, donde a grandes rasgos se pretendía en el medio plazo acabar con este tipo de agencias y crear sistemas públicos de empleo.

- **Ámbitos de aplicación del Convenio**

En cuanto a los ámbitos de aplicación, con respecto al ámbito territorial del Convenio que nos ocupa, únicamente será de cumplimiento obligado para los Estados miembros de la Organización que lo ratifiquen ante el Director General de la misma, esto se desprende directamente de su Art. 18.1.

---

<sup>32</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. Art. 20

<sup>33</sup> Ídem. Art. 21

En relación con el ámbito temporal de este convenio, debemos decir que entra en vigor doce meses después de que los primeros dos Miembros lo hayan ratificado y se haya producido el adecuado registro del Director General. Pero luego, para cada Miembro en particular, entrará en vigor doce meses después de la fecha de registro de su ratificación.<sup>34</sup>

El plazo de vigencia será de diez meses y pasado este tiempo, podrá ser denunciado pasado un periodo de diez años desde la fecha inicial de su entrada en vigor y esta denuncia no surtirá efecto hasta pasado un año de su registro.

La forma de hacer la denuncia de este Convenio es por escrito mediante acta comunicada al Director General para su posterior registro por parte de este.

Ante la ausencia de denuncia expresa, quedará nuevamente obligado durante un nuevo periodo de diez años y en lo sucesivo, mantendrá el derecho de denuncia siempre transcurridos estos bloques de diez años.<sup>35</sup>

Cuando entramos a analizar el ámbito personal de aplicación de este Convenio, el legislador es bastante claro al respecto, este convenio se aplicará a todas las agencias de empleo privadas y a todas las categorías de trabajadores y a todas las ramas de actividad económica que participen de esta relación laboral. No aplicándose al reclutamiento y la colocación de la gente de mar.

En este punto, es necesario dejar claro lo que el legislador define como agencia de empleo privada, en el presente Convenio la definición es un poco más extensa que en el Convenio n°96, concretamente ampliando las funciones que pueden realizar, y deberá realizar al menos una de ellas, “Estas funciones son: servicios destinados a vincular ofertas y demandas de empleo, servicios consistentes en emplear trabajadores con el fin de cederlos y otros servicios relacionados con la búsqueda de empleo, determinados por la autoridad competente. Mientras que como trabajador se conocerá a cualquier persona que sea solicitante de un empleo”.<sup>36</sup>

El Convenio que nos ocupa intenta no poner límites a las actuaciones de las agencias de empleo privada más allá de la legislación existente en cada país, otorga la potestad de establecer su régimen jurídico interno a cada Miembro para de esta manera hacer una regulación lo más adecuada posible a la realidad y las necesidades de cada país, pero todo debe hacerse mediante consulta a las asociaciones más representativas de empleadores y

---

<sup>34</sup> Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas, de 1997. (Co 181) Art. 18

<sup>35</sup> Ídem. Art. 19

<sup>36</sup> Ídem. Art. 1

trabajadores.<sup>37</sup> De la misma manera, se garantiza que se adoptaran las medidas necesarias para que los trabajadores contratados para ser cedidos en ningún momento vean afectada su capacidad para hacer uso de sus derechos laborales colectivos, concretamente en el documento se mencionan la libertad sindical y el derecho a la negociación colectiva.<sup>38</sup>

Hasta este momento podemos ver cómo evoluciona tanto el concepto de agencias de empleo privada como las funciones que se le atribuyen y se les acepta como agente dinamizador del mercado de trabajo. En lo sucesivo se continúa persiguiendo el objetivo de la no discriminación por ningún motivo y además de esto, algo novedoso, la aplicación de acciones que faciliten el acceso al empleo de los colectivos más desfavorecidos, en este sentido nos encontramos el Art. 5 del Convenio que expresa “Con el fin de promover la igualdad de oportunidades y de trato en materia de acceso al empleo y a las diferentes profesiones, todo Miembro velará por que las agencias de empleo privadas traten a los trabajadores sin discriminación alguna...”.

Un punto más a tratar en este Convenio es la manera en la que sigue defendiendo la no mercantilización del trabajo<sup>39</sup>, en su Art. 7 la prohibición de que los trabajadores paguen ningún tipo de tarifa por ser puesto a disposición de una empresa usuaria.

Si bien es cierto que en el mismo artículo permite a la autoridad competente, previa consulta a las asociaciones más representativas de empleadores y trabajadores, establecer en interés de estos últimos ciertas excepciones, siempre y cuando cumpla con la obligación establecida de informar a la OIT de las excepciones realizadas.

Este documento continúa su articulado estableciendo límites a las actuaciones de las agencias de empleo privadas en cuanto a la explotación o abuso de los trabajadores, desde instar a los Miembros a adoptar, mediante legislación interna, las medidas necesarias para evitar cualquier tipo de abuso con respecto a los trabajadores migrantes, hasta abrir la posibilidad de establecer tratados bilaterales de funcionamiento cuando exista un flujo de trabajadores frecuente y considerable entre dos Miembros, y la expresa prohibición de que se ofrezca o utilice el empleo infantil.<sup>40</sup>

En adelante, el legislador se centra en establecer actuaciones que ofrezcan garantías a los trabajadores ante las prácticas de estas agencias de empleo para evitar que incurran en actuaciones fraudulentas o contrarias a la legalidad.

---

<sup>37</sup> Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas, de 1997. (Co 181). Art. 3

<sup>38</sup> Ídem. Art. 4

<sup>39</sup> Tratado de Versalles, de 28 de junio de 1919. Art. 427.1

<sup>40</sup> Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas, de 1997. (Co 181). Art. 8 y 9

En sus artículos 11 y 12 se centra en garantizar que se establezca mediante normativa interna, se establezcan instrumentos y procedimientos para que el trabajador contratado para ser cedido temporalmente pueda gozar de la protección adecuada a sus derechos laborales de carácter colectivos e individuales en su relación con ambas empresas.

Es destacable que en la comparación con el Convenio 96, que es el anterior y al que directamente denuncia este en caso de ratificación<sup>41</sup>, el Convenio 181 se torna mucho más permisivo en cuanto a la coexistencia y cooperación entre las agencias privadas y el servicio público de empleo, reconociendo el servicio que se realiza desde la iniciativa privada, pero sigue intentando establecer una obligatoriedad de información a la autoridad laboral competente.<sup>42</sup>

- **INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DE CONVENIO 181 DE LA OIT:  
Sobre las agencias de empleo privadas.**

En España en mayo de 1999 se ratifica el Convenio 181 de la OIT, este hoy en día continua en vigor, se realiza mediante la publicación expresa de su instrumento de ratificación en el BOE nº219, de 13 de septiembre de 1999.

Este espíritu colaborativo y garantista de la Ley 14/1994, de 11 de junio, hace posible que al ratificarse el Convenio nº181, no sea necesaria una derogación sino una adaptación de esta mediante una serie de modificaciones que pasaremos a detallar.

- **Ley 29/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.**

- **Motivación del legislador:**

Teniendo en cuenta que la Ley 14/1994, de 1 de junio, reguló las ETT en España por primera vez, para equiparar nuestra legislación a la de otros países de la Unión Europea, en cuanto a las ETT, esta Ley, la 29/1999, de noviembre de 1999, viene a establecer determinadas obligaciones a las empresas usuarias y a las ETT con respecto a los trabajadores, que garantizan sus derechos en relación con ambas y además una obligación de transparencia de las ETT para con la autoridad competente.<sup>43</sup>,

De esta forma, esta Ley, en su disposición final primera, establece una serie de modificaciones que afectan a la Ley 14/1994, de 1 de junio dado que esta incluye los

---

<sup>41</sup> Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas, de 1997. (Co 181). Art 16

<sup>42</sup> Ídem. Art. 13.4

<sup>43</sup> Ley 29/1999, de 16 de junio de 1999, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº170, de 17 de julio de 1999.

desplazamientos llevados a cabo por trabajadores de empresas de trabajo temporal extranjeras a España y viceversa.

- **Ámbitos de aplicación:**

En cuanto a los ámbitos de aplicación, nos centraremos en decir que como únicamente vamos a tener en cuenta las modificaciones que hace sobre la Ley 14/1994, de 1 de junio, respetaremos los que hemos establecido para esta en el epígrafe dedicado a ella.

- **Modificaciones:**<sup>44</sup>

En su artículo único, la Ley 29/1999, de 16 de julio, establece explícitamente los cambios relativos a la Ley 14/1994, los artículos sujetos a cambios son, el artículo 2, los artículos del 5 al 9, los artículos 11 y 12, y además de esto, los artículos 19 y 20.

- **Modificaciones al Art. 2 Autorización administrativa:**

Esta Ley introduce en este artículo tres párrafos, donde el primero viene dedicado a la estructura interna de la ETT, de su dimensión, de su equipamiento, de la titularidad de sus centros de trabajo y las condiciones de trabajo del personal contratado para prestar servicio dentro de esta, además, la organización y los sistemas de selección utilizados para la contratación de los trabajadores para su puesta a disposición.

Establece un mínimo de doce trabajadores con contratos estables para la prestación de servicios bajo la dirección de la ETT por cada mil trabajadores o fracción contratados para su puesta a disposición en el año inmediatamente anterior y la obligatoriedad de actualizar este número en los años posteriores.

El segundo párrafo introducido establece que “En los expedientes de primera autorización y prórroga, la autoridad laboral recabará con carácter preceptivo y no vinculante informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social”

El tercer párrafo incorpora un nuevo apartado al art. 2 en relación con la obligación que tiene la ETT de respetar la estructura organizativa que acreditó a la hora de que le fuera concedida la autorización administrativa para su puesta en marcha.

- **Modificaciones al Art. 5 Obligaciones de información a la autoridad laboral:**

Se establece la obligación de la ETT de remitir a la autoridad laboral, una relación de los contratos de puesta a disposición celebrados, cualquier cambio de titularidad, cese de actividad o apertura y cierre de centros de trabajo de la ETT, deberá ser notificado por esta a la autoridad laboral.

---

<sup>44</sup> Ley 29/1999, de 16 de junio de 1999, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº170, de 17 de julio de 1999. Artículo único.



Respecto a los contratos de puesta a disposición cuya prestación de servicios no esté en el ámbito territorial cubierto por su autorización administrativa, la ETT deberá notificar a la autoridad laboral de lo relativo a esta prestación de servicios con anterioridad al inicio de esta.

➤ **Modificaciones al Art. 6 supuestos de utilización:**

Se establece que una empresa usuaria podrá realizar un contrato de puesta a disposición con una ETT en los mismos casos en los que esta pudiese hacer una contratación propia.

➤ **Modificaciones al Art. 7 Duración**

En cuanto a la duración del contrato, establece los límites propios del art. 15 del Estatuto de los Trabajadores para los contratos de duración determinada<sup>45</sup> y en el caso de los periodos de formación previos a la prestación de servicio se regirán por el art. 12.3 de esta Ley<sup>46</sup>.

➤ **Modificaciones al Art. 8 Exclusiones**

Para este Art. modifica la letra c) y queda redactada de la siguiente manera, “Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor, o cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un período de tiempo superior a trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal”.

---

<sup>45</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 15

“a) Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses más por convenio colectivo...”

b) Cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran... podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.

c) Cuando se trate de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo, siempre que en el contrato de trabajo se especifique el nombre del sustituido y la causa de sustitución.”

<sup>46</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. Art. 12.3

“La empresa de trabajo temporal... deberá facilitar dicha formación al trabajador, con medios propios o concertados, y durante el tiempo necesario, que formará parte de la duración del contrato de puesta a disposición, pero será en todo caso previo a la prestación efectiva de los servicios.”



➤ **Modificaciones al Art. 9 Información a los representantes de los trabajadores en la empresa**

Establece la obligación de la empresa usuaria de informar a los representantes de los trabajadores en cada momento de la cantidad y el motivo de los contratos de puesta a disposición suscritos en al menos los diez días siguientes a su celebración.

➤ **Modificaciones al Art. 11 Derechos de los trabajadores**

Establece que el trabajador contratado para ser cedido tiene derecho a la igualdad en cuanto a la remuneración total fijada para el puesto de trabajo que está desarrollando durante la prestación de servicio. Además de esto, cuando el contrato se haya suscrito por una duración de tiempo determinada, al finalizarlo, tendrá derecho a indemnización a razón de doce días de salario por año trabajado.

➤ **Modificaciones al Art. 12 Obligaciones de la empresa**

Incorpora los apartados 3 y 4 al artículo, el primero, se refiere a la obligación de la empresa de destinar al menos el 1 por 100 de la masa salarial de la empresa a la formación de los trabajadores. El segundo, establece que la empresa está obligada a asegurarse de que el trabajador dispone de la formación necesaria para el trabajo que va a desarrollar.

➤ **Modificaciones al Art. 19 Infracciones de las empresas de trabajo temporal.**

En el apartado de infracciones leves, añade un caso a los ya existentes en la Ley, “No entregar a la empresa usuaria la copia básica del contrato de trabajo o la orden de servicio de los trabajadores puestos a disposición de esta, así como la restante documentación que esté obligada a suministrarle”.

En el apartado de infracciones graves, establece que lo será el hecho de formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos a los previstos en la Ley, no cumplir con el presupuesto mínimo establecido para la formación de los trabajadores y la puesta a disposición de trabajadores en territorios geográficos para los que no tuviera autorización administrativa.

Para la sección de infracciones muy graves, establece la de no dedicarse exclusivamente a la actividad constitutiva de la ETT.

➤ **Modificaciones al Art. 20 Infracciones de las empresas usuarias.**

Para el apartado de infracciones graves, modifica las letras b) y e) quedando de la siguiente manera:

En el apartado b) podemos leer “Formalizar contratos de puesta a disposición para supuestos distintos de los previstos en el apartado 2 del artículo 6 de esta Ley o para la cobertura de puestos de trabajo respecto de los que no se haya realizado previamente la

preceptiva evaluación de riesgos”, y para la letra e), “Formalizar contratos de puesta a disposición para la cobertura de puestos o funciones que, en los doce meses anteriores, hayan sido objeto de amortización por despido improcedente, despido colectivo o por causas objetivas, o para la cobertura de puestos que en los dieciocho meses anteriores hubieran estado ya cubiertos por más de trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal, entendiéndose en ambos casos cometida una infracción por cada trabajador afectado”.

- **Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional.**

- **Motivación del legislador:**

Se cree lógico y necesario legislar dando soporte a la libre prestación de servicios dentro de la Unión Europea,<sup>47</sup> y en el caso que nos ocupa, del papel que están jugando las ETT que operan de manera transnacional, en el desplazamiento temporal de trabajadores para prestar servicios fuera de las fronteras de su país de origen. De esta forma, esta Ley, en su disposición final primera, establece una serie de modificaciones que afectan a la Ley 14/1994, de 1 de junio.

- **Ámbitos de aplicación:**

En cuanto a los ámbitos de aplicación de esta Ley, diremos que territorialmente al ser normativa interna, sólo será de aplicación dentro de nuestras fronteras y que se aplicará a las empresas de países miembros que realizan un desplazamiento en el marco de una prestación de servicios a España, para conseguir con esto establecer las condiciones mínimas que deberán ofrecer estas empresas a dichos trabajadores.

La vía que le da acceso a introducir modificaciones en la Ley 14/1994, de 1 de junio está en su Art. 2 cuando al establecer la definición de “desplazamiento en el marco de una prestación de servicios transnacionales”, en el apartado 1.c incluye “El desplazamiento de un trabajador por parte de una empresa de trabajo temporal para su puesta a disposición de una empresa usuaria que esté establecida o que ejerza su actividad en España”.<sup>48</sup>

- **Modificaciones<sup>49</sup>:**

En su disposición final primera, establece que añade el Capítulo VI a la Ley 14/1994, de 1 de junio, versa sobre la Actividad transnacional de las empresas de trabajo temporal.

---

<sup>47</sup> Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, del 13 de diciembre de 2007. Arts. del 56 al 62

<sup>48</sup> Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE nº286, de 30 de noviembre de 1999. Art. 2.1.c

<sup>49</sup> Ídem. Disposición final primera.

Añade una serie de artículos que completan nuestra legislación interna sobre las ETT, lo ordena en dos secciones, la primera explica cómo será la actividad en España de las ETT de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, la segunda, establece como será la actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de las ETT españolas.

En su Sección 1ª Actividad en España de ETT de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo, el legislador establece que la empresa de trabajo temporal establecida en el territorio antes mencionado que quiera desplazar sus trabajadores a nuestro país deberá cumplir con los requisitos de constitución y cumplir con la legalidad del país en el que esté establecida. Remarca la obligatoriedad de que el contrato se formalice por escrito y se adecue a lo dispuesto en esta Ley, además la obligación de garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo adecuadas al efecto.

En cuanto a las empresas usuarias establecidas en España, podrán suscribir contratos de puesta a disposición con las empresas anteriormente referidas cuando estas cumplan con los requisitos impuestos y además de eso, en cuanto a la relación con el trabajador cedido, deberán ajustarse a la normativa interna expuesta en el capítulo IV de la Ley 14/1994, de 1 de junio.

Con respecto a las infracciones que se puedan cometer, establece diferencias entre las cometidas por las ETT y las cometidas por las empresas usuarias, para las ETT, como infracción grave tenemos la no formalización del contrato por escrito y la formalización de contratos de puesta a disposición fuera de los supuestos permitidos por esta Ley, como muy graves, establecer contratos de puesta a disposición sin estar válidamente constituidas como ETT, suscribir contratos sin respetar la protección para la seguridad y salud de los trabajadores cedidos, y también ceder trabajadores a otras ETT para su posterior cesión a terceros.

Para las empresas usuarias, con respecto a las infracciones leves y graves, se dirige las marcadas en la Ley 14/1994, de 1 de junio, pero con respecto a las muy graves estipula que lo será el hecho de suscribir contratos con ETT que no estén debidamente constituidas o que no reúnan los requisitos exigidos por la Ley para la cesión de trabajadores.

En cuanto a las sanciones establecidas, nos remite a la Ley 8/1988, de 7 de abril, de Infracciones y Sanciones en el Orden Social y además de esto, establece que la reiteración en la comisión de estas faltas podría dar lugar a la prohibición de la puesta a disposición de trabajadores durante un año, incluso por tiempo indefinido si reincidiera en la falta.

En su Sección 2ª Actividad en la Unión Europea o en el Espacio Económico Europeo de ETT españolas, en esta sección se establece que las empresas que cedan trabajadores a empresas usuarias de otros Estados miembros deberán cumplir con la normativa de dicho Estado al respecto y garantizar a sus trabajadores las condiciones de trabajo adecuadas con respecto a la legislación del país de destino.

Con respecto a las infracciones y sanciones establece que “Las infracciones y sanciones de las empresas de trabajo temporal en los supuestos a que se refiere esta sección serán las establecidas en el capítulo V de la presente Ley y, en su caso, en el apartado 3 de la disposición adicional primera de la Ley sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional”.

- **Real Decreto Legislativo 5/2001, de 2 de marzo, de Medidas Urgentes de Reforma del Mercado de Trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**
- **Ley 12/2001, de 9 de julio, de medidas urgentes de reforma del mercado de trabajo para el incremento del empleo y la mejora de su calidad.**
- **Ley 5/2006, de 10 de abril, de regulación de los conflictos de intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado.**

Estas normativas vienen a modificar parcialmente la Ley 14/1994, de 1 de junio, no nos detendremos en ellas ya que modifican el mismo aspecto, el apartado c) del artículo 8 pero a excepción de la Ley 12/2001, de 9 de junio, las otras dos disposiciones se encuentran derogadas por modificaciones posteriores.

- **Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo.**
  - **Motivación del legislador:**

Por un lado, fomentar la contratación indefinida, por otro, cambiar aspectos puntuales de la legislación existente para adecuarlos al momento actual y, por último, mejorar la protección por desempleo de colectivos concretos.

A nosotros, la parte que nos interesa es, por un lado, la modificación que realiza del artículo 8.c) de la ley 14/1994, de 1 de junio y por otro lado la inclusión en el Estatuto de los Trabajadores de la figura de la cesión ilegal de trabajadores<sup>50</sup>.

---

<sup>50</sup> Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE nº312, de 30 de diciembre de 2006. Exposición de motivos.

- **Modificaciones:**

- **Modificación al Art. 8.c) de la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.**

De este modo, el artículo 8.c) de esta Ley, tras haber sufrido modificaciones anteriores como hemos mencionado, queda de la siguiente manera para uno de los casos de exclusión a la utilización por una empresa usuaria de trabajadores cedidos por una ETT:

“Cuando en los doce meses inmediatamente anteriores a la contratación la empresa haya amortizado los puestos de trabajo que se pretendan cubrir por despido improcedente o por las causas previstas en los artículos 50, 51 y 52, apartado c), del Estatuto de los Trabajadores, excepto en los supuestos de fuerza mayor”.<sup>51</sup>

En cuanto a El Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, queda modificado como sigue en su Art. 43.2: “En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el presente artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario”<sup>52</sup>.

- **Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo.**

- **Motivación del legislador:**

En este Real Decreto-ley, aprobado y publicado en un contexto de crisis laboral derivada de la crisis económica se intenta reducir el desempleo y aumentar la productividad, para esto se impulsa la creación de empleo, mantenimiento de este y prestar especial atención al acceso de los jóvenes al empleo<sup>53</sup>. Se introduce una serie de modificaciones a la Ley 14/1994, de 1 de junio, concretamente en sus artículos 8.b), 11, 16.3, 17 y añade la Disposición Adicional IV y modifica la Disposición Adicional II.

---

<sup>51</sup> Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE nº312, de 30 de diciembre de 2006. Art. 13

<sup>52</sup> Ídem. Capítulo II, Art. 43. Cesión ilegal de trabajadores.

<sup>53</sup> Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº147, de 17 de junio de 2010. Exposición de motivos.

○ **Modificaciones<sup>54</sup>:**

➤ **Modificación al art. 8, Exclusiones, en su apartado b):**

Nos explica que queda excluida la utilización de los contratos de puesta a disposición para “la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley.”

➤ **Modificación al Art. 11, Derechos de los trabajadores, en su apartado 1:**

De esta forma establece que los trabajadores cedidos en una empresa, durante el periodo de prestación de servicios, tendrán derecho a la aplicación de las mismas condiciones esenciales de trabajo y empleo que tendrían si les hubiese contratado la empresa usuaria directamente.

Establece como concepto de condiciones esenciales de trabajo y empleo a lo referente a la remuneración (completa), duración de la jornada, horas extraordinarias, periodos de descanso, trabajo nocturno, vacaciones y días festivos.

Así mismo, les otorga el mismo derecho en cuanto a la aplicación de medidas para la protección de las mujeres embarazadas, lactancia, cuidado menores y la igualdad de trato en cuanto a hombres y mujeres, además de la no discriminación.

➤ **Modificación al Art. 16, Obligaciones de la empresa usuaria, en su apartado 3:**

“La empresa usuaria responderá subsidiariamente de las obligaciones salariales y de Seguridad Social contraídas con el trabajador durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, así como de la indemnización económica derivada de la extinción del contrato de trabajo”.

➤ **Modificación al Art. 17, Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria:**

**En su apartado 2:** Mediante esta modificación se da derecho a los trabajadores cedidos, durante la prestación de servicio, a los servicios de transporte, comedor, guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa, en las mismas condiciones que los trabajadores contratados directamente por la misma.

En este sentido es evidente como amplía la cantidad de servicios complementarios a los que pueden acceder estos trabajadores

**Se añade un apartado 3:** “La empresa usuaria deberá informar a los trabajadores cedidos sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles las

---

<sup>54</sup> Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº147, de 17 de junio de 2010. Art. 17

mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que a los trabajadores contratados directamente por aquélla...”

### **3. ANALISIS DE LA DIRECTIVA 2008/104 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO, DE 19 DE NOVIEMBRE DE 2008, RELATIVA AL TRABAJO A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

#### **○ Motivación del legislador:**

El Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea, con esta Directiva, teniendo en cuenta el Art. 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,<sup>55</sup> y además de esto la necesidad de que la constitución de un mercado interior no tendría sentido si no condujese a la mejora en las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de la Unión,<sup>56</sup> y habiendo reconocido los interlocutores sociales la no consecución de acuerdos válidos en sus negociaciones sobre la cesión de trabajadores, el Consejo Europeo consideró necesario una reorientación de sus esfuerzos en materia de crecimiento y empleo, de esta forma, se decide promover la flexibilidad pero sin perder de vista la seguridad en el empleo.

En este contexto el Consejo Europeo considera que nuevas formas de organización en el trabajo y una mayor variedad en los tipos de contrato que combinen seguridad y flexibilidad, contribuirán a la mejor adaptación de trabajadores y empresas.

La utilización de las empresas de trabajo temporal da lugar a la creación de puestos de trabajo y además, a la participación e inserción en el mercado laboral, teniendo esto en cuenta, mediante la presente Directiva, se ofrece un marco de protección al trabajador que garantiza la no discriminación y el respeto a la diversidad de las relaciones industriales

---

<sup>55</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000. Art. 31  
“1. Todo trabajador tiene derecho a trabajar en condiciones que respeten su salud, su seguridad y su dignidad.

2. Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a periodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas”.

<sup>56</sup> Recomendación (UE) 2017/761 de la Comisión, de 26 de abril de 2017, Sobre el Pilar Europeo de Derechos Sociales. Art. 5, Empleo seguro y adaptable.

“a) Con independencia del tipo y la duración de la relación laboral, los trabajadores tienen derecho a un trato justo y equitativo en materia de condiciones de trabajo y el acceso a la protección social y a la formación. Deberá fomentarse la transición hacia formas de empleo por tiempo indefinido.

b) De conformidad con la legislación y los convenios colectivos, deberá garantizarse la flexibilidad necesaria para que los empresarios puedan adaptarse con rapidez a los cambios en el contexto económico.

c) Deberán promoverse formas innovadoras de trabajo que garanticen condiciones de trabajo de calidad. Deberán fomentarse el espíritu empresarial y el trabajo por cuenta propia y facilitarse la movilidad profesional.

d) Deberán evitarse las relaciones laborales que den lugar a unas condiciones de trabajo precarias, en particular prohibiendo la utilización abusiva de contratos atípicos. Los períodos de prueba deben tener una duración razonable”.

derivadas de las particulares relaciones laborales que el trabajador de una ETT tendrá tanto con esta, como la empresa usuaria de sus servicios<sup>57</sup>.

Llegados a esto, nos encontramos con lo que parece ser el espíritu de esta Directiva, “Las condiciones esenciales de trabajo y de empleo aplicables a los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal deben ser al menos las que se aplicarían a dichos trabajadores si fueran contratados directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.”<sup>58</sup>

Manteniendo el espíritu colaborativo y entendiendo la diversidad de los mercados de trabajo, esta directiva insta a los Estados miembros a tener en cuenta el papel de los interlocutores sociales y abre la puerta a permitirles que, dentro del nivel general de protección a los trabajadores cedidos, sean ellos quienes definan las condiciones de trabajo y empleo.

Continuando con el papel de los interlocutores sociales, esta Directiva no afecta al papel de estos en cuanto a las relaciones entre ellos y no afecta para nada a su facultad de negociar y celebrar acuerdos colectivos, dentro de la legalidad existente en cada país, siempre que esto se realice con respeto a la normativa de la Unión.

Esta Directiva también establece que será responsabilidad de los países miembros crear un marco jurídico para garantizar los derechos de los trabajadores cedidos y establecer las sanciones adecuadas ante la vulneración de estos, atendiendo siempre al principio de proporcionalidad de las penas.<sup>59</sup>

○ **Ámbitos de aplicación:**

En cuanto al ámbito territorial de la Directiva 2008/104, de 19 de noviembre, como establece en su Art. 14, podemos decir que son los Estados miembros de la Unión Europea.

Con respecto al ámbito temporal, esta Directiva entra en vigor el día de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, concretamente el día 5 de diciembre de 2008, pero los Estados miembros tienen un plazo máximo de tres años, hasta el 5 de diciembre de 2011, para la adopción y publicación de las medidas necesarias para el cumplimiento de los objetivos de esta. Será dos años más tarde, en el mismo día del año 2013, cuando la Comisión revisará la aplicación de las medidas adoptadas para verificar su alineación

---

<sup>57</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Considerando nº12

<sup>58</sup> Ídem. Considerando nº14

<sup>59</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000. Art. 49.3 “La intensidad de las penas no deberá ser desproporcionada en relación con la infracción”.

con respecto a las directrices de la Directiva y si fuese necesario, proponer modificaciones.<sup>60</sup>

En relación con el ámbito personal de esta Directiva, podemos decir que el legislador establece de forma muy clara y concisa las personas, tanto físicas como jurídicas a las que va dirigida, además, establece también excepciones que pueden ser realizadas por los Estados miembros en casos concretos, respetando de esta forma la autonomía de los Miembros a la hora de dirigir sus programas públicos de fomento al mercado de trabajo.

Dicho esto, podemos decir que esta Directiva, va dirigida por un lado a, “los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal, y que se pongan a disposición de empresas usuarias a fin de trabajar de manera temporal bajo su control y dirección<sup>61</sup>”. Por otro lado, a “a las empresas públicas y privadas que son empresas de trabajo temporal o empresas usuarias y ejercen una actividad económica, independientemente de si tienen o no fines lucrativos”<sup>62</sup>.

En el mismo art. 1, en su apartado 3 establece las posibles exclusiones a las que hacíamos alusión con anterioridad, y es que permite que los Estados miembros dispongan que esta Directiva no se aplique a los contratos de trabajo suscritos dentro del marco de un programa público específico o apoyado por los poderes públicos para la formación, inserción o reconversión profesional.

Para definir el ámbito material de la presente Directiva, debemos decir que esta directiva busca dar mayor importancia y mecanismos para la protección de los trabajadores cedidos por una empresa de trabajo temporal estableciendo para ello la garantía de la igualdad de trato en cuanto a las condiciones esenciales de trabajo y empleo, reconociendo como empleadoras a las ETT y al mismo tiempo, estableciendo unas condiciones adecuadas para el uso de la cesión de trabajadores para contribuir eficazmente a la creación de empleo y el desarrollo de formas flexibles de trabajo.<sup>63</sup>

Continuando con el análisis de la Directiva 2008/104, de 19 de noviembre, podemos decir que el legislador es claro en las definiciones de los términos que utiliza para dar contenido al texto, dado el objetivo de la Directiva, nos detendremos con especial atención en una de sus definiciones, concretamente en la del término condiciones esenciales de trabajo y empleo.

---

<sup>60</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Arts. 11 y 12

<sup>61</sup> Ídem. Art. 1.1

<sup>62</sup> Ídem. Art. 1.2

<sup>63</sup> Ídem. Art. 2

Como condiciones esenciales de trabajo y empleo se entenderá de aquí en adelante<sup>64</sup> “las condiciones de trabajo y empleo establecidas por las disposiciones legislativas, reglamentarias y administrativas, convenios colectivos y demás disposiciones vinculantes de alcance general en vigor en las empresas usuarias relativas a:

- Por un lado, lo relativo al tiempo de trabajo y descanso del trabajador, en este sentido tendremos: la duración de la jornada, las horas extraordinarias, las pausas, los períodos de descanso, el trabajo nocturno, las vacaciones pagadas y los días festivos.
- Por otro lado, lo relativo a las retribuciones económicas percibidas por ese tiempo de trabajo, en otras palabras: la remuneración.

Podemos decir que el legislador nos muestra cuatro partes claras en esta Directiva, en cada una de ellas persigue un objetivo definido para poder conseguir su propósito, a grandes rasgos podemos ver que, en la primera, decide eliminar las restricciones que reciben las ETT para la utilización del recurso de la cesión temporal de trabajadores en cada uno de los Miembros. La segunda parte de esta Directiva, siendo quizás la más importante, es aquella en la que el legislador establece una serie de normas utilizadas para con ellas poder velar de manera efectiva por la igualdad de trato para el trabajador cedido. El tercero de los bloques trata de proporcionar un marco de acción a las relaciones laborales colectivas del trabajador con respecto a la empresa usuaria, por un lado, en cuanto a la inclusión de estos para el cálculo necesario para la representación colectiva, como en cuanto al deber de información que tiene la empresa para con los representantes de los trabajadores sobre la cantidad y las causas de los contratos de cesión suscritos en cada momento. Por último, el cuarto bloque, es la parte del articulado que da soporte a las otras tres partes del documento.

**Bloque uno:** empezaremos analizando el primero de los bloques que hemos mencionado, con respecto a la revisión de las prohibiciones o restricciones la Directiva nos da varias directrices dedicadas a ampliar los supuestos en los que se pueda usar la figura de la cesión temporal de trabajadores, flexibilizando de esta manera su uso y permitiendo que sirva como estímulo a nuevas contrataciones.

De esta manera, encontramos que el legislador expresa que los únicos límites a la cesión temporal de trabajadores, siempre que se haga mediante empresas de trabajo temporal, deberán estar marcados únicamente por razones que obedezcan a la protección

---

<sup>64</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Art. 3.f – 3.i

de los trabajadores, a las exigencias en materia de salud y seguridad en el trabajo y para evitar posibles abusos, además de para garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo<sup>65</sup>.

La directiva insta a los Estados miembros a, previa consulta con los interlocutores sociales, dentro del marco legislativo y consuetudinario de cada nación, a revisar las restricciones o prohibiciones con las que se encuentre en cada país la figura de la cesión de trabajadores, con la finalidad de verificar si están justificadas por lo anteriormente expuesto. En caso de que estuvieran recogidas en convenios colectivos, los interlocutores sociales que hubiesen negociado el acuerdo tendrán la posibilidad de efectuar modificaciones para adecuarlas al espíritu y el mandato de la Directiva<sup>66</sup>.

Dentro del mismo artículo 4 el legislador establece que, todo esto se entenderá “sin perjuicio de las exigencias nacionales en materia de registro, concesión de licencias, certificación, garantía financiera o supervisión de las empresas de trabajo temporal.”

De esta forma el legislador mantiene intactos los requisitos nacionales a la fundación, establecimiento y los requisitos de funcionamiento de las empresas de trabajo temporal, la única parte que se flexibiliza según esta parte del documento son los casos en los que no sería posible utilizar la figura de la cesión temporal de trabajadores.

**Bloque dos:** como ya hemos explicado es quizás el bloque más importante, el que carga de contenido a la directiva, el que vela directamente por el principio de igualdad de trato. Es este bloque el que desarrolla directrices para que los trabajadores temporalmente cedidos por las ETT, durante el desarrollo de la prestación de servicio, sean equiparables a un trabajador directamente contratado por la empresa usuaria para el mismo puesto que dicho trabajador se encuentra desarrollando.

En este sentido en su Capítulo II, condiciones de trabajo y empleo, la directiva comienza tratando el principio de igualdad de trato,<sup>67</sup> y expone que, durante el tiempo que dure su cesión en la empresa usuaria de sus servicios, las condiciones esenciales de

---

<sup>65</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Art 4.1

<sup>66</sup> Ídem. Art. 4.2 y 4.3

<sup>67</sup> Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007. Art. 3 “La Unión se fundamenta en los valores de respeto de la dignidad humana, libertad, democracia, igualdad, Estado de Derecho y respeto de los derechos humanos...”

Tratado de la Unión Europea, de 7 de febrero de 1992, Art. 153 “la Unión apoyará y completará la acción de los Estados miembros en los siguientes ámbitos:

a) la mejora, en concreto, del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;  
b) las condiciones de trabajo”.

trabajo y empleo han de ser las mismas que corresponderían a un trabajador contratado directamente por esta empresa para ocupar el mismo puesto<sup>68</sup>.

El legislador en los siguientes apartados a) y b) del art. 5.1 de la Directiva establece las condiciones a las que se refiere, en cualquier caso, los casos objeto de protección serán:

- “a la protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los niños y jóvenes; así como
- a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a las disposiciones adoptadas con vistas a combatir toda discriminación basada en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad o la orientación sexual, deberán respetarse, tal como establezcan las disposiciones legislativas, reglamentarias, administrativas, los convenios colectivos y demás disposiciones de alcance general”.

En cuanto a la remuneración, la Directiva abre la puerta a los Estados miembros, previa consulta a los interlocutores sociales, para establecer las directrices necesarias para la retribución de trabajadores vinculados a las ETT mediante contrato indefinido, para el periodo comprendido entre dos cesiones.<sup>69</sup>

Tras consulta con los interlocutores sociales, los Estados miembros, podrán ofrecer la posibilidad de mantener o celebrar convenios colectivos que, respetando la protección global de los trabajadores cedidos por ETT en cuanto a las condiciones de trabajo y empleo de estos, puedan ser distintas a las previstas en el primer apartado de este artículo<sup>70</sup>.

Por último y como garantía de buen funcionamiento, pensando siempre como objetivo principal en la protección de los trabajadores contratados por las ETT para ser cedidos, “los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias, de conformidad con el derecho o las prácticas nacionales, con vistas a evitar la aplicación abusiva de este artículo y, en particular, que se lleven a cabo cesiones sucesivas con el objetivo de eludir las disposiciones de la presente Directiva, e informarán a la Comisión de dichas medidas.”<sup>71</sup>

Continuando con el establecimiento de normas dedicadas a velar por la igualdad de trato, debemos entender que mientras dure la prestación de servicio, se busca asimilar en su expresión máxima al trabajador cedido con el trabajador contratado directamente por

---

<sup>68</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Art 5

<sup>69</sup> Ídem. Art 5.2

<sup>70</sup> Ídem. Art 5.3

<sup>71</sup> Ídem. Art 5.5

la empresa usuaria. Respondiendo a esto, debemos ahora prestar atención a lo establecido en el artículo 6, referente al acceso al empleo, a las instalaciones comunes y a la formación profesional.

El legislador establece con respecto a este tema una serie de derechos para los trabajadores cedidos, el primero de ellos es un derecho para los trabajadores y una obligación para la empresa, y es que esta tiene el deber de informar a los trabajadores de los puestos de trabajo vacantes que existan en la empresa con el fin de que estos tengan las mismas oportunidades de acceso a ellos que los demás trabajadores de esta empresa<sup>72</sup>. Esta información podrá ser facilitada individualmente o mediante cartel informativo en lugar visible y accesible para los trabajadores temporalmente cedidos.

Para continuar utilizando la figura de la cesión de trabajadores como un medio para la creación de un empleo estable y duradero, en el art. 6.2 el legislador establece que los Estados miembros tendrán el deber de declarar nulas cualquier tipo de cláusula que impida que, al finalizar una cesión, el trabajador objeto de la misma, pueda suscribir un contrato de trabajo directamente con la empresa usuaria. Para impedir que esto cause un perjuicio para la ETT, todo esto se realizará sin obviar las disposiciones que establezcan compensaciones a la misma por concepto de contratación y formación del trabajador.

Manteniendo el principio mencionado con anterioridad de la no mercantilización de la mano de obra,<sup>73</sup> esta Directiva establece que ninguna ETT podrá exigir al trabajador el pago de ningún honorario en concepto de gestión de su contratación o por la celebración de contratos de trabajo y en ningún caso por su posterior contratación en la empresa usuaria tras haber concluido su cesión<sup>74</sup>. Este es uno de ellos principios que se han repetido en los distintos textos jurídicos previos a esta directiva.

En cuanto a las instalaciones o servicios de la empresa usuaria, los trabajadores cedidos durante el periodo de prestación de servicio tendrán derecho al acceso y disfrute en la misma medida que los trabajadores de la empresa usuaria, sólo con una excepción y el legislador la expresa de la siguiente manera, “que concurran razones objetivas que justifiquen un trato diferente<sup>75</sup>”. Los servicios o instalaciones a los que hace referencia este artículo serán el servicio de comedor, el de guardería y el de transporte.

---

<sup>72</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008 Art 6.1

<sup>73</sup> Tratado de Versalles, de 28 de junio de 1919. Art. 427.1

<sup>74</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Art 6.3

<sup>75</sup> Ídem. Art. 6.4

Con respecto al desarrollo profesional del trabajador contratado para ser cedido, para favorecerle en la mayor medida posible, el legislador establece en su artículo 6.5 que los Estados miembros, en colaboración con los interlocutores sociales, encontrarán la fórmula adecuada para que estos trabajadores puedan acceder a la formación disponible en la ETT incluso en periodos entre cesiones, y también, dentro de la empresa usuaria en el periodo en el que esté prestando servicios en esta.

**Bloque tres:** en este bloque como hemos mencionado anteriormente, el legislador establece directrices para que los Estados miembros regulen las relaciones colectivas de los trabajadores contratados para ser cedidos, tanto en la empresa de trabajo temporal, como en las empresas usuarias durante el tiempo que sea efectiva la cesión.

Entendiendo esto, vemos que, con respecto a la representación de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, esta Directiva en su artículo 7, establece que, en la empresa de trabajo temporal, los trabajadores contratados para ser cedidos serán tenidos en cuenta a la hora del cálculo de los umbrales necesarios para formar los órganos de representación previstos en el Derecho Europeo y por la normativa nacional.

Por otra parte, dentro de la empresa usuaria, se podrá prever que los trabajadores cedidos sean tenidos en cuenta, para el cálculo del umbral a partir del cual se forman órganos de representación, como lo serían los trabajadores contratados directamente por esta empresa con contratos de la misma duración.

El legislador establece que los Estados miembros deben elegir una de las dos vías para que los trabajadores hagan uso de su derecho de representación, respetando así su Derecho de asociación,<sup>76</sup> por lo tanto, el Estado que elija la vía de representación dentro de la empresa de trabajo temporal no tendría la obligación de cumplir la vía de la representación en la empresa usuaria y viceversa.

Con respecto a la información de los representantes de los trabajadores, la Directiva establece que, los representantes de los trabajadores de la empresa usuaria deberán ser informados por esta en todo momento de la utilización del recurso de la cesión temporal de trabajadores de procedentes de empresas de trabajo temporal, cuando se transmita la información sobre la situación del empleo en la empresa a los órganos de representación

---

<sup>76</sup> Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000. Art. 12 Libertad de reunión y asociación.

“Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión pacífica y a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otras sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses”.

de los trabajadores<sup>77</sup>, todo esto sin contravenir disposiciones nacionales o comunitarias existentes al respecto, prestando especial atención a la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002.<sup>78</sup>

**Bloque cuatro:** en este bloque se establece un marco que carga de sentido todas las directrices expuestas con anterioridad, es el bloque en el que se encarga de decirnos sobre que quiere tratar, a que personas va a afectar y el momento desde el cual será de obligatorio cumplimiento. En esto no haremos hincapié puesto que son datos que ya hemos dado en el análisis de los ámbitos de aplicación de la Directiva 2008/104, de 19 de noviembre de 2008.

Además de esto, en este bloque, nos expone la forma en la que se designaran las sanciones a las que se enfrentarían quienes debiendo cumplir las obligaciones a las que da lugar esta Directiva, decidieran no hacerlo.

Con respecto a esto, el legislador es claro, respeta la autonomía legislativa de los Estados miembros para desarrollar las medidas adecuadas para sancionar a aquellas empresas inmersas en esta particular relación, ya sean de trabajo temporal o empresas usuarias. Los Estados miembros estarán obligados a garantizar procedimientos adecuados, tanto judiciales como administrativos, para hacer cumplir el mandato que lanza esta Directiva<sup>79</sup>.

El legislador termina su artículo 10 referente a las sanciones de la siguiente manera, “Los Estados miembros determinarán el régimen de sanciones aplicable a las infracciones de las disposiciones nacionales adoptadas en aplicación de la presente Directiva, y adoptarán todas las medidas necesarias para garantizar su aplicación. Estas sanciones deberán ser efectivas, proporcionadas y disuasorias” ... “Velarán, en particular, porque

---

<sup>77</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Art 8

<sup>78</sup> Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. Art 1

“1. La presente Directiva tiene por objeto establecer un marco general que fije unos requisitos mínimos para el ejercicio del derecho de información y consulta de los trabajadores en las empresas o centros de trabajo situados en la Comunidad.

2. Las modalidades prácticas de información y de consulta se determinarán y aplicarán conforme a la legislación nacional y las prácticas de las relaciones laborales en cada Estado miembro de modo que se garantice su eficacia.

3. En la definición o aplicación de las modalidades de información y de consulta, el empresario y los representantes de los trabajadores trabajarán con espíritu de cooperación en cumplimiento de sus derechos y obligaciones recíprocas, teniendo en cuenta tanto los intereses de la empresa o centro de trabajo como los de los trabajadores”.

<sup>79</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Art. 10

los trabajadores o sus representantes dispongan de procedimientos adecuados para ejecutar las obligaciones previstas por la presente Directiva.”

Respecto a esto establece como límite temporal para la notificación de las medidas adoptadas el día 5 de diciembre de 2011 y la obligatoriedad para los Estados miembros de informar a la Comisión de cualquier cambio posterior llevado a cabo en las medidas notificadas.

A efectos de garantizar el cumplimiento de esta Directiva, la Comisión en el plazo máximo de dos años a partir de la fecha de notificación previa consulta a los Estados miembros y los interlocutores sociales, revisará la aplicación de esta con el fin de proponer, si fuese necesario, algunas modificaciones para con ellas subsanar los posibles errores de aplicación y garantizar el proteccionismo que se pretende dar a los trabajadores contratados para ser cedidos.<sup>80</sup>

▪ **Para finalizar:**

Para finalizar el análisis de esta directiva podemos decir que se puede apreciar la intención de dar continuidad al marco creado por el Convenio 181 de la OIT, en el que se aceptaban las llamadas Agencias privadas de colocación por su importante papel en el fluctuante mercado de trabajo.

Una vez aceptadas las agencias privadas de colocación como parte fundamental de las relaciones laborales modernas, la introducción al mercado de trabajo y la reorientación laboral, sólo había que dotarlas de un marco controlado para que desarrollasen su actividad, en un principio ese marco contaba con unas limitaciones claras para intentar que no fuese posible que el trabajador sufriera ningún tipo de abuso o discriminación.

Con esta Directiva, podemos identificar de forma muy clara el espíritu social de la Unión Europea, liberando a las empresas de trabajo temporal de muchas de las limitaciones y exclusiones a las que se sometía hasta su llegada a la figura de la cesión de trabajadores, a partir de esta directiva los únicos límites serán marcados por la protección de los trabajadores y el cumplimiento de las exigencias por la salud y la seguridad en el trabajo.

El objetivo sustancial y fundamental de esta Directiva es conseguir que el trabajador cedido, durante el tiempo que dure la prestación de servicios en la empresa usuaria, goce de una igualdad de trato con respecto al personal directamente contratado por esta, que

---

<sup>80</sup> Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. Art. 12

pueda disfrutar y tener acceso de absolutamente todos los servicios complementarios que la empresa oferte para sus empleados y mantenga siempre su derecho de representación.

#### **4. INSTRUMENTO DE RATIFICACIÓN DE LA DIRECTIVA 2008/104 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal.**

- **Modificaciones a la LEY 14/1994, DE 1 DE JUNIO, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal.**

- **Motivación del legislador<sup>81</sup>:**

El legislador transpone esta Directiva a través de la Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. En las motivaciones para la redacción de esta Ley, según este, y es que a raíz de la crisis financiera se produce una pérdida de empleo derivada de la caída de la actividad productiva en nuestro país, sumada a unas debilidades de nuestro sistema de relaciones laborales.

Concretamente las medidas impulsadas con esta Ley intentan reducir el desempleo e incrementar la productividad económica. Dentro de este marco, el legislador introduce varias modificaciones en la Ley 14/1994 de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, y que hoy continúa vigente para incorporar la Directiva 2008/104, de 19 de noviembre de 2008.

Estas modificaciones serán relativas a revisar las restricciones aplicadas a las ETT y a garantizar la igualdad de trato entre los trabajadores de las empresas usuarias y las ETT.

Después de esto, de forma continua, el legislador seguirá mediante distintos instrumentos legislativos introduciendo cambios en la citada Ley 14/1994, de 1 de junio y los veremos a continuación.

- **Modificaciones mediante la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo:**

- **Modificación al Art. 8 Exclusiones:**

En cuanto a las exclusiones a la cesión de trabajadores, respondiendo al nuevo mandato, da una nueva redacción al apartado b) del artículo 8 y nos dice que no se podrá suscribir un contrato para la puesta a disposición del trabajador “Para la realización de trabajos u ocupaciones especialmente peligrosos para la seguridad y la salud en el trabajo, en los términos previstos en la disposición adicional segunda de esta Ley y, de

---

<sup>81</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº227 de 18 de septiembre de 2010. Preámbulo.

conformidad con ésta, en los convenios o acuerdos colectivos”<sup>82</sup>. Aquí la principal novedad es que nos remite a la disposición adicional segunda, la cual es añadida mediante la misma Ley y el hecho de que haga referencia a los convenios y acuerdos colectivos.

○ **Introducción de la disposición adicional segunda:**

En esta disposición recién añadida el legislador nos da detalles sobre cuáles son las actividades de especial peligrosidad a las que se refiere el apartado b de ese artículo 8, de esta forma nos dice que quedarán aquí incluidos los “Trabajos que impliquen la exposición a radiaciones ionizantes en zonas controladas...”, “Trabajos que impliquen la exposición a agentes cancerígenos, mutagénicos o tóxicos para la reproducción, de primera y segunda categoría...” y además, “Trabajos que impliquen la exposición a agentes biológicos de los grupos 3 y 4”.

Luego establece que, mediante acuerdos interprofesionales o colectivos, incluso sectoriales de ámbito estatal, habrá una serie de sectores que deberán establecer dentro de su actividad productiva, cuáles son los puestos de trabajo que no se puedan cubrir con contratos de puesta a disposición.

Les hará responsables de establecer cuáles son los puestos o tareas concretas, el deber de justificar las razones de salud y seguridad a las que se refieren para esta decisión y el deber de informe escrito y razonado.

Se establece que sólo se podrá eludir estas exclusiones si la ETT haciendo uso de sus recursos propios, forma a sus trabajadores conforme a la normativa de prevención de riesgos laborales y tenga un comité de seguridad en el trabajo que tenga un número de al menos cuatro delegados de prevención.

○ **Modificación al artículo 11. Derechos de los trabajadores**<sup>83</sup>:

Se modifica la redacción de este artículo y queda con el siguiente contenido, introduce el término condiciones esenciales de trabajo y dota a los trabajadores contratados para ser cedidos del derecho a disfrutar de las mismas que un trabajador contratado directamente por la empresa usuaria para ocupar el mismo puesto.

Dota también de igualdad a los trabajadores contratados para ser cedidos con respecto a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección social ante la situación de embarazo, lactancia, cuidado de menor, igualdad de trato entre hombres y mujeres, discriminación por cualquier motivo.

---

<sup>82</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº227 de 18 de septiembre de 2010. Art. 17. Uno.

<sup>83</sup> Ídem. Art. 17. Dos.

En cuanto la remuneración, comprenderá todas las retribuciones económicas, fijas o variables, establecidas para el puesto de trabajo que van a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, será responsabilidad de la empresa usuaria cuantificar dicha remuneración.

- **Modificación al apartado 3 del artículo 16. Obligaciones de la empresa usuaria.**

En el apartado tres del artículo 17 de esta Ley 35/2010, de 17 de septiembre, establece la responsabilidad subsidiaria de la empresa usuaria con respecto a la indemnización económica derivada de la extinción del contrato, antes de esta modificación sólo respondían subsidiariamente a las obligaciones salariales y de seguridad social contraídas durante el periodo de cesión.

- **Modificación al apartado 2 del artículo 17, además de esto se añaden el apartado 3 y 4 al mismo artículo. Derechos de los trabajadores en la empresa usuaria.**

En cuanto al apartado 2 del artículo, el cambio que se da de redacción tiene que ver con como el legislador abre el catálogo de servicios complementarios a los que el trabajador cedido tiene derecho “servicios de transporte, de comedor, de guardería y otros servicios comunes e instalaciones colectivas de la empresa usuaria”.<sup>84</sup>

En cuanto a los apartados de nueva inclusión<sup>85</sup>, el apartado 3 plasma el deber de información que tiene la empresa usuaria a los trabajadores cedidos sobre los puestos de trabajo vacantes para garantizar de esta forma la oportunidad de acceso a un empleo estable y establece que la notificación podrá hacerse mediante publicación en lugar público adecuado en el centro de trabajo. El apartado 4 a su vez, establece que, “Mediante la negociación colectiva se adoptarán las medidas adecuadas para facilitar el acceso de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal a la formación disponible para los trabajadores de las empresas usuarias”.

- **Introducción de la disposición adicional cuarta:**

Esta disposición adicional suprime las limitaciones o prohibiciones anteriores sufridas por los contratos de puesta a disposición y establece que no se podrán suscribir este tipo

---

<sup>84</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº227 de 18 de septiembre de 2010. Art. 17. cuatro

<sup>85</sup> Ídem. Art. 17. cinco

de contratos con la administración pública para realizar funciones reservadas a funcionarios públicos.<sup>86</sup>

- **Modificaciones mediante Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

- **Modificación del artículo 1:**

Mediante esta modificación cambia la definición de empresa de trabajo temporal, se añade una mucho más completa y que, además, habla de la posibilidad de actuar como agencia de colocación, quedando la nueva redacción de esta manera, “Se denomina empresa de trabajo temporal aquella cuya actividad fundamental consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados. La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos previstos en esta Ley. Las empresas de trabajo temporal podrán, además, actuar como agencias de colocación siempre y cuando presenten una declaración responsable mediante la cual se manifieste que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 56/2003, de 16 de diciembre, de Empleo, y su normativa de desarrollo”<sup>87</sup>.

- **Modificación al artículo 2:**

En el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, el cambio de redacción en la letra b) del apartado 1 del artículo 2 de la Ley 14/1994, de 1 de junio, se hace para extender la actividad posible de la empresa de trabajo temporal a la de empresa de colocación, que previamente no podía realizar, para que no exista conflicto con el cambio realizado en el art. 1 de esa misma Ley.

- **Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral.**

- **Modificación en el artículo 1, Concepto:**

En su Capítulo I, medidas para favorecer la empleabilidad de los trabajadores, en su Art. 1. Dos, establece una nueva redacción al concepto de empresa de trabajo temporal, a la redacción anterior, añade un párrafo que establece que, dada la dualidad de actuaciones que puede ostentar la empresa de trabajo temporal que bien puede actuar como ETT o

---

<sup>86</sup> Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº227 de 18 de septiembre de 2010. Art.17. Siete.

<sup>87</sup> Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº36, de 11 de febrero de 2012. Art. 1. Dos

como agencia de colocación, el legislador le añade la obligación de informar en cada caso en calidad de qué está actuando.

- **Modificación al párrafo primero del apartado 2 del artículo 2, Autorización administrativa:**

“La autorización administrativa para operar como empresa de trabajo temporal se concederá por los órganos competentes de las Comunidades Autónomas o de la Administración General del Estado, en el caso de Ceuta y de Melilla”,<sup>88</sup> con respecto al texto original, elimina la competencia provincial y atribuye a la Administración General del Estado las competencias sobre las ciudades autónomas.

- **Modificación al apartado 4 del artículo 2, Autorización administrativa:**

El cambio de redacción de este artículo continúa con la voluntad de eliminar obstáculos a las ETT, con el cambio realizado, transcurrido el plazo de tres meses sin recibir respuesta, aun siendo primera autorización se entenderá concedida,<sup>89</sup> justo lo contrario a lo ocurrido antes de la modificación.

- **Modificación al apartado 1 del artículo 4, Registro:**

“La autoridad laboral que, de conformidad con lo establecido en el artículo 2 de esta Ley, conceda la autorización administrativa llevará un Registro de las Empresas de Trabajo Temporal, en el que se inscribirán las empresas autorizadas, haciendo constar los datos relativos a la identificación de la empresa, nombre de quienes ostenten cargos de dirección o sean miembros de los órganos de administración de las empresas que revistan la forma jurídica de sociedad, domicilio, ámbito profesional y geográfico de actuación, número de autorización administrativa y vigencia de la misma, así como si la empresa de trabajo temporal actúa también como agencia de colocación”.<sup>90</sup> Con esta nueva redacción el legislador establece la obligación de la ETT de incluir en sus datos de registro su actuación, si fuera el caso, como agencia de colocación, hecho que con anterioridad no se exigía porque la ETT no se encontraba facultada para ejercer dicha función.

- **Modificaciones mediante Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero de 2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.**

- **Modificación al artículo 6, Supuestos de utilización:**

---

<sup>88</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº162, de 7 de julio de 2012. Art. 1. Cuatro.

<sup>89</sup> Ídem. Art. 1. Cinco.

<sup>90</sup> Ídem. Art. 1. Seis

Se modifica el apartado 2 del artículo 6, este estableció los supuestos de utilización del contrato de puesta a disposición, tras la entrada en vigor de la Directiva 2008/104 que libera las restricciones a esta figura, este apartado queda redactado de la siguiente manera, “Podrán celebrarse contratos de puesta a disposición entre una empresa de trabajo temporal y una empresa usuaria en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores”. De la misma forma abre la puerta a los contratos de formación y aprendizaje.<sup>91</sup>

- **Modificación al artículo 7, Duración:**

En materia de la duración del contrato, antes la Ley 14/1994, de 1 de junio, marcaba duraciones concretas para los contratos de puesta a disposición, a partir de este cambio, nos remite a los artículos 11.2<sup>92</sup> para los contratos de formación y 15 del Estatuto de los Trabajadores en la modalidad de contratos de duración determinada<sup>93</sup>.

- **Modificaciones por la Ley 11/2013, de 26 de julio de 2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo.**

- **Modificación a los artículos 6.2, 7.1 y 10.2:**

En cuanto a la modificación de estos apartados, no conseguimos encontrar diferencia con la redacción precedente, la única diferencia que en este sentido es el tipo de norma mediante la cual el legislador recoge la modificación de estos apartados, pasando de disponerlos en un Real Decreto-ley a recogerlos ahora en una Ley ordinaria, más adecuado para los temas que recoge, atendiendo a nuestro sistema de jerarquía de leyes.

- **Modificación al apartado 2 del artículo 11, Derechos de los trabajadores:**

Cuando la duración del contrato sea cierta, este cambio de redacción abre la puerta a que, la indemnización económica por extinción de este de la parte proporcional a razón de doce días por año de trabajo pudiera ser mayor si hubiera normativa específica al

---

<sup>91</sup> Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero de 2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE nº47, de 23 de febrero de 2013. Disposición final tercera. Uno

<sup>92</sup> Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Art. 11.2.b) “La duración mínima del contrato será de un año y la máxima de tres. No obstante, mediante convenio colectivo podrán establecerse distintas duraciones del contrato, en función de las necesidades organizativas o productivas de las empresas, sin que la duración mínima pueda ser inferior a seis meses ni la máxima superior a tres años”:

<sup>93</sup> Ídem, Art. 15.1.a) “Cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, sea en principio de duración incierta. Estos contratos no podrán tener una duración superior a tres años ampliable hasta doce meses...”

respecto y también al hecho de que la empresa pudiera prorratearla durante el periodo de duración del contrato<sup>94</sup>, opciones que con la redacción anterior no eran válidas.

- **Modificaciones por Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.**

- **Modificación al artículo 1, Concepto:**

Hasta este momento las empresas de trabajo temporal, además de esto, sólo podían actuar como agencia de colocación, a partir de esta modificación y basándose en el papel dinamizador del mercado de trabajo que han ido adquiriendo, el legislador decide permitirles realizar un número mayor de actividades que pasa a detallar en la nueva redacción del artículo, siendo las siguientes, “podrán desarrollar actividades de formación para la cualificación profesional conforme a la normativa específica de aplicación, así como de asesoramiento y consultoría de recursos humanos”<sup>95</sup>.

De igual manera, seguirá teniendo la obligación de informar a que actividad se refiere su actuación en cada caso.

- **Modificación al artículo 2, Autorización administrativa:**

Por primera vez la autorización administrativa podrá ser única para todo el territorio nacional y se concederá sin límite de duración. Se mantienen los requisitos para recibir dicha autorización y pasa a describir los criterios que seguirá la autoridad laboral para evaluar la estructura organizativa que le exige a las ETT para obtenerla, entre ellos encontramos por ejemplo, la adecuación de los medios con los que cuenta la empresa para la realización de su actividad, la dimensión y el equipo presente en los centros de trabajo y la cantidad de trabajadores contratados y que se encuentren bajo su dirección para la realización de su actividad<sup>96</sup>. (en este caso establece un mínimo de 12 trabajadores)

- **Modificación al artículo 3, Garantía financiera:**

Al haber establecido la necesidad de una única autorización administrativa para todo el territorio nacional, la nueva redacción elimina un párrafo del texto original de la Ley 14/1994, de 1 de junio, que pasa a carecer de sentido, este párrafo es el siguiente, “Si la apertura de nuevos centros de trabajo exige solicitar nueva autorización administrativa, conforme a lo previsto en el artículo 2, la autoridad laboral que resulte competente por el

---

<sup>94</sup> Ley 11/2013, de 26 de julio de 2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE nº179, de 27 de julio de 2013. Disposición final tercera. Cinco.

<sup>95</sup> Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio de 2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. BOE nº163, de 5 de julio de 2014. Art. 116. Uno.

<sup>96</sup> Ídem. Art. 116. Dos

nuevo ámbito de actuación se subrogará en la titularidad de la garantía anteriormente constituida<sup>97</sup>”.

- **Modificación al artículo 4, Registro:**

En la línea del cambio de la autorización administrativa, previamente su registro constaría en la autoridad competente para el ámbito territorial de dicha autorización, en la nueva redacción, localizada en el artículo 116. Cuatro de RDL 8/2014, de 4 de julio se centraliza el registro de los datos y queda de esta manera, “Reglamentariamente se determinarán los datos que obren en los Registros de las autoridades competentes que deban incorporarse a una base de datos cuya gestión, en soporte electrónico, corresponderá a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social”.

- **Modificación al artículo 5, Obligaciones de información a la autoridad laboral:**

Además de las obligaciones de notificación establecidas con anterioridad de las ETT para con la autoridad laboral, a partir de esta modificación también será de obligatoria notificación, la masa salarial del ejercicio económico inmediatamente anterior.

Además de esto, se establece que “la autoridad laboral que reciba la notificación la hará llegar a su vez a la autoridad laboral de las Comunidades Autónomas afectadas y a la Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.<sup>98</sup>”

- **Modificaciones por la Ley 18/2014, de 15 de octubre de 2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia.**

- **Modificaciones a los artículos del 1 al 5:**

En cuanto a la modificación de estos apartados, no conseguimos encontrar diferencia con la redacción precedente, la única diferencia que en este sentido es el tipo de norma mediante la cual el legislador recoge la modificación de estos apartados, pasando de disponerlos en un Real Decreto-ley a recogerlos ahora en una Ley ordinaria, más adecuado para los temas que recoge, atendiendo a nuestro sistema de jerarquía de leyes.

Lo que si podemos decir es que los cambios realizados se ajustan a los mandatos ejercidos mediante la Directiva 2008/104, de 19 de noviembre, donde a grandes rasgos encontramos que se abre la puerta a una actividad más amplia para las empresas de trabajo

---

<sup>97</sup> Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. Art. 3.4 (Texto original).

<sup>98</sup> Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio de 2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. BOE nº163, de 5 de julio de 2014. Art. 116. Cinco.

temporal delegando en ellas nuevas funciones limitadas hasta la fecha, estableciendo menos exclusiones a la figura de la cesión de trabajadores para dinamizar el mercado laboral y facilitando los tramites de autorización y registro establecidos con anterioridad para estas empresas.

- **Modificaciones por Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.**
- **Modificación al artículo 10, Forma y duración del contrato:**

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, establece una serie de modificaciones para las leyes referentes al mercado laboral, sobre todo en cuanto a las formas y duración de los contratos de trabajo.

Entre esas modificaciones, realiza una modificación al El texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en el contexto de esta modificación realiza un cambio en el artículo 16 de esta Ley, sobre la modalidad de contrato fijo-discontinuo.

En este sentido, se abre una puerta con respecto a la Ley 14/1994, de 1 de junio, al hecho de que una ETT “podrá celebrarse un contrato fijo-discontinuo entre una empresa de trabajo temporal y una persona contratada para ser cedida...”<sup>99</sup>”

Dicho esto, tenemos en la Disposición final primera de Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, se establece una redacción para el apartado 3 del artículo 10 de la Ley 14/1994 de 1 de junio, quedando del siguiente modo:

“La empresa de trabajo temporal podrá celebrar también con el trabajador un contrato de trabajo para la cobertura de varios contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes, siempre que tales contratos de puesta a disposición estén plenamente determinados en el momento de la firma del contrato de trabajo y respondan en todos los casos a un supuesto de contratación de los contemplados en el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo formalizarse en el contrato de trabajo cada puesta a disposición con los mismos requisitos previstos en el apartado 1 y en sus normas de desarrollo reglamentario.

Igualmente, las empresas de trabajo temporal podrán celebrar contratos de carácter fijo-discontinuo para la cobertura de contratos de puesta a disposición vinculados a

---

<sup>99</sup> Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE nº313, de 30 de diciembre de 2021. Artículo primero. Cuatro.

necesidades temporales de diversas empresas usuarias, en los términos previstos en el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, coincidiendo en este caso los periodos de inactividad con el plazo de espera entre dichos contratos. En este supuesto, las referencias efectuadas en el artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores a la negociación colectiva se entenderán efectuadas a los convenios colectivos sectoriales o de empresa de las empresas de trabajo temporal. Estos convenios colectivos podrán, asimismo, fijar una garantía de empleo para las personas contratadas bajo esta modalidad”.

- **Modificaciones por la Ley 4/2022, de 25 de febrero, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica.**
- **Modificación al artículo 18, Centros portuarios de empleo:**

La Ley 4/2022, de 25 de febrero, establece la definición centros portuarios de empleo, el objeto de su actividad y el marco legislativo en el que la ejercerán. Por centro portuario de empleo, a partir de ahora, entenderemos “empresas de propiedad conjunta de base mutualista, constituidas voluntariamente, con arreglo a cualquiera de las formas societarias previstas en las leyes y con respeto de la competencia efectiva entre las empresas, para satisfacer de forma óptima la necesidad común de los socios de disponer de trabajadoras y trabajadores portuarios especializados en número y capacitación suficiente para prestar de forma eficiente el servicio portuario de manipulación de mercancías”.

Como objeto de su actividad tendremos, “el empleo de personas trabajadoras de la estiba portuaria para su puesta a disposición, de forma temporal, de empresas titulares de licencia de prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías o de autorización de servicios comerciales portuarios, así como la formación de aquellos, sin perjuicio de la que pueda desarrollarse en otros ámbitos”.

Al igual que las ETT, los centros portuarios de empleo deberán obtener una autorización administrativa y deberán contener en su denominación el término centro portuario de empleo, o en su defecto, su abreviatura CPE, el personal contratado bajo su poder de dirección se calculará en función del número de días de puesta a disposición del personal contratado para ser cedido, pero al inicio de actividad, su personal propio será de al menos dos personas<sup>100</sup>.

---

<sup>100</sup> Ley 4/2022, de 25 de febrero de 2022, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. BOE nº51, de 1 de marzo de 2022. Disposición final primera. Uno.  
3

También deben gozar una garantía financiera en los mismos términos que la Ley 14/1994, de 1 de junio, establece para las ETT, continuando con los paralelismos con estas, los CPE también tienen la obligación de remitir a la autoridad laboral una relación de contratos de puesta a disposición, y, además, la entrega de la información necesaria a los representantes de los trabajadores de los trabajadores portuarios contratados temporalmente.<sup>101</sup>

- **Modificación a la Disposición adicional séptima:**

Habiendo incluido a los CPE en el ámbito personal de aplicación de la Ley 14/1994, de 1 de junio, se introduce una nueva redacción a la Disposición adicional séptima, que queda redactada de la siguiente manera: “A las empresas de trabajo temporal que realicen la actividad de puesta a disposición de personal de estiba portuaria les serán de aplicación las normas previstas para los centros portuarios de empleo en el artículo 18.3.b) y 7, respecto de esos trabajadores”<sup>102</sup>

- **Modificaciones por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI.**

- **Modificación al apartado 1 del artículo 11, Derechos de los trabajadores:**

Esta modificación afecta directamente al párrafo cuatro de este apartado, quedando redactado de la siguiente manera, “Asimismo, los trabajadores contratados para ser cedidos tendrán derecho a que se les apliquen las mismas disposiciones que a los trabajadores de la empresa usuaria en materia de protección de las mujeres embarazadas y en período de lactancia, y de los menores, así como a la igualdad de trato entre hombres y mujeres y a la aplicación de las mismas disposiciones adoptadas con vistas a combatir las discriminaciones basadas en el sexo, la raza o el origen étnico, la religión o las creencias, la discapacidad, la edad, la orientación e identidad sexual, la expresión de género o las características sexuales”<sup>103</sup>.

---

<sup>101</sup> Ley 4/2022, de 25 de febrero de 2022, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. BOE nº51, de 1 de marzo de 2022. Disposición final primera. Uno. 6 y 7

<sup>102</sup> Ídem. Disposición final primera. Dos

<sup>103</sup> Ley 4/2023, de 28 de febrero de 2023, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. BOE nº51, de 1 de marzo de 2023. Disposición final tercera.

## **5. CONCLUSIONES.**

Primera, que debemos entender y resaltar los esfuerzos de la OIT para lograr el desarrollo del trabajador y su actividad profesional, la protección de este y su entorno laboral y conseguir evitar los abusos laborales.

Segunda, que la UE desde su creación ha abogado por un mercado interior como espacio prospero de trabajo y que este este trabajo desarrollado en condiciones dignas se considera un vehículo de progreso para trabajadores y empresas.

Tercera, que para esto ha sido fundamental haber acompañado a este mercado interior con principios como la libre circulación de trabajadores, para que sea posible el desplazamiento y establecimiento en el contexto de una prestación de servicios.

Cuarta, que España, estado miembro tanto de la OIT como de la Unión Europea, siempre ha tenido la firme convicción de los beneficios de ratificar la normativa surgida de estos Órganos internacionales.

Quinta, que, como país, dada su preocupación por estar a la vanguardia de la protección social del trabajador y sus familias, es Estado que más Convenios de la OIT ha ratificado.

Sexta, que, como Estado miembro de la Unión, es necesario equiparar su legislación a la del resto de países miembros para hacer un territorio homogéneo en cuanto a condiciones y oportunidades.

Séptima, en materia laboral, España es un país con un firma espíritu social y comprometido con el bienestar del trabajador y para esto, se ha establecido un entramado de leyes que operan en cuanto a la protección del trabajador, los mecanismos de acceso al mercado laboral, el favorecimiento de la estabilidad en el empleo, la seguridad laboral y la protección frente a discriminaciones y abusos.

Octava, que todo esto en conjunto, hace que la Directiva 2008/104, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, haya tenido una realmente buena adaptación al Derecho interno de nuestro país mediante una serie de modificaciones a la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, norma bastante completa para el año de su publicación pero que el legislador ha sabido adaptar a los cambios surgidos en los acuerdos internacionales y la normativa supranacional de posterior creación.



## 6. BIBLIOGRAFIA.

Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, de 7 de diciembre de 2000.

[https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text\\_es.pdf](https://www.europarl.europa.eu/charter/pdf/text_es.pdf)

Constitución Española de 1978. BOE nº311, de 29 de diciembre de 1978.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

Convenio de la OIT sobre las Agencias de Empleo Privadas, de 1997. (Co181).

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:3174688](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3174688)

Convenio de la OIT sobre las Agencias Retribuidas de Colocación (revisado)1949. (Co. 096).

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312241](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312241)

Convenio sobre las pensiones de la gente de mar, 1946. (Co. 71).

[https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_INSTRUMENT\\_ID:312216](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312216)

Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-80524>

Directiva 2008/104/ CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre, de 2008. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=celex%3A32008L0104>

Instrumento de Ratificación del Convenio 96 OIT. BOE nº123, de 23 de mayo de 1972.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-1972-753](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1972-753)

Ley 10/1994, de 19 de mayo, sobre medidas urgentes de fomento de la ocupación. BOE nº122, de 23 de mayo de 1994. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1994-11609>

Ley 11/2013, de 26 de julio de 2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE nº179, de 27 de julio de 2013.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2013-8187>

Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº131, de 02 junio de 1994. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1994-12554>

Ley 29/1999, de 16 de julio de 1999, de modificación de la Ley 14/1994, de 1 de junio por la que se regulan las empresas de trabajo temporal. BOE nº170, de 17 de julio de 1999. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1999-15683>



Ley 3/2012, de 6 de julio de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº162, de 7 de julio de 2012. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-9110>

Ley 35/2010, de 17 de septiembre de 2010, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº227 de 18 de septiembre de 2010. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2010-14301>

Ley 4/2022, de 25 de febrero de 2022, de protección de los consumidores y usuarios frente a situaciones de vulnerabilidad social y económica. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2022-4136>

Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI. BOE nº51 de 1 de marzo de 2023. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2023-5366>

Ley 43/2006, de 29 de diciembre, para la mejora del crecimiento y del empleo. BOE nº312, de 30 de diciembre de 2006. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2006-22949>

Ley 45/1999, de 29 de noviembre, sobre el desplazamiento de trabajadores en el marco de una prestación de servicios transnacional. BOE nº286, de 30 de noviembre de 1999. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-22895>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430>

Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. BOE nº147, de 17 de junio de 2010. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2010-9542>

Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero de 2012, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. BOE nº36, de 11 de febrero de 2012. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2012-2076>

Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre de 2021, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. BOE nº313, de 30 de diciembre de 2021. <https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2021-21788>

Real Decreto-ley 4/2013, de 22 de febrero de 2013, de medidas de apoyo al emprendedor y de estímulo del crecimiento y de la creación de empleo. BOE nº47, de 23 de febrero de 2013. <https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2013-2030>



Real Decreto-ley 8/2014, de 4 de julio de 2014, de aprobación de medidas urgentes para el crecimiento, la competitividad y la eficiencia. BOE nº163, de 5 de julio de 2014.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2014-7064>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) de 30 de marzo de 2010.

<https://www.boe.es/doue/2010/083/Z00047-00199.pdf>

Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, del 13 de diciembre de 2007.

<https://eur-lex.europa.eu/ES/legal-content/summary/treaty-on-the-functioning-of-the-european-union.html>

Tratado de Lisboa, de 13 de diciembre de 2007.

<https://www.europarl.europa.eu/factsheets/es/sheet/5/el-tratado-de-lisboa>

Tratado de Versalles, de 28 de junio de 1919. <https://www.dipublico.org/1729/tratado-de-paz-de-versalles-1919-en-espanol/>