

EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN Y LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DE CARÁCTER TEMPORAL TRAS LA REFORMA DE LA LEY DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

JOSÉ EDUARDO LÓPEZ AHUMADA*

ÍNDICE

1. La incidencia de las modalidades contractuales de duración determinada en la relación laboral de puesta a disposición
2. Los principales cambios normativos realizados por la ley 29/1999 en el contrato de puesta a disposición
3. La eficacia del principio de causalidad entre el contrato de puesta a disposición y el contrato de trabajo temporal
4. La remisión expresa del ET a las modalidades de contratación de los trabajadores puestos a disposición
5. El análisis de las modalidades contractuales de duración determinada:
5.1. El contrato de trabajo eventual; 5.2. El contrato de obra o servicio determinado; 5.3. Los supuestos de interinidad por necesidades temporales

1. LA INCIDENCIA DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DE DURACIÓN DETERMINADA EN LA RELACIÓN LABORAL DE PUESTA A DISPOSICIÓN

1. Las necesidades temporales de contratación se pueden articular según nuestro ordenamiento jurídico por medio de la contratación directa, en virtud de los contratos de duración determinada; o bien, como consecuencia de la cesión de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal a otras empresas usuarias, una vez concertados los contratos de puesta a disposición.

Los problemas se agravan cuando es ésta última la vía elegida para satisfacer dichas necesidades temporales de las empresas, dado que confluyen en tal caso dos dimensiones contractuales. Por un lado, nos encontramos con el contrato de puesta a disposición, contrato constitutivo de la relación jurídico-mercantil entre la empresa usuaria y la empresa de trabajo temporal; y de otro,

* Becario de Investigación MEC/FPI. Universidad de Alcalá de Henares.

el contrato de duración determinada seleccionado —contrato eventual, de obra o de interinidad— con el que se da encaje jurídico a esa necesidad temporal de la empresa usuaria de contratar trabajadores por cuenta ajena.

La contratación temporal de trabajadores por las empresas de trabajo temporal, y cedidos posteriormente a las empresas usuarias, en virtud del contrato de puesta a disposición parece más ventajosa desde el punto de vista de los intereses empresariales, puesto que no se produce, como sucede en la contratación temporal «directa», una vinculación inmediata entre el trabajador cedido y la empresa usuaria.

En efecto, la contratación «directa» realizada mediante los contratos de duración determinada supone la inserción del trabajador en la plantilla laboral de la empresa. Esto implica que el recurso a la contratación temporal «directa» represente para la empresa una carga estructural, en cuanto que comporta un aumento del número de trabajadores de la misma; incremento, que afecta no sólo a su tamaño, sino incluso a su propia estructura organizativa. Así pues, el contrato de puesta a disposición, a partir del cual se canaliza la contratación temporal entre la ETT y los trabajadores, se manifiesta como un recurso contractual atractivo para los intereses empresariales, aún cuando sobre las empresas de trabajo temporal pesan una serie de costes inmediatos, como son los gastos de gestión laboral, la formación, etc. (RODRÍGUEZ PIÑERO-ROYO).

Ahora bien, como consecuencia inmediata del recurso a la satisfacción de las necesidades temporales de las empresas usuarias a través de la cesión de trabajadores por las empresas de trabajo temporal en virtud de un contrato de puesta a disposición, podemos afirmar que el trabajador no se integra en la estructura de la empresa usuaria.

2. La nueva regulación del contrato de puesta a disposición realizada por la Ley 29/1999, de 16 de julio (BOE del 17), en adelante LETT, obliga a precisar cuando estamos ante estos supuestos contractuales en los que el legislador ordinario permite el recurso de la cesión temporal de trabajadores por las empresas de trabajo temporal. Esta nueva regulación ha introducido determinados cambios en la articulación entre el contrato de puesta a disposición y los contratos de duración determinada.

A continuación, analizaremos cómo la llamada a la contratación de duración determinada en el régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal potencia o restringe el campo de acción del contrato de puesta a disposición; siendo éste sin duda uno de los aspectos más relevantes abordados en la última reforma de la legislación de empresas de trabajo temporal.

2. LOS PRINCIPALES CAMBIOS NORMATIVOS REALIZADOS POR LA LEY 29/1999 EN EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN

3. Uno de los cambios esenciales de la Ley 29/1999, modificadora de la originaria LETT 14/1994, ha sido la nueva regulación del contrato de puesta a

disposición celebrado entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria.

En primer lugar, se ha reformado la referencia expresa al objeto de aplicación del contrato de puesta a disposición. Este contrato únicamente podrá suscribirse entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria, de conformidad con el art. 6.2 LETT, «en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos en que la empresa usuaria podría celebrar un contrato de duración determinada» (contrato éste regulado en el art. 15 del ET).

Se ha producido, pues, el abandono de la enumeración expresa de las necesidades temporales que en la redacción originaria de la LETT 14/1994, (LETT/94) daban cobertura al contrato de puesta a disposición: la obra, el trabajo eventual y la interinidad. No obstante, pese a que ya no se recojan expresamente dichas necesidades temporales, que anteriormente coincidía con los contratos temporales (art. 15 ET), su aplicación en la actualidad se realizará como consecuencia de la remisión a los contratos de duración determinada que prevé el art. 6.2 de la LETT.

En segundo lugar, se ha modificado el régimen de la duración del contrato de puesta a disposición. El art. 7.1 de la LETT establece una remisión al ET, al indicar que «en materia de duración del contrato de puesta a disposición, se estará a lo dispuesto en el art. 15 del Estatuto de los Trabajadores y en sus disposiciones de desarrollo». Así pues, podemos apreciar cómo este precepto ya no contempla expresamente —como se hacía en su anterior redacción— la duración del contrato, que como sabemos, era de seis meses, tres meses, o en los demás supuestos una duración coincidente con el tiempo de vigencia de la causa motivadora del contrato.

Por último, se establece, asimismo, un límite a la contratación entre empresas usuarias y empresas de trabajo temporal. La LETT contempla la imposibilidad de la empresa usuaria de contratar bajo la figura del contrato de puesta a disposición «cuando en los dieciocho meses anteriores a dicha contratación los citados puestos de trabajo hubieran estado cubiertos durante un periodo de tiempo superior a trece meses y medio, de forma continua o discontinua, por trabajadores puestos a disposición por empresas de trabajo temporal» (art. 8.c LETT).

3. LA EFICACIA DEL PRINCIPIO DE CAUSALIDAD ENTRE EL CONTRATO DE PUESTA A DISPOSICIÓN Y EL CONTRATO DE TRABAJO TEMPORAL

4. Los mayores cuestiones se plantean sobre todo en la problemática de los trabajadores contratados temporalmente por las empresas de trabajo temporal. Ello se debe a que la extensión temporal del contrato de duración determinada es paralela a la duración del contrato de puesta a disposición. Existe entre ambos contratos una dinámica recíproca en el devenir de la vigencia contractual.

El carácter causal de la relación existente entre el contrato de puesta a disposición y el contrato de trabajo plantea ciertos interrogantes en torno a la naturaleza jurídica del nexo contractual temporal que une al trabajador con la empresa usuaria.

Un sector doctrinal importante de la doctrina iuslaboralista sostuvo que en nuestro sistema jurídico laboral, desde la promulgación de la LETT/1994 no existía una estricta relación de causalidad entre el contrato de puesta a disposición y el contrato de trabajo temporal (DEL REY GUANTER-LEAL PERALVO). Ha sido, pues, precisamente con esta última reforma, cuando se ha establecido tal relación de causalidad, dado que se prevé una obligación de dar cobertura jurídico laboral al contrato de puesta a disposición en virtud de las necesidades temporales que se canalizan a través de los contratos de duración determinada (art. 15 ET).

Precisamente, ambos supuestos han sido contemplados por la reforma de la Ley 29/1999. Por un lado, al realizarse la remisión expresa al art. 15 del ET se confirma la relación de causalidad existente entre el contrato de puesta a disposición y el contrato laboral de duración determinada (art. 6.2 LETT). Y por otro lado, se precisa el carácter temporal del vínculo jurídico, puesto que se contempla la duración del contrato, cuando se prevé que la duración del contrato de trabajo temporal se realizará en atención a la duración del contrato de puesta a disposición (CHACARTEGUI JÁVEGA).

5. Además, después de la reforma de la Ley 29/1999, se ha reforzado la obligación de información de la representación laboral en la empresa, que sin duda, y como más adelante analizaremos, tiene efectos jurídicos importantes en relación con los contratos de duración determinada. Debemos tener presente que la empresa usuaria deberán informar a los representantes de los trabajadores de los motivos concretos de utilización de cada contrato de puesta a disposición, de suerte que estamos ante un supuesto normativo que coadyuva la conexión existente entre el contrato de duración determinada y el contrato de puesta a disposición. De este modo, se refuerzan las obligaciones informativas, sin que ello tenga un efecto directo en la relación de causalidad anteriormente estudiada en el análisis del art. 6.2 del ET.

4. LA REMISIÓN EXPRESA DE LA LETT A LAS MODALIDADES DE CONTRATACIÓN DE LOS TRABAJADORES PUESTOS A DISPOSICIÓN

6. Los contratos de trabajo temporales permitidos en nuestro ordenamiento jurídico para que sean utilizados con el fin de cubrir las necesidades temporales de trabajo son el contrato eventual, el contrato de obra o servicio determinado y el contrato de interinidad (arts. 15 ET y 6.2 LETT).

Esta remisión expresa al art. 15 del ET evita de antemano problemas interpretativos, y simplifica, a su vez, los términos de aplicación de la contratación temporal, al ser únicamente los contratos de trabajo previstos por dicho

precepto estatutario los que pueden actuar junto con el contrato de puesta a disposición. Además, es preciso destacar que la remisión a su regulación se realiza en bloque, es decir, según el tenor literal de la LETT, se permite la celebración de los «contratos de puesta a disposición (...) en los mismos supuestos y bajo las mismas condiciones y requisitos» en que la empresa usuaria pueda celebrar un contrato de duración determinada en virtud del art. 15 del ET.

La remisión, asimismo, deberá entenderse realizada a la normativa de desarrollo del art. 15 del ET, esto es, al RD 2720/1998, de 18 de diciembre. Debemos, pues, entender aplicable a la contratación temporal suscrita en virtud del contrato de puesta a disposición la regulación reglamentaria relativa a la duración, plazos y requisitos del contrato (CRESPAN ECHEGOYEN, GONZÁLEZ PARADA y LÓPEZ PARADA) No obstante, también la LETT establece prescripciones especiales en esta materia dignas de destacar, como la necesidad de descontar del cómputo de la duración del contrato de puesta a disposición los periodos de formación que anteceden a la eficacia jurídica del contrato temporal (art. 7.1 LETT). Esto supone una posibilidad de prolongar la duración de la relación laboral, al yuxtaponerse dos secuencias temporales: el periodo formativo y el intervalo de vigencia del contrato de duración determinada.

A su vez, es preciso recordar que adquiere máxima importancia el contenido del art. 8 c) de la LETT, que será de aplicación a las tres modalidades contractuales de duración determinada. Como ya hemos analizado anteriormente, dicho precepto establece un límite jurídico a la concertación de contratos temporales suscritos en virtud de un contrato de puesta a disposición. Así pues, la intención del legislador ordinario es evitar que un mismo puesto de trabajo se cubra continuamente en virtud de un contrato de puesta a disposición que contemple una de las modalidades de contratación temporal aplicables en virtud del art. 6.2 de la LETT. No obstante, serán plenamente válidos y ajenos a esta limitación los contratos de duración determinada suscritos directamente con el trabajador sin la existencia de una cesión por parte de la empresa de trabajo temporal.

Finalmente, esta evolución, desde la enumeración expresa de los tipos contractuales a su actual remisión a las modalidades de contratación de duración determinada regulados en el art. 15 de la ETT, puede deberse a la intención del legislador ordinario de reducir las posibilidades de alteración del tipo contractual aplicable a la figura del contrato de puesta a disposición; restringiéndose así la eficacia jurídica de los acuerdos privados «*inter partes*» suscritos sobre la materia. Sin embargo, a continuación veremos como se ha producido la incidencia concreta de la reforma en cada una de estas figuras de contratación temporal.

5. EL ANÁLISIS DE LAS MODALIDADES CONTRACTUALES DE DURACIÓN DETERMINADA

5.1. El contrato de trabajo eventual

7. El contrato eventual es uno de los tipos contractuales que el legislador ordinario ha considerado válido para que las empresas de trabajo temporal pongan a disposición sus trabajadores a las empresas usuarias (art. 6.2 LETT). El contrato eventual se utiliza en el ámbito de las relaciones laborales con el fin de contratar empleados en los supuestos especiales de acumulación de trabajos, coincidentes por lo general, con los periodos de aumento de la demanda.

La duración tasada del contrato eventual se adecua perfectamente con la naturaleza temporal del contrato de puesta a disposición, dado que su duración máxima es de seis meses en un intervalo temporal de doce, salvo que se prevea un periodo especial en los convenios colectivos sectoriales. Esto sucedía ya con el antiguo art. 7.1 de la originaria LETT/1994, que coincidía a su vez con la regulación del contrato eventual, al prever expresamente el límite temporal de seis meses de la duración del contrato, cuando se canalizara en virtud del contrato de puesta a disposición. Sin embargo, nada se decía en relación al periodo máximo de doce meses, lo cual podría interpretarse como una restricción voluntaria de la legislación de empresas de trabajo temporal, cuya finalidad sería restringir la aplicación del trabajo eventual a un periodo máximo semestral (STS de 3 de junio de 1996, RJ 4873) (CAMPS RUIZ).

Ahora, el art. 7.1 de la LETT ya no contempla la referencia a la duración de seis meses del contrato eventual, sino que debemos estar a lo previsto expresamente en la regulación estatutaria y reglamentaria del contrato eventual. Este envió directo a la ordenación del contrato eventual, como ya hemos analizado, supone evidentemente la posibilidad de acordar entre las partes una duración incluso superior, si el convenio colectivo así lo permite, dado que tendremos presente, por un lado, la posibilidad de contratar por un tiempo superior a los seis meses en un periodo máximo de doce, e incluso, extender la duración de éste periodo cuando así se disponga en el convenio colectivo sectorial.

Así pues, debemos decir que este envió directo a la regulación del contrato eventual supone una mayor flexibilidad de la duración del mismo, lo cual configura al contrato eventual como una modalidad contractual fácilmente adaptable a la contratación de duración determinada en el ámbito de las empresas de trabajo temporal. No obstante, debemos matizar el alcance de esta interpretación, puesto que no podemos olvidar la eficacia del límite a la contratación temporal de trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal en los últimos dieciocho meses, cuando los puestos de trabajo no hayan estado cubiertos de forma continua o discontinua, durante un tiempo superior a trece meses y medio por trabajadores cedidos (art. 8 c LETT). Este límite jurídico afecta directamente al contrato eventual, debido a la definición del mismo aneja al plazo expreso de contratación. De ahí, que estemos ante un supuesto de flexibilidad que deberá ser entendido con carácter restringido.

5.2. El contrato de obra o servicio determinado

8. El objeto del contrato de obra o servicio determinado se adecua perfectamente al contrato de puesta a disposición, dado que consiste, como sabemos, en la contratación de la prestación de servicios y la realización de tareas con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, coincidiendo su duración con el transcurso de la obra o servicio contratado, salvo que otra cosa se dispusiere en convenio colectivo. (STS de 18 de octubre de 1993, RJ 7838) (GARCÍA NINET). Estamos, pues, ante un mecanismo idóneo de cobertura laboral de las exigencias temporales de las empresas usuarias.

La remisión actual del art. 6.2 de la LETT al art. 15 del ET supone la posibilidad de poder seguir aplicando este tipo contractual al contrato de puesta a disposición. La duración del contrato de obra o servicio determinado será por tiempo equivalente a la prestación del servicio o a la ejecución de la obra. No obstante, es preciso destacar que la alusión que la regulación del contrato de obra realiza a la duración del contrato deberá completarse con una precisión adicional derivada de la yuxtaposición entre el contrato de duración determinada y el contrato de puesta a disposición; esto es, la duración del contrato temporal deberá ser idéntica a la extensión temporal del contrato de puesta a disposición debido a la relación causalidad-temporalidad existente entre ambos títulos jurídicos.

A su vez, el contrato de obra o servicio determinado se convierte en un tipo contractual especialmente atractivo para la cobertura jurídica de la cesión de los trabajadores en virtud del contrato de puesta a disposición. Esta consecuencia deriva, en primer lugar, y como ya hemos visto, de la naturaleza temporal del contrato, que no se encuentra sujeta a una duración tasada y rígida, sino que la duración del contrato se determina en función del periodo de tiempo preciso de ejecución de la obra o prestación del servicio por cuenta ajena. Y en segundo lugar, el contrato de obra o servicio determinado se muestra, a diferencia de lo que sucedía con el contrato eventual, como un contrato de trabajo más elástico debido a su duración incierta en el tiempo, ya que el término del contrato está en función de la finalización de la obra o la prestación efectiva del servicio. Sin perjuicio de la aplicación del nuevo límite temporal previsto en el art. 8 c) de la LETT, que será de aplicación a todas las modalidades contractuales de contratación determinada.

5.3. Los supuestos de interinidad por necesidades temporales

9. El contrato de interinidad es la tercera modalidad de contratación temporal idónea para la cesión de trabajadores por parte de las empresas de trabajo temporal. En el contrato de interinidad nos encontramos con dificultades interpretativas, puesto que la regulación reglamentaria de dicha modalidad contractual contempla dos supuestos de hecho diferenciados. Se puede suscribir un contrato de interinidad con el fin de contratar trabajadores que sustituyan a otros que se hayan ausentado del trabajo por motivos justificados

y que tengan derecho a reserva de puesto de trabajo —interinidad por sustitución—, así como, para la contratación de trabajadores durante los procesos de selección de trabajadores —interinidad por vacante— (art. 15 ET y art. 4.1 RD 2720/1998).

Sin embargo, la reforma de la LETT no contempla, a diferencia de lo que sucedía en la versión originaria de la LETT/1994, los supuestos de interinidad por sustitución e interinidad por vacante, sino que reenvía al contenido normativo de aplicación a estas figuras de interinidad (art. 15 ET). Los problemas surgen dado que éste precepto estatutario contempla únicamente el supuesto de la interinidad por sustitución. No obstante, es preciso constatar que su desarrollo reglamentario contempla el supuesto de la interinidad por vacante (art. 4.1 RD 2720/1998) (ESCUADERO RODRÍGUEZ-MERCADER UGUINA)

En el caso del contrato de interinidad por sustitución aplicable a la cesión de trabajadores por la empresa de trabajo temporal, la aplicación del contrato no presenta problemas interpretativos, puesto que existe una plena coincidencia entre duración del contrato de puesta a disposición y la duración del contrato de interinidad por sustitución. Esta vinculación temporal de ambos contratos permite que la cesión se prolongue por el tiempo de duración de la interinidad; es decir, la situación de interinidad será eficaz en función del tiempo que dure la ausencia del trabajador sustituido con derecho a la reserva del puesto de trabajo. No obstante, el intervalo de interinidad se supedita a la concurrencia de cualquiera de los siguientes elementos: la reincorporación del trabajador sustituido, el vencimiento del plazo legal o convencionalmente establecido para la incorporación, y finalmente, la extinción de la causa que dio lugar a la reserva del puesto de trabajo.

10. A diferencia de lo que sucede en la interinidad por sustitución, en la interinidad por vacante no existe esta precisión en la determinación del tiempo de duración del contrato. Esta incertidumbre se debe a que la duración del contrato de interinidad no depende de la cobertura del puesto de trabajo del empleado sustituido, sino de la provisión de un puesto mientras se cubre la vacante en la empresa.

De antemano, debemos preguntarnos si en realidad la ausencia de referencia expresa al supuesto de interinidad por vacante, a diferencia de lo que sucede con la interinidad por sustitución, tiene alguna relevancia jurídica. La diferencia existente entre ambos supuestos de hecho es evidente. En el primer supuesto el periodo de interinidad se puede demorar en el tiempo, dado que dicha situación se extingue cuando se cubra la vacante, hecho que depende en última instancia de la voluntad de la empresa. Sin embargo, en la sustitución hay un término cierto, que es la sustitución de un trabajador por otro —por ejemplo, la concesión de alta médica, y en su consecuencia, la finalización de la enfermedad—. Por tanto, cabe en realidad preguntarse, planteamiento éste que simplificaría la interpretación del precepto, si dentro de la delimitación temporal de la sustitución cabe el supuesto de la vacante.

La política legislativa en el ámbito de las empresas de trabajo temporal ha consistido, y consiste, en que el plazo de expectativa, para proveer un puesto de

trabajo mientras dura la vacante, no se pueda prolongar en el tiempo de manera ilimitada. La remisión al art. 15 del ET y a su normativa de desarrollo significa que la duración del contrato de interinidad será igual al tiempo que dure el proceso de selección o promoción para la cobertura definitiva del puesto vacante, sin que este intervalo temporal pueda ser superior a tres meses (art. 4.2 b RD 2720/1998). Este límite asegura, como ya contemplaba la LETT/1994, que la interinidad por vacante no sea superior a tres meses. A su vez, ello evita el establecimiento de prórrogas, así como la firma de nuevos contratos una vez superados los tres meses con la misma causa, puesto que el contrato se extingue por el transcurso del plazo trimestral en los procesos de selección o promoción (art. 7.1 LETT/1994) (RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO).

Mas ahora bien, por otro lado, la aplicación del art. 15 del ET, y de su normativa de desarrollo, plantea un problema adicional cuando las Administraciones públicas acudan a la cesión de trabajadores por las empresas de trabajo temporal, con el fin de cubrir un puesto de trabajo debido a la existencia de procesos de selección o promoción. El art. 7.1 de la LETT/1994 solucionaba esta cuestión, puesto que cuando contemplaba la duración máxima de los tres meses como límite aplicable al contrato de interinidad por vacante. Dicha limitación era eficaz, a su vez, a cualquier contrato de puesta a disposición, con independencia de la naturaleza de la empresa usuaria, esto es, ya fuera una empresa o una Administración pública.

Mas, la remisión al art. 15 c) del ET, que se contiene en la nueva Ley 29/1999, no aclara el problema, puesto que, como ya hemos dicho, en su contenido normativo no se realiza ninguna referencia expresa a la interinidad por vacante. Por otro lado, la regulación reglamentaria de desarrollo del precepto estatutario agrava los términos del debate, dado que el plazo de tres meses tiene una excepción relativa a los procesos de selección llevados a cabo por las Administraciones públicas para la provisión de puestos de trabajo. Así pues, en el seno de las Administraciones públicas la duración de los contratos de interinidad coincidirá con el tiempo que duren dichos procesos conforme a lo previsto en su normativa específica; cuya duración se caracteriza por su desarrollo prolongado en el tiempo (art. 4.2 b RD 2720/1998). Todo esto indica que la técnica del reenvío a la normativa reglamentaria deja amplios márgenes interpretativos en relación con la duración del contrato de puesta a disposición en los supuestos de interinidad por vacante.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CAMPS RUIZ, L.M.: *La contratación laboral temporal*, Tirant lo Blanch Valencia, 1995.
- CHACARTEGUI JÁVEGA, C.: *Empresas de trabajo temporal y contrato de trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2000.
- CRSPAN ECHEGOYEN, J., GONZÁLEZ PARADA, A. y LÓPEZ PARADA R.: *Empresas de trabajo temporal*, Francis Lefebvre, Orense, 1998.