

DESCONCERTANTE RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL TRABAJADOR TEMPORAL Y EL EMPRESARIO CESIONARIO.

Jesús GONZÁLEZ VELASCO

Profesor Titular de Derecho del Trabajo.

Universidad Autónoma de Madrid

Letrado del Tribunal Supremo

I. LA LEGALIZACIÓN DE UNA MODALIDAD DE INTERPOSICIÓN EMPRESARIAL.

1. DE LA “TOLERADA” CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES A LA APROBACIÓN DE LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.

La cesión de trabajadores, se debe abordar, como con toda razón afirma Rive-ro Lamas¹, a partir de los problemas particulares que surgen en el marco de las relaciones de trabajo mediatas, que ya fueron objeto de un tratamiento temprano en la doctrina alemana con las aportaciones de Appel, Wolbing y Potthoft, en especial de este último jurista, que en su Proyecto de Ley de Contrato de Trabajo incluía la figura del intermediario en las relaciones laborales.

El Real Decreto-Ley de 15 de febrero de 1.952, como expresó Alonso García², admitió “la cesión de personal con carácter puramente temporal”, si bien no la permanente, que quedó “rechazada y prohibida, considerada como actividad ilícita”, teniendo como objetivo, en importante precisión de Villa Gil³, no prohibir el tráfico en sí mismo, excepto en caso de actuación dolosa, sino “evitar los perjuicios derivados para los trabajadores del tráfico” mismo, habiendo de espe-

rar, según observa el mismo autor, al Decreto 3.677/1.970 de 17 de diciembre, para que “se modifiquen rotundamente los criterios anteriores”.

Los “destinatarios más directos” de este Decreto son precisamente las empresas de trabajo temporal, según precisa Martín Valverde⁴ o, como prefiere Palomeque⁵, los empresarios de trabajo temporal (ETT).

Su posterior regulación en la Ley 16/1.976 de 8 de abril de Relaciones Laborales⁶ (art. 19-1) y en la Ley 8/1.980 de 10 de marzo del Estatuto de los Trabajadores (LET), (art. 43)⁷, no ha impedido su existencia y funcionamiento en la práctica como expresión de una tolerancia derivada de la aplicación de la referida normativa de modo poco riguroso⁸, por lo que ha podido afirmarse con agudeza, por García-Perrote⁹, que lo que existía era una “prohibición desmentida patentemente por su funcionamiento y presencia abiertas”.

El “carácter errático de la intervención legislativa en materia de ETT”¹⁰, fue explícito en el Real Decreto-Ley 18/1.993 de 3 de diciembre, que “no hizo otra cosa que enunciar anticipadamente la voluntad política de rescate de las ETT del área de la prohibición”, sin que en su autorización para la actuación legal dijieran nada las Leyes 10/1.994 y 11/1.994, de 19 de mayo¹¹, hasta la aprobación de la Ley 14/1.994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (LETT)¹².

2. LAS OMISIONES EXISTENTES EN LA LEY 14/1.994.

Pero la LETT no ha aprovechado la experiencia legislativa existente en el Derecho Comparado, desde la Ley holandesa de 30 de julio de 1.965, ni en el Derecho Comunitario, no sólo en las dos Directivas, la marco, nº 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1.989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, y la nº 91/383/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1.991, por la que se completan las medidas tendentes a promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de los trabajadores con una relación laboral de duración determinada o de empresas de trabajo temporal, sino especialmente de dos propuestas de Directiva que aún no han cristalizado en normas comunitarias concretas, pero que contienen material que ha sido utilizado ya por los legisladores de otras naciones en su quehacer interno, para haber recibido lo útil de las expresiones conceptuales, de las regulaciones concretas, y de las experiencias obtenidas en este amplio período de tiempo.

Se constata así cómo no existe en la LETT una referencia, por mínima que fuera, a los grupos de sociedades o de empresas; al sujeto responsable del cumplimiento de las condiciones de ejecución del trabajo y la precisión de las que deban ser encuadradas en este concepto¹³; a los efectos de la suspensión del contrato de trabajo entre el trabajador y el ETT, en la empresa usuaria o cesionaria o cliente (EC) y, en concreto, del ejercicio del derecho de huelga (aunque lógicamente ello requeriría una ley orgánica); a los efectos del cierre patronal en el con-

trato de trabajo y en el contrato de puesta a disposición; a las consecuencias para el EC de la ruptura de aquel contrato por el ETT; las posibilidades precisas del período de prueba, dado que se va a ejecutar en empresa distinta de la del único empleador que contrata con el trabajador cedido; si es posible la resolución del contrato de trabajo, a instancia del trabajador, por incumplimiento del EC y, en su caso, efectos; si va a ser obligatorio para el EC comparecer como coadyuvante cuando, a solicitud del EC, el ETT haya procedido a despedir al trabajador, y éste demande al ETT; y, para no alargar más la enumeración, tampoco se mencionan cuáles son las consecuencias que derivan de la no aceptación por el ETT de la propuesta de despido que le hubiera transmitido el EC, respecto de un concreto trabajador temporal, extremo éste último sobre el que luego volveré.

II. DE LA DIVERSIFICACIÓN DE LOS PODERES EMPRESARIALES ENTRE EL EMPRESARIO DE TRABAJO TEMPORAL Y EL EMPRESARIO CESIONARIO.

1. LA ATRIBUCIÓN LEGAL DEL PODER DE DIRECCIÓN AL EMPRESARIO CLIENTE.

En dos momentos distintos de la LETT¹⁴ se expresa que el EC es a quien corresponde el ejercicio de las facultades de dirección¹⁵ y control de la actividad laboral del trabajador cedido, lo que ha sido considerado como la expresión de una dicotomía entre la titularidad y el ejercicio de tales facultades directivas y de control, ya que si el titular de ellas es el ETT, quien las ejercita es el EC, de modo que el trabajador cedido presta servicios en la EC y se incorpora “a su círculo directivo”, aunque “sin integrarse en su plantilla”¹⁶.

Para identificar la naturaleza de tal distribución puede recordarse que en 7 de junio de 1.982 se presentó la primera propuesta de Directiva por el Consejo a la Comisión, la que fue modificada por una nueva en 3 de abril de 1.984, y en el texto de ésta última se contiene una definición del trabajo temporal de la que ahora se pueden destacar los términos finales de la misma, en la que consta que la ETT, cuando pone a disposición de la “empresa utilizadora” trabajadores temporales, lleva a cabo una actividad en beneficio de ésta, “a la que delega todo o parte de su autoridad sobre los trabajadores puestos a su disposición”¹⁷.

Así, parece que se está haciendo referencia a una delegación del ETT en favor del EC¹⁸, de modo que aquél conservaría la titularidad¹⁹ y delegaría el ejercicio²⁰ en el EC. Semejante transmisión tiene un posible apoyo en el art. 20-1 de la LET²¹, pero debe ser inmediatamente descartada a la vista de que tal delegación sólo es susceptible de ser entendida en favor de persona que se halle dentro del ámbito de la empresa del propio ETT. En cambio aquí quien dirige y controla la actividad del trabajador cedido está fuera de la ETT, pues de otro modo no habría tenido ningún sentido el contrato de puesta a disposición, ni se habría podido realizar la contratación del trabajador por el ETT, no como trabajador común o propio, sino como especial²² o para ser enviado a la EC.

Entiendo, más bien, que lo que existe es una atribución legal de las facultades directivas al EC, siendo el legislador quien las hace derivar hacia él, desde el ETT, y para ello es imprescindible la preexistencia de un negocio jurídico entre el ETT y el EC, que se constituye en el “título jurídico que fundamenta la transferencia del poder directivo a sujeto distinto del que se erige como empresario”²³. Pero no sólo, ya que además se requiere que exista la previa contratación del trabajador temporal por el ETT. Ambos negocios jurídicos son típicos, en cuanto previstos en el Ordenamiento Jurídico, y a su configuración normativa se adecuan las partes al celebrarlos.

Pero no parece existir concordancia en cuanto a si el ETT retiene en alguna medida el poder directivo²⁴, o si por el contrario, mientras dura la puesta a disposición del trabajador es el EC el único que puede ejercitar competencias directivas²⁵.

Lo relevante no es que, de hecho, pueda ser llamado anticipadamente el trabajador temporalmente cedido, por el ETT, pues a la postre también cabe que aquél se desentienda del contrato existente con éste y concierte, durante el plazo de la puesta a disposición, un contrato de trabajo con el EC, con independencia de los efectos de la ruptura brusca del anterior contrato. Lo relevante es que, jurídicamente, el trabajador durante el tiempo en que está ejecutando su contrato de trabajo, debe obediencia únicamente al EC o, ahora sí, a quien él delegue dentro de la empresa cesionaria, porque está sujeto sólo a las facultades directivas del mismo.

Es cierto que esta situación produce un quebranto en la “concepción tradicional” de los poderes de titularidad empresarial y en la “propia figura del empresario”²⁶, y que “conmueve hasta los cimientos de la dogmática del contrato de trabajo”²⁷, pero es así.

2. ¿ES EL EMPRESARIO CLIENTE UN AUTENTICO EMPLEADOR?

Al EC no se le transfiere el poder disciplinario, ni le corresponden muchas de las obligaciones típicas de todo empresario, desde la perspectiva laboral, como la obligación del abono del salario, o de las cuotas por seguridad social, etc., pero sí le corresponden una serie de derechos y deberes que interesa destacar.

Es deudor de seguridad para con el trabajador, de modo que, no sólo le corresponde la obligación de informarle, antes del inicio de la prestación de los servicios, sobre los riesgos derivados de su puesto de trabajo, y de las medidas de protección y prevención contra los mismos (art. 16-1 LETT), sino que resulta responsable de (en la terminología legal, aunque sería más preciso decir que resulta obligado a) la protección en materia de seguridad e higiene en el trabajo, incluso hasta ser deudor del recargo de prestaciones de seguridad social a que se refiere el art. 93 de la LGSS de 1.974 -hoy art. 123 del TRSS aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1.994 de 20 de junio-, cuando el accidente de trabajo o la enfermedad profesional hayan tenido lugar en su centro de trabajo y durante la vigencia del contrato de puesta a disposición, a causa de falta de medidas de seguridad e higiene (art. 16-2 LETT).

Si se tiene en cuenta el contenido del art. 123-2 del TRSS, no hay duda que se trata de un auténtico empresario, pues en esta materia se rechaza todo tipo de transferencia de responsabilidad a persona que no sea el propio empresario, habiéndose interpretado tal contenido, aunque en el ámbito del art. 93 de la LGSS, de modo restrictivo por la jurisprudencia del TS, impidiendo que se haga responsable a alguien que no fuera el propio empleador.

Hay que adicionar que los reconocimientos previos y periódicos que resultan obligatorios para los empresarios que asignen a trabajadores puestos de trabajo con riesgo de enfermedades profesionales, a que se refiere el art. 196 del TRSS, se deben exigir a los ETT²⁸, tanto más para quienes admiten que tienen la facultad de llevar a cabo la movilidad funcional respecto de los trabajadores cedidos²⁹.

Es deudor de atención a las reclamaciones que le formulen los representantes de los trabajadores de la EC en respuesta a las peticiones formuladas por los trabajadores cedidos (art. 17 de la LETT), y sujeto pasivos de las pretensiones que aquéllos le formulen en interés de éstos o en el interés colectivo propio.

Tiene el deber de permitir el uso y disfrute del transporte, comedores, economatos, instalaciones deportivas, y cualesquiera otras colectivas que la EC tuviera en uso, por cualquier título, incluso las concertadas³⁰, durante el tiempo que dure el contrato de puesta a disposición (art. 17-2 LETT).

Tiene legitimación pasiva para ser demandado por el trabajador cuando éste impugne el contrato de puesta a disposición, en lo que puede perjudicarle (DA 2º LETT), y en la demanda que se pueda interponer, al EC se le tendrá como empresario a los efectos laborales³¹.

Es posible sujeto activo de infracciones típicamente empresariales, y por tanto de sanciones, cuando contrate con el ETT la puesta a disposición de algún trabajador para el desempeño de actividades o trabajos que puedan considerarse especialmente peligrosos³², cuando transgreda los derechos de representación reconocidos a los trabajadores temporales a través de los representantes de los trabajadores de la EC, o el derecho al uso de instalaciones colectivas de la EC, como se puede ver en los arts. 20-2-c, 20-2-d, y 20-3-b de la LETT³³.

Además le resulta de aplicación subsidiaria, en cuanto se refiere a su relación con el trabajador temporal, la legislación laboral común (DA 1ª LETT), obviamente en lo que atañe a las obligaciones empresariales.

3. LA EXISTENCIA DE DOS EMPRESARIOS EN EL TRABAJO TEMPORAL.

En la Ley 10/1.994 de 19 de mayo (LRET) se da un contenido adicional al art. 1 de la LET, de modo que se amplía el concepto de empleador y, en lo que aquí interesa, la dicción de su párrafo 2 queda como sigue: “A los efectos de esta Ley, serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, comunidades de

bienes que reciban la prestación de servicios de...las personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.”

La consideración del EC como empleador, con base en el art. 1-2 LET, reformada por la LRET, me resulta inconcusa³⁴.

No se está en afirmar que *el empresario* en los casos de trabajo temporal, lo sea el EC, sino que en el art. 1-2 de la LET se recoge su calificación como empleador. Bien es cierto que la LETT no sólo es posterior, sino que es especial, y con ella queda claro que *el empresario del contrato de trabajo temporal es el ETT*, como se observa por la doctrina³⁵, y así además consta en el art. 1-2 de la Directiva 91/383/CEE de 25 de junio de 1.991, cuando en ella se afirma que “La presente Directiva se aplicará a: ...2) toda relación laboral entre una empresa de trabajo temporal, que es el empresario...”.

Esto a unos puede parecer una ficción jurídica³⁶, mientras para otros sencillamente altera las presunción legal a favor de la existencia de relación jurídicolaboral que establece el art. 8-1 de la LET, entre quien da trabajo y quien lo recibe³⁷. En todo caso no deja de ser una singularidad o, si se quiere, anomalía con la que hay que contar, pues el EC es efectivamente empleador durante el tiempo en que el trabajador temporal está a su disposición.

Ahora bien, si el EC es empleador, ¿no se estará aceptando que el ETT es un mediador?, y además, ¿no se infringirá con ello el art. 3-1 del Convenio 96 de la O.I.T., de 1 de julio de 1.949 (ratificado por España en 29 de abril de 1.971)? La respuesta no es indubitada, ya que no faltan quienes aceptan que las ETT llevan a cabo una labor de mediación³⁸, lo que no deja de ser cierto materialmente, al menos en parte, porque ofrecen al EC el trabajador que desea, pero desde luego no lo es formalmente, porque en la mediación, el mediador desaparece en el momento en que el contrato se perfecciona³⁹, mientras que en el empleo temporal se parte de la preexistencia del ETT como empleador, y se mantiene como tal cuando el trabajador es cedido, y pasa a disposición del EC, y mientras se mantiene en la prestación de servicios a éste⁴⁰.

Lo que ocurre entonces es que estamos ante un caso de dualidad de empresarios⁴¹ que se relacionan entre sí y con un trabajador. No se trata de que haya que elegir entre uno u otro, el cedente o el cesionario, para asignarle la condición de empresario de los trabajadores cedidos⁴², ni que se esté ante un contrato de trabajo con dos empresarios⁴³, ni que exista una situación de “co-subordinación”, de manera que se acredite un interés en que el trabajador temporal permanezca subordinado a las dos empresas, normalmente más en la receptora que en la suministradora⁴⁴, aunque sí sea más cercano a la realidad afirmar que se produce una disociación de la función de empresario en dos papeles complementarios, pero atribuidos a entidades diferentes⁴⁵, si bien no existe más que un contrato de trabajo y es el que existe entre el ETT y el trabajador⁴⁶.

4. LA INCOERCIBILIDAD DEL PODER DISCIPLINARIO DEL EMPRESARIO DE TRABAJO TEMPORAL.

En la legislación española, el ETT retiene el poder disciplinario⁴⁷, de modo que, si el EC entiende que el trabajador ha incurrido en causa de despido o de sanción por cualquier infracción, por grave que sea, su papel se limita a hacer llegar al conocimiento del ETT la situación producida y a proponer la imposición del despido o de la sanción que entienda procedente, pero tal proyecto, ni vincula al ETT, ni le es necesario, ya que si ha recibido la información pertinente por otro medio distinto de la notificación del EC, o conoce por sí mismo que el trabajador ha incurrido en causa de despido, fuera o dentro del lugar de trabajo del EC, podrá proceder a su despido, del mismo modo que puede no hacerlo, frente a la petición de éste. Con ello se quiere decir que la intervención notificadora del EC no es más que una instrumento de conocimiento previo, a veces útil, pero no siempre necesario y, en tanto que no vinculante, puede dejar insatisfecho al EC.

No resulta incuestionado que la normativa a aplicar, en caso de infracción laboral del trabajador, sea el convenio colectivo de la EC, aunque entiendo que así debería ser si se comparte que las condiciones de ejecución del trabajo deben de ser las propias de los trabajadores del lugar en el que se prestan los servicios, y si se aceptan las conclusiones que se han alcanzado de modo expreso en legislaciones de nuestro entorno cultural y geográfico, de entre las que cabe reiterar sólo la cita del art. L. 124-4-6 del Code du Travail. De no entenderlo así el ETT, si la infracción cometida por el trabajador tiene un tratamiento distinto y menos riguroso en el convenio colectivo de la ETT que en el de la EC, aquél responderá a éste que no puede despedir al trabajador que, aun siendo susceptible de ser despedido conforme al convenio del EC, no lo sea en el de quien tiene el poder disciplinario.

Pero entonces puede preguntarse, con fundamento, el EC de qué le sirven las facultades de dirección y control de la actividad del trabajador si, en definitiva, no va a poder sancionar a quien no le obedezca, ni a vincular con su propuesta a quien tiene las facultades disciplinarias.

No basta con que pueda solicitar del ETT la sustitución del trabajador⁴⁸, ni puede ser suficiente que se diga que debe ser atendida la sustitución ante la petición o exigencia del EC, cuando, con o sin razón, éste no quiera tener por más tiempo a su servicio a un determinado trabajador, porque ello procede de cara a los “intereses de conservar en vigor el contrato interempresarial”⁴⁹.

Es cierto que el ETT asume respecto del EC el compromiso de remitirle un trabajador adecuado para la actividad temporal requerida⁵⁰, e idóneo en relación con sus necesidades, con la capacidad profesional precisa para el desempeño de la actividad que va a desarrollar en la EC, de modo que resulte productivo con vis-

tas a atender, de inmediato y con la eficacia ordinaria, a las exigencias del empresario cliente⁵¹.

Por ello cuando el trabajador no tenga estas cualidades, el ETT deberá sustituirlo, a requerimiento del EC, con base en el contrato de puesta a disposición y en la obligación que la LETT le impone de formar suficiente y adecuadamente al mismo (art. 12-2-2), siendo, en caso contrario, responsable de las consecuencias civiles o mercantiles que deriven del incumplimiento del contrato⁵².

Pero lo que se deja sin solución es la pretensión de que un trabajador, inicialmente idóneo, haya dejado de serlo en opinión del EC, no compartida por el ETT.

La decisión del EC, tras la pertinente verificación por él, o por sus delegados, de la conducta del trabajador, y de la comprobación de la existencia de la infracción grave y culpable, es directamente atendible. Dicho de otro modo, el EC puede obstar el mantenimiento del trabajador en su empresa, porque es efecto normal del ejercicio del poder de dirección “la sujeción del trabajador a las decisiones del empresario”⁵³ y, mientras está a disposición en la empresa cesionaria, lo es, como se ha dicho antes, el EC. Ello al margen de las consecuencias que puedan derivarse en el ámbito del contrato de puesta a disposición, esto es, que el ETT decida no enviar otro trabajador al EC, por considerar que ha incumplido éste dicho contrato y, de que, en su caso, el EC adopte luego la decisión de tener por incumplidor al ETT, al objeto de la resolución del contrato o de instar su ejecución, con la reclamación de la pertinente indemnización.

Todas aquellas decisiones amparadas en el reconocimiento legal del poder directivo constituyen actos de autotutela privada⁵⁴, que corresponden al EC, y sin las cuales se barrenarían las bases en que se apoya el sistema de control legal de los poderes empresariales, en cuanto “derechos potestativos” o “poderes en formación”, como los califica Rivero Lamas⁵⁵.

No resulta muy congruente el planteamiento de la LETT o, mejor dicho, de la interpretación de su silencio, ante la reserva legal de la facultad disciplinaria en beneficio del ETT, que lleve a negar al EC toda posibilidad de ejercitar el poder directivo en forma que resulte eficaz y efectivo, con algunas afirmaciones doctrinales⁵⁶ que, si no pueden ser objeto de desarrollo aquí, permiten comprobar la validez de la conclusión anteriormente expuesta.

Es evidente que en el contrato de puesta a disposición se puede pactar que ante situaciones concretas, las diferencias de apreciación entre los dos empresarios se decidan de un cierto modo, y que el ETT deba proceder en ciertos casos al despido del trabajador⁵⁷, pero ésto ni le vincula contra legem, ni va a garantizar al EC más que una posible indemnización en caso de incumplimiento injustificado por el ETT, pero nunca va a capturar las facultades disciplinarias que la LETT ha residienciado en el ETT.

III. LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPRESARIO CESIONARIO.

1. DE LA RELACIÓN TRIANGULAR O TRILATERAL A LA EXISTENCIA DE UN CONTEXTO DE TRES RELACIONES JURÍDICAS.

Se ha afirmado en la doctrina laboralista, que lo que se da en el trabajo temporal es una relación triangular entre empresa de trabajo temporal, empresa cliente y trabajador temporero o temporal, en la que lo característico es la disociación de los derechos y de las obligaciones patronales, que ejercen empresarios distintos, el cliente en el primer caso, la empresa temporal en el segundo⁵⁸, de modo que existe concordia en aceptar la llamada “triangularidad o trilateralidad de esta relación”⁵⁹.

No han faltado quienes han detectado también otra relación menos clara quizás, entre la empresa cliente y los trabajadores que, empleados por la ETT, van a prestar sus servicios en sus instalaciones⁶⁰, esto es, que surge una segunda relación entre el propio trabajador y un nuevo empleador que recibe la prestación laboral⁶¹, relación de la que se ha dicho que posee una complejidad singular⁶².

Así pues en el trabajo temporal debe afirmarse la existencia, no ya de una relación triangular o trilateral entre tres sujetos, sino tres relaciones jurídicas, una civil o mercantil entre el ETT y el EC, otra laboral, el contrato de trabajo, entre el ETT y el trabajador, y una tercera entre el EC y el trabajador, mientras se mantiene cedido a él o en misión o a su disposición, a la que paso a referirme a continuación.

2. LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN JURÍDICA ENTRE EL TRABAJADOR Y EL EMPRESARIO CESIONARIO.

Se ha considerado que esta tercera relación entre el EC y el trabajador tiene un aspecto secundario⁶³, aunque, más bien, debería decirse que es subordinada o dependiente de las dos anteriores, y condicionada a ellas.

Esta relación es jurídica, pues viene reconocida y regulada por ley, se da entre dos personas carentes de vinculación contractual, tiene su causa en la previa existencia de un contrato de trabajo entre el trabajador y el ETT⁶⁴, y se fundamenta en otro contrato no laboral entre éste y el sujeto que va a recibir los frutos de la actividad laboral del trabajador.

No hay una delegación interempresarial que imponga al trabajador la sumisión a persona a quien él no haya querido subordinarse, ni hay una mera cesión de derechos del ETT en favor del adquirente inmediato de los frutos del trabajo, ni hay un contrato tácito, o nulo, o una relación contractual de hecho entre dos personas, el trabajador y el EC, ni mucho menos una relación que nazca del hecho de la incorporación del trabajador a la empresa del EC, aparte de otras razones, porque nunca se incorporará a ella el trabajador, ni tampoco una relación contractual laboral de hecho.

Hay exclusivamente una relación extraordinaria construida legalmente, que es jurídica en cuanto la LETT la regula con imposición de derechos y obligaciones para sus sujetos, que deriva, como efecto inmediato de dos contratos preexistentes, en los que existe un sujeto común que es el EC, que no produce una dependencia considerada como “vínculo personal de subordinación” relacionada “con la conducta en el trabajo⁶⁵, que exceptúa legalmente el principio medular del Derecho del Trabajo, expresivo de que toda relación laboral nace, surge y deriva de un previo contrato de trabajo, y que hace que el trabajador, con libre voluntad de obediencia al otro sujeto de su contrato de trabajo, esto es al ETT, acepte transitoriamente, por tiempo limitado de antemano, el poder de dirección de una tercera persona, el EC.

En estos casos hay una real prestación de trabajo que no tiene su causa en un contrato⁶⁶ entre quien lo realiza y quien recibe sus frutos, y que es considerado legalmente como uno de los hechos lícitos de los que pueden nacer y nacen, como dice Villa Gil⁶⁷, “situaciones que den lugar a relaciones jurídicas que, en cuanto tengan por objeto trabajo realizado libremente y por cuenta ajena, originen relaciones jurídicas laborales de hecho”.

Hay un hecho, un acto jurídico en sentido estricto, la aceptación por un sujeto del contrato de trabajo de prestar su actividad para un tercero que, “alcanzando valor por la autoridad de la ley, añade a las fuentes ex lege en sentido propio, el supuesto básico en que el acto jurídico consiste”⁶⁸, y que va a producir que esta relación jurídica de hecho⁶⁹ se integre en el Derecho del Trabajo, recibiendo ciertos preceptos del mismo, por un tiempo muy limitado, y previamente concertado entre los sujetos del único contrato de trabajo existente en el trabajo temporal.

NOTAS

¹ Juan Rivero Lamas, La cesión de trabajadores en el Derecho Español del Trabajo, en AAVV, dir. por Efrén Borrajo Dacruz, La reforma del mercado de trabajo, Madrid, 1.993, Actualidad Editorial, S.A., pag. 437.

² Manuel Alonso García, Contrato de trabajo, subcontrata y cesión de mano de obra, C.P.S. nº 45, (primer trimestre de 1.960), pags. 51 y 56.

³ Luis Enrique de la Villa Gil, Las empresas de trabajo temporal en España. Algunos problemas jurídicos, R.T. nº 74 (abril-junio de 1.984), pag. 11.

⁴ Antonio Martín Valverde, Interposición y mediación en el contrato de trabajo. Análisis del Decreto 3.677/70, de 17 de diciembre, R.P.S. nº 91 (julio-septiembre de 1.971), pag. 74.

⁵ Manuel Carlos Palomeque López, Las empresas de trabajo temporal y el Ordenamiento laboral español, R.T. nº 74 (abril-junio de 1.984), pag. 25.

⁶ Inmediatamente antes de promulgarse subsistía el Decreto 3.677/1.970 de 17 de diciembre, pero el inciso final de su art. 4 fue declarado nulo por STS (4ª) de 23 de noviembre de 1.977 (Ar. 4.642), por vulnerar el art. 97, en relación con el 68, ambos del Texto Articulado de Seguridad Social aprobado por Decreto 907/1.966 de 21 de abril.

⁷ Para una captación de los elementos definitorios de la ETT en el art. 43 de la LET, puede verse Luis Enrique de la Villa Gil, Las empresas de trabajo temporal... cit., pags. 18 y 19.

⁸ Miguel Rodríguez-Piñero Royo, La cesión de trabajadores y empresas de trabajo temporal, Madrid, 1.992, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, pag 477, afirma que la situación entonces era de “tolerancia de facto”, en un marco normativo en el que se prohíbe toda forma de cesión de trabajadores, ya que la jurisprudencia “ha restrin-

gido sobremanera el campo de aplicación” del art. 43 LET, añadiendo, pag. 489, que “en la actualidad es la utilización de la contrata de obras y servicios la forma a la que se recurre para ocultar la presencia de una cesión de trabajadores”. Tomás Sala Franco, La reforma del mercado de trabajo, Valencia, 1.994, Ed CISS, S.A., pag.34, no duda en constatar “la existencia de ETT toleradas en la realidad”. Ignacio García-Perrote Escartín, La cesión de trabajadores en el Ordenamiento Laboral español (II): Tipos de cesiones lícitas. Empresas de trabajo temporal, en AAVV **Cesión de trabajadores. Empresas de trabajo temporal. Responsabilidad empresarial en caso de contratos de obras o servicios. Sucesión de empresas**, Madrid, 1.994, Cuadernos de Derecho Judicial, XXII, Consejo del Poder Judicial, pag. 134, dice que las ETT “estuvieron instaladas y actuaron en España, podría decirse que en la ilegalidad e incluso en la <<clandestinidad>>...sin excesivos problemas y con notable tolerancia por parte de los poderes públicos”, y añade que “a estas empresas han recurrido en no pocas ocasiones las Administraciones públicas” y ,en pag. 130, que “en la mayoría de los casos se han presentado y han aparentado ser una contrata o subcontrata de obras o servicios”. Juan Antonio Sagardey Bengoechea, José Manuel del Valle Villar, José Luis Gil, y P. Gete Castrillo, Prontuario de Derecho del Trabajo”, 2ª ed., Madrid, 1.995, Civitas, S.A., pag. se refieren a que la existencia de las ETT “fue tolerándose paulatinamente por la Administración y por la doctrina judicial”. Antonio Martín Valverde, La supresión del monopolio de la colocación, en AAVV **Reforma de la legislación laboral**, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Madrid, 1.995, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A., pag. 75, asegura que “en los últimos años la norma prohibitiva no se aplicó de manera rigurosa. Alfredo Montoya Melgar, La nueva configuración del poder de dirección del empresario, en **Reforma de la legislación laboral**, cit, pag. 192, también asegura que las ETT “venían funcionando en una situación de tolerancia de hecho poco recomendable”. Esta realidad fáctica ya se había adelantado en Europa, donde venían actuando las ETT “de manera discreta desde los años de entreguerras y de forma abierta y con un desarrollo creciente tras la terminación de la II Guerra Mundial”, según destaca Fernando Valdés Dal-Ré, Las empresas de trabajo temporal: notas de un debate no tan ajeno para un próximo debate propio”, R.L., 1.993-1, pag 41.

⁹ Ignacio García-Perrote, obra cit., pag. 134.

¹⁰ Como afirma Fernando Valdés Dal-Ré, Las relaciones jurídicas entre las empresas de trabajo temporal y la empresa usuaria: El contrato de puesta a disposición, en **Reforma de la legislación laboral**, cit., pag. 79, (puede verse en parte también en Empresa de trabajo temporal, empresa usuaria y contrato de puesta a disposición (I), en R.L. nº 6/1.995 (marzo de 1.995).

¹¹ Constitutivas del “núcleo duro de la reforma laboral” en expresión de Fernando Valdés Dal-Ré, Las relaciones jurídicas..., cit, pag. 79.

¹² Desarrollada por el Real Decreto 4/1.995, de 13 de enero. Una expresión sobre las razones para la legalización de las ETT puede verse en Manuel Carlos Palomeque López, Las empresas de trabajo temporal..., cit, pag. 31.

¹³ Puede verse, para Francia el art. L. 124-4-6 del Code du Travail, en el que se responsabiliza al empresario utilizador de la aplicación de las condiciones de ejecución del trabajo propias del lugar del trabajo, entre las que se precisan las relativas a la duración del trabajo, al trabajo nocturno, al descanso semanal y de los días festivos, a la higiene y seguridad, al trabajo de mujeres, de niños y de jóvenes trabajadores. Una nota sobre la Ley belga de 24 de julio de 1.981 (complementada con parte de un Convenio Colectivo de 27 de noviembre de 1.981) puede verse en Angel Luis Martín Serrano, Tratamiento normativo de las empresas de trabajo temporal en el ámbito europeo, en AAVV **Las empresas de trabajo temporal. Debate laboral de los interlocutores sociales**, Valladolid, 1.993, (aunque el debate tuvo lugar el 23 de abril de 1.992), Ed. Lex Nova, S.A., pag. 37, en la que es de destacar que la empresa usuaria es responsable de la aplicación de la normativa sobre ordenación y protección del trabajo, durante el tiempo en que utiliza los servicios del trabajador, así como una relación de las materias a las que tal obligación hace referencia. En el Derecho Comunitario puede consultarse el art. 8 de la Directiva 91/383/CEE, en el que se menciona la responsabilidad que se atribuye a la empresa y/o el establecimiento usuarios, si bien limitadamente a las áreas a la que se dedica la norma, esto es, la seguridad, la salud y la higiene en el trabajo.

¹⁴ arts. 6-1 y 15-1.

¹⁵ El poder de dirección empresarial, según la construcción de Juan Rivero Lamas, no es un elemento de la estructura del contrato, que sea preciso para la constitución y el nacimiento de las obligaciones recíprocas de las partes, sino un elemento integrador de los efectos finales del mismo. Vid. en Tipificación y estructura del contrato de

trabajo, separata de la Revista "Temis" nº 28 (1.970) Facultad de Derecho de la Universidad de Zaragoza, pag. 16, y también en Anuario de Derecho Civil, vol. XXV (1.972), pag. 170.

¹⁶ Ver así en Fernando Valdés Dal-Ré, Las relaciones..., cit., pag. 82.

¹⁷ El texto puede verse en Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Transmisión de empresas y empresas de trabajo temporal en el Derecho Europeo, en Cesión de trabajadores. Empresas de trabajo temporal. Responsabilidad empresarial en caso de contratos de obras o servicios. Sucesión de empresas, cit., pag. 183, nota 40.

¹⁸ Esta interpretación puede verse en Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, Relaciones jurídicas entre la empresa usuaria y el trabajadores de la empresa de trabajo temporal, en Reforma de la legislación laboral, cit., pag. 103.

¹⁹ Es opinión generalizada que en los supuestos de trabajo temporal, se produce una escisión entre la titularidad jurídica del poder de dirección que corresponde a la empresa de trabajo temporal y el ejercicio de las facultades de dicho poder por la empresa usuaria, como expone Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo, Las empresas de trabajo temporal en España, cit., pag. 47. En cuanto a que la titularidad del poder de dirección corresponde indiscutidamente al ETT, cfr. asimismo Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, Relaciones jurídicas..., cit., pag. 103.

²⁰ El "poder de dirección o, si se quiere, las facultades de dirección y control de la actividad laboral del trabajador temporal serán ejercitadas por la E.U. durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito", en atinada expresión de Tomás Sala Franco, La reforma..., cit., pag. 53. El ejercicio del poder de dirección corresponde al "titular de la empresa usuaria", afirma Alfredo Montoya Melgar, La nueva configuración del poder de dirección..., cit., pag. 192.

²¹ En él se han apoyado algunos autores, vid. así Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Las empresas de trabajo temporal en España..., pag. 128. También Jesús Cruz Villalón, El marco jurídico de las empresas de trabajo temporal, en AAVV, coord. por Manuel Ramón Alarcón, La reforma laboral de 1.994, Madrid, 1.994, Marcial Pons, Ediciones Jurídicas, S.A., pag. 103, pero es importante subrayar que afirma que en este caso la delegación se verifica "ex lege".

²² Ver la diferencia y la terminología, con toda claridad, en Miguel C. Rodríguez-Piñero Royo, Las empresas de trabajo temporal en España, Valencia, 1.994, Tirant lo blanc, pags. 121 y 122. Para este autor estamos en presencia de una relación laboral especial, según ya adelantó en las pags. 98 y 101, de la que es precedente la de los trabajadores estibadores portuarios (pag. 50).

²³ Fernando Valdés Dal-Ré, Las relaciones jurídicas..., cit., pag. 81.

²⁴ Se ha observado que al ETT le cabe "la titularidad del poder directivo, que ejerce, cuando menos al definir, atribuir y hacer cesar dada <<misión>>. Por consiguiente...no llega nunca a <<desaparecer>> en el desenvolvimiento de una situación de trabajo de esta naturaleza". Vid. Antonio Monteiro Fernandes, Problemas jurídicos del trabajo realizado por mediación de empresas de trabajo temporal, R.E.D.T, nº 18 (abril-junio de 1.984), pag. 177.

²⁵ En este sentido pueden verse, Tomás Sala Franco, La reforma..., cit., pag. 29 (...el "ETT no se apropia directamente de los resultados del trabajo, ni ejerce el poder de dirección"); o Ignacio García-Perrote Escartín, La cesión de trabajadores..., cit., pag. 147 (..."las ETT, que no tienen poder de dirección sobre el trabajador puesto a disposición de la empresa usuaria; es esta última quien tiene tal poder de dirección").

²⁶ Como afirma Fernando Valdés Dal-Ré, Las relaciones jurídicas..., cit., pag. 78.

²⁷ En expresión de Manuel García Fernández, Posición del trabajador ante la empresa de trabajo temporal y ante la empresa cliente: puntos críticos, A.L. nº 34 de 1.994 (19-25 de septiembre), pag. 542.

²⁸ Del conjunto de los párrafos 1 y 2-2 del art. 12 de la LETT se desprende que el ETT no debe más que la formación y preparación del trabajador a ceder al EC, atendiendo a las características del puesto de trabajo al que va a ser destinado, y en consideración a los riesgos a los que va a estar expuesto, partiendo de "su cualificación y experiencia profesional", pero no de su salud, o de sus condiciones físicas o síquicas, o de su posible sensibilidad respecto de ciertos ambientes o sustancias, a cuya influencia negativa podría ser propenso. No viene obligado a prevenir el riesgo de enfermedades profesionales, del mismo modo que tampoco lo está respecto de los accidentes de trabajo, por la sencilla razón de que no controla el lugar de trabajo, y porque el legislador ha querido que sea a cargo del EC el hecho de que la "vida en la empresa", se desarrolle en la EC, "en condiciones lo más similares posibles a los trabajadores empleados directamente por ésta", en expresión de Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Las empresas de trabajo temporal en España, cit., pag. 140. Por otra parte podría pensarse que tal obligación de control médico se inclu-

ye en la referencia a las obligaciones de seguridad social, a las que se refiere el párrafo 1 del mencionado art. 12, pero habrá que reconocer que entonces no hacía falta ninguna especificación de las obligaciones en relación con los riesgos profesionales en el párrafo siguiente, y que tal especificación ha resultado incompleta. Resulta más inteligible la referencia a la seguridad social del párrafo 1 si se la pone en relación con las obligaciones salariales que se mencionan inmediatamente antes, de modo que las de seguridad social a las que el legislador se dedica son las conexas con los salarios a abonar por el ETT. En contra Manuel García Fernández, Posición del trabajador..., cit., pag. 536.

²⁹ En contra vid. Manuel García Fernández, Posición del trabajador..., cit., pags. 533 y 534.

³⁰ Parece que la respuesta debe ser afirmativa al uso por los trabajadores temporales, para Manuel García Fernández, Posición del trabajador..., cit., pag. 532.

³¹ Jesús Cruz Villalón observa que el trabajador temporal tiene “la posibilidad de demandar a la EU, a pesar de que ésta no sea parte formal de la relación laboral”. Vid. en El marco jurídico..., cit., pag. 114.

³² Al no haberse mencionado -incomprensiblemente- en el Real Decreto 4/1.995 de 13 de enero, debe entenderse, no que no existen, sino que habrá que esperarse a otro momento reglamentario.

³³ No se incluye la infracción correspondiente al derecho de huelga a que se refiere el art. 20-3-a LETT, porque el derecho que resulta protegido directamente es el del trabajador del EC que ejercita el derecho de huelga, y que no tiene por qué ser un trabajador cedido, sino que lo normal es que tenga concertado con él el pertinente contrato de trabajo.

³⁴ Vid. así Jesús Cruz Villalón, El marco jurídico..., cit., pag. 79; y en María Antonia Castro Argüelles, Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal, D.L. nº 44 (1.994-III), pag. 52. Fernando Pérez-Espinosa Sánchez considera que el trabajador entra “en el ámbito de organización y dirección de la empresa usuaria (artículo 1.1 del ET)”, como puede verse en Las empresas de trabajo temporal; a medio camino entre la apertura de los sistemas de colocación y la flexibilización de la utilización de la mano de obra, en AAVV, dir. por Fernando Valdés Dal-Ré, La reforma del mercado laboral, Valladolid, 1.994, Ed. Lex Nova, S.A., pag. 119. En contra, y considerando que la reforma del art 1-2 de la LET tiene como finalidad la recepción de la ETT, se expresa Ignacio García-Perrote Escartín, La cesión de trabajadores..., cit., pag. 138; y Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, José Manuel del Valle Villar, José Luis Gil, y P. Gete Castrillo, Prontuario de Derecho del Trabajo, cit., pag. 165.

³⁵ Vid. Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Cesión de trabajadores..., cit., pag. 30, quien añade que el ETT va a permanecer en todo momento como empleador en la empresa de trabajo temporal, “al menos formalmente”; Ignacio García-Perrote, La cesión de trabajadores..., cit., pag. 153; Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, José Manuel del Valle Villar, José Luis Gil Gil, y P. Gete Castrillo, Prontuario de Derecho del Trabajo, cit., pag. 164. En la discusión parlamentaria de la Ley francesa de 1.972, se expuso que “la empresa utilizadora, que es de hecho el empresario, pero que no quiere serlo de derecho...”. Vid. en Juan Antonio Sagardoy Bengoechea y José María Guerrero Ostolaza, Las empresas de trabajo temporal. Notas para un estudio, R.T. nº 74 (abril-junio de 1.984), pag. 39

³⁶ Jesús Cruz Villalón, El marco jurídico..., cit., pag. 90.

³⁷ Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, José Manuel del Valle Villar, José Luis Gil Gil, y P. Gete Castrillo, Prontuario de Derecho del Trabajo, cit., pag. 164.

³⁸ Afirma Antonio Martín Valverde que en la legislación europea a la ETT se la “permite dentro de ciertos límites su actuación en el proceso de colocación”, y que “desarrollan al mismo tiempo operaciones de reclutamiento y operaciones de selección de personal”. Vid. en La supresión del monopolio público de la colocación, cit., pag. 74. En muchos casos “se trata de una interposición que encubre una mediación”, en opinión de Tomás Sala Franco, La reforma..., cit., pag. 29.

³⁹ Antonio Martín Valverde, Interposición y mediación en el contrato de trabajo, cit., pag. 72.

⁴⁰ Añade Antonio Monteiro Fernandes, que el paso del trabajador al EC no suspende su vinculación con el “empresario originario”. Vid. en Problemas jurídicos del trabajo realizado por mediación de empresas de trabajo temporal, cit., pag. 176.

⁴¹ Lo que es propio de la interposición en el contrato. Vid. en Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Cesión de trabajadores..., cit., pag. 30; y en María Antonia Castro Argüelles, Régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal, cit., pag. 52.

⁴² Como mantiene Felipe Vazquez Mateo, El prestamismo laboral: las empresas de trabajo temporal en Europa. Derecho Comparado, Madrid, 1.980, I.E.S., Ministerio de Trabajo, pag. 10.

⁴³ Que como hipótesis de trabajo enuncia María Dolores Román de la Torre, Poder de dirección y contrato de trabajo, Valladolid, 1.992, Ed. Grapheus, S.L., pag. 125.

⁴⁴ Según sostiene José Martins Catharino, El régimen jurídico de las empresas de trabajo temporal, R.E.D.T. nº 11 (julio-septiembre de 1.982), pag. 342.

⁴⁵ Como opina Antonio Monteiro Fernandes, Problemas jurídicos del trabajo realizado por mediación de empresas de trabajo temporal, cit., pag. 177.

⁴⁶ En el Derecho alemán se ha expresado la existencia de una relación laboral entre el trabajador y el EC en caso de nulidad del contrato de trabajo entre el ETT y el trabajador, y se ha considerado empleador de éste para el supuesto de que el trabajador realice, durante la prestación de su actividad en la EC, un invento o se proponga una mejora de orden técnico. Cfr. § 10 y § 11-7 de la Ley de 7 de agosto de 1.972, modificada por la de 15 de diciembre de 1.981. En el Derecho belga, se considera que los trabajadores quedan vinculados directamente con el EC, cuando la ETT notifique al cliente que retira al o a los trabajadores por existir una huelga o un cierre patronal en la EC, pese a lo cual ésta continúe dando empleo a los mismos. Cfr. art. 20 de la Ley de 28 de junio de 1.976, en Federico Durán López, El trabajo temporal. (La duración del contrato de trabajo), Madrid, 1.980, I.E.S., Ministerio de Trabajo, pags. 31 y 39; posteriormente en Las empresas de trabajo temporal, R.T. nº 69 (enero-marzo de 1.983), pags. 28 y 32. Asimismo en el Derecho francés se acepta como antigüedad del trabajador, una vez extinguido su contrato con el ETT y el contrato de puesta a disposición, si contrata la prestación de sus servicios con el antiguo EC, el tiempo de duración de las misiones efectuadas en su empresa, a lo largo de los tres meses anteriores, tiempo que además se considera deducible del período de prueba. Cfr. art. L. 124-6 del Code du Travail.

⁴⁷ Antes de promulgarse la LETT, se había dicho por Carlos Molero Manglano que si se producía una iniciativa disciplinaria, ésta o se compartiría con los responsables de la empresa usuaria, normalmente en forma de quejas y amonestaciones, o se manifestaría por parte de la ETT por delegación y encargo de aquélla. Vid. en Empresas de trabajo temporal y cesión de trabajadores, en La reforma del mercado de trabajo, cit., pag. 384.

⁴⁸ Cfr. en Fernando Pérez-Espinosa Sánchez, Las empresas de trabajo temporal..., cit., pag. 119.

⁴⁹ Vid. en ese sentido José Martins Catharino, El régimen jurídico..., cit., pag. 342.

⁵⁰ Como observa con toda razón Jesús Cruz Villalón, El marco jurídico..., cit., pag. 63. Y también resulta correcto afirmar que el ETT garantiza que los trabajadores que suministra al EC se acomodarán a lo “acordado entre ambas empresas”, como indica Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Cesión..., cit., pag. 30.

⁵¹ La observación es, de nuevo atinadamente, de Jesús Cruz Villalón, El marco jurídico..., cit., pag. 94.

⁵² A la ETT le corresponde “asumir el riesgo de la falta de adaptación del trabajador a las necesidades del empresario cliente, al venir obligado a su sustitución”, como afirma Fernando Pérez-Espinosa Sánchez, Las empresas de trabajo temporal..., cit., pag. 104.

⁵³ Alfredo Montoya Melgar, El poder de dirección, Madrid, 1.965, I.E.P., pag. 243.

⁵⁴ En expresión de José Luis Gil Gil, Autoutela privada y poder disciplinario en la empresa, Madrid, 1.993, Ministerio de Justicia, pag. 77.

⁵⁵ Juan Rivero Lamas, Limitación de los poderes empresariales y democracia industrial, Zaragoza, 1.986, Secretariado de Publicaciones de la Universidad de Zaragoza, pag. 84.

⁵⁶ Tales como las que expresan que deriva de la propia Ley el que se reconozca al “empresario un poder de doble faz (directivo y disciplinario)”, (vid. Alfredo Montoya Melgar, La nueva configuración..., cit., pag. 190); que el empresario no ejerce “una suma o agregado de poderes directivos y disciplinarios...sino un poder único”, (como exponen Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, José Manuel del Valle Villar, José Luis Gil Gil, y P. Gete Castrillo, Prontuario de Derecho del Trabajo, cit., pag. 224); que el poder disciplinario del empresario es un “correlato de su poder de dirección y del auténtico poder de obediencia que genera en el trabajador”, (así lo afirman Manuel Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde, Derecho del Trabajo, Madrid, 1.993, 13ª ed. revisada, Facultad de Derecho, Universidad Complutense, pag. 370); que “todo poder se resuelve en la posibilidad de exigir obediencia a otros...la

cual comporta, desde luego, la imposibilidad de sanciones al desobediente”. (en expresión de Gonzalo Dieguez Cuervo, Poder empresarial: fundamento, contenido y límites, R.E.D.T. n° 27 (julio-septiembre de 1.986), pag. 325); que “consecuencia de la comprobación de incumplimientos laborales del trabajador es la atribución al empresario de facultades disciplinarias”. (cfr. Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutierrez, y Joaquín García Murga, Derecho del Trabajo, Madrid, 1.994, 3ª ed. revisada, Ed. Tecnos, S.A., pag. 200); y que el poder de dirección, sin los instrumentos garantizadores de la facultad de vigilancia y control y del poder disciplinario, “quedaría reducido a mera facultad especificadora que no siempre estaría en disposición de satisfacer el interés empresarial”, (para María Dolores Román de la Torre, Poder de dirección y contrato de trabajo, cit., pag. 121).

57 Como ha expresado Ignacio Albiol Montesinos, Las empresas de trabajo temporal, Tribuna Social n° 43 (julio 1.994), pag. 122.

58 Así Federico Durán López, Trabajo temporal. (La duración del contrato de trabajo), cit., pag. 25, con remisión a Nicole Catala, Travail temporaire, Paris, 1.973, pag. 26, y en Las empresas de trabajo temporal, cit., pag. 19. Concepto que se utiliza asimismo en la generalidad de la doctrina que se ha citado en el presente trabajo.

59 Vid en Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Cesión de trabajadores, cit., pag. 83.

60 Así Miguel Rodríguez-Piñero Royo, Cesión de trabajadores..., cit., pag. 84.

61 Como expone Fernando Valdés Dal-Ré, Las relaciones jurídicas, cit., pag. 80.

62 Alfredo Montoya Melgar, Derecho del Trabajo, 15ª ed., Madrid, 1.994, Ed. Tecnos, S.A., pag. 412.

63 Antonio Monteiro Fernandes, Problemas jurídicos del trabajo..., cit., pag. 175.

64 Las diferencias con el “intermediario” al que se refiere Miguel Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, son sensibles, en cuanto, este autor afirma que éste “obra por sí frente al empresario, y que los trabajadores singulares no están en relaciones directas con éste, por celebrar sus contratos de trabajo con el intermediario, cuerpo intermedio que, de un lado, liga a los trabajadores con el titular de la empresa, y de otro separa a éste de aquéllos”. Vid. en Contrato de trabajo y relación de trabajo, separata de Anales de la Universidad Hispalense, vol. XXVII, año 1.967, pag. 18.

65 Vid autor y obra cit. en nota anterior, pag. 14.

66 Luis Enrique de la Villa Gil, Relaciones laborales de hecho, Revista de Derecho del Trabajo n° 47 (septiembre-octubre de 1.961), pag. 73.

67 Autor y obra cit. en nota anterior, pag. 75.

68 Autor y obra cit. en nota anterior, pag. 76.

69 Concepto expresado por Luis Enrique de la Villa Gil, Relaciones laborales de hecho, cit., pag. 70.