



La puesta al día del reglamento regulador de las empresas de trabajo temporal: el RD 417/2015, de 29 de mayo

por David Montoya Medina

En fechas recientes se ha publicado en el Boletín Oficial de Estado el nuevo reglamento de empresas de trabajo temporal (ETTs), que desarrolla la Ley 14/1994, de 1 de junio. Esta novedosa disposición normativa ha sido aprobada por el Real Decreto 417/2015, de 29 de mayo (BOE del 20 de junio de 2015) que ha derogado el hasta entonces vigente Real Decreto 4/1995, de 13 de enero, por el que se desarrolla el art. 14 de la Ley 14/1994, de 1 de junio. La instauración de un nuevo marco reglamentario para la actuación de las ETTs se encuentra más que justificada pues el dilatado periodo de tiempo transcurrido desde la aprobación de la Ley 14/1994 hace claramente necesario someter su desarrollo reglamentario a una exhaustiva revisión y actualización. Téngase en cuenta que, durante los más de veinte años de existencia de la Ley 14/1994 de ETTs, ésta ha sido objeto de multitud de reformas puntuales que, hasta ahora, no habían venido acompañadas de las correspondientes modificaciones en su reglamento de desarrollo.

Por mencionar algunas de las más recientes, basta pensar en las relativas a la propias funciones a desempeñar por las ETTs en el mercado de trabajo, ya no circunscritas a la contratación temporal de trabajadores, y recientemente extendida a la actuación como agencias privadas de colocación, como empresas de formación para la cualificación profesional y como entidades consultoras de recursos humanos (art. 1 Ley 14/1994). También constituye una novedad legal el carácter único de la autorización administrativa para la constitución de una ETT, su eficacia, que, por exigencias del principio de unidad de mercado, se extiende a todo el territorio nacional con independencia de cuál sea el órgano de la administración laboral que la haya otorgado, y su carácter indefinido, desapareciendo la anterior limitación anual de la vigencia de la autorización administrativa y el régimen de hasta dos prórrogas anuales. Mención aparte merece, por resultar también relativamente novedosa, la posibilidad de celebrar contratos de puesta a disposición entre una ETT y una empresa usuaria para la cesión por la primera a la segunda de trabajadores con contratos formativos. Como es sabido, en un primer estadio el legislador autorizó la contratación por las ETTs, para ser cedidos a empresas usuarias, de trabajadores para la formación y el aprendizaje (Disposición final 3.1 del Real Decreto-Ley 4/2013, de 22 de febrero). Posteriormente, dio un paso más autorizando lo propio en relación trabajadores contratados en prácticas (art. 3.1.1 del Real Decreto-ley 16/2013, de 20 de diciembre). En suma, como es bien lógico, era necesario que, tarde o temprano, una nueva norma reglamentaria acogiese dichas importantes novedades legislativas pues el marco legal hoy vigente, al amparo del cual las ETTs pueden constituirse y actuar en el tráfico jurídico, es bien diferente al que vio la luz originariamente en 1994.

Aparte de la imperiosa necesidad de actualizar multitud de contenidos del desarrollo reglamentario de la Ley 14/1994, otra importante razón que ha impulsado la cristalización de este nuevo reglamento concierne al propósito de implantar la administración electrónica en el procedimiento administrativo en materia de empresas de trabajo temporal. Dicha implantación responde a la

llamada que el art. 45 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, efectúa a las Administraciones Públicas para impulsar la utilización de los medios y técnicas electrónicas, telemáticas e informáticas para el desarrollo de su actividad y el ejercicio de sus competencias. También a la posibilidad de instaurar reglamentariamente la utilización obligatoria de dichos medios en determinados supuestos, tal y como prevé la Ley 11/2007, de 22 de junio. En consecuencia con ello, el nuevo reglamento establece la obligatoria utilización de los medios electrónicos para los trámites relativos a la autorización administrativa, así como para el cumplimiento por las ETTs de sus obligaciones de información con respecto a la administración laboral y para el funcionamiento de los Registros Públicos de ETTs. Con todo, mientras las correspondientes aplicaciones informáticas no se encuentren habilitadas, el reglamento autoriza continuar con la vía tradicional de realización de los trámites administrativos (en soporte papel) hasta el último día del mes siguiente a dicha habilitación.

Dada la concisión a la que debe sujetarse la redacción del presente comentario, no resulta posible aquí dar cuenta, de forma más o menos detenida, de todos y cada uno de los contenidos que incorpora el reglamento. Pero sí es posible señalar, al menos, los más novedosos con respecto a la norma reglamentaria precedente a la que sucede. El RD 417/2015 establece, en primer lugar, un nuevo régimen jurídico para la solicitud de la autorización administrativa que, como se ha dicho, aparte de solicitarse por medios obligatoriamente por medios electrónicos, ahora reviste carácter único, con duración indefinida, y eficacia en todo el territorio nacional. También el procedimiento para su revocación de oficio por la administración laboral y el procedimiento para su obtención, por segunda vez, cuando la ETT reanuda actividades después de un periodo de cese debido a la revocación de la autorización administrativa. Asimismo, el reglamento se ocupa, como hacía su precedente, de regular la garantía financiera que la ETT debe depositar ante la administración laboral, en todo lo relacionado con su cuantía, las condiciones para su ejecución por los trabajadores y los requisitos para su liberación por la ETT. Aquí no existiría novedad digna de mención si no fuera porque el nuevo reglamento permite a los trabajadores solicitar la ejecución de la garantía con el solo reconocimiento de la deuda en sentencia firme o acto de conciliación, sin que sea para ello necesario (tal y como se venía exigiendo por el reglamento precedente) que la empresa se halle en situación de insolvencia o concurso.

Por último, tampoco resulta nueva la regulación reglamentaria de los Registros Públicos de ETTs y de las obligaciones de información de la ETT con respecto a la administración laboral y a la empresa usuaria, pues son aspectos que ya venían siendo regulados por el reglamento precedente. La novedad está aquí, una vez más, en la obligada utilización de los recursos electrónicos por la Administración y por las propias ETTs y la constitución de una base de datos central, dependiente de la Dirección General de Empleo, que centralizará la información relativa a las ETTs, obrante en los distintos registros públicos.

David Montoya Medina

Profesor Titular de la Universidad de Alicante

Colaborador de Adapt