

Consulta 7

Sobre la consideración del personal de una empresa de trabajo temporal en el cómputo del número medio de trabajadores a efectos de la posibilidad de formular cuentas anuales abreviadas.

Respuesta

La regulación jurídica de las empresas de trabajo temporal aparece contenida en la Ley 14/1994, de 1 de junio, y en el Real Decreto 4/1995, de 13 de enero. A estos efectos, la Ley 14/1994 define, en su artículo 1, la empresa de trabajo temporal como aquella cuya actividad consiste en poner a disposición de otra empresa usuaria, con carácter temporal, trabajadores por ella contratados.

A este respecto, entre las obligaciones asumidas por las empresas de trabajo temporal merecen destacarse las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados por ella para ser puestos a disposición de las empresas usuarias, tal y como dispone el artículo 12 de la mencionada Ley.

Respecto al cómputo de los empleados de una empresa de trabajo temporal, a los efectos de las circunstancias recogidas en los apartados c) de los artículos 181 y 190 del texto refundido de la Ley de Sociedades Anónimas, aprobado por Real Decreto Legislativo 1564/1989, de 22 de diciembre, en relación con la posibilidad de formular modelos abreviados de balance y cuenta de pérdidas y ganancias, respectivamente, este Instituto solicitó a la Secretaría General Técnica del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, al entender que era el órgano administrativo competente para pronunciarse, informe sobre el criterio que debía considerarse para el personal contratado a través de las empresas de trabajo temporal; en el citado Informe la Secretaría General Técnica concluyó lo siguiente respecto a la consideración de los trabajadores cedidos desde la perspectiva de las empresas usuarias y, por ende, en las empresas de trabajo temporal:

“ A juicio de este Centro Directivo la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, establece una relación triangular: empresa de trabajo temporal – trabajador cedido – empresa usuaria, en la que el titular de la relación laboral de los trabajadores cedidos es la empresa de trabajo temporal, por lo que la vinculación jurídica se produce con esta empresa y no con la usuaria en la que presta sus servicios.

En conclusión, salvo que en las normas correspondientes se estableciera otra cosa, con los efectos que se dispusieran, de la legislación laboral vigente no puede deducirse que los trabajadores puestos a disposición en empresas usuarias formen parte de la plantilla de estas últimas."