

PROCESO DE COLOCACION Y FORMACION DEL CONTRATO DE TRABAJO (*)

SUMARIO

1. Introducción.—2. El sistema español de colocación. Características generales.—3. El proceso de colocación en el ordenamiento positivo: tipología.—4. El proceso ordinario de colocación: 4.1. Inscripción de los trabajadores. 4.2. La oferta de empleo. La conclusión del proceso de colocación. 4.3. Proceso ordinario de colocación, preferencias de empleo y reservas de puestos de trabajo.—5. El proceso extraordinario de colocación.

1. INTRODUCCION

En una primera aproximación, el tema de la colocación puede abordarse examinando el significado y alcance y valorando los efectos que la actividad mediadora del Estado tiene en la distribución, determinación, control y gestión del mercado de trabajo. Desde esta perspectiva, la colocación viene considerada como una medida de política de empleo, individualizando uno de los momentos que siguen o preceden a otros (orientación y formación profesional, asistencia al desempleado, rehabilitación y recuperación, etc.), ordenados, en su conjunto, a la obtención de una situación de pleno empleo (1). Esta orientación, dominante en los escritos de nuestra doctrina científica, no agota el tratamiento de la colocación. La actuación mediadora

(*) El presente trabajo es una reelaboración de la exposición oral que constituyó mi tercer ejercicio de las oposiciones a profesor agregado de Universidad celebradas en Madrid en marzo de 1977.

(1) Véase G. BRANCA: «Politica dell'occupazione, formazione professionale e collocamento», en *Il Dir. Lav.* 1974, núm. 3-4, págs. 220-225.

del Estado, al imponer a los futuros contratantes determinados comportamientos, al interferir la libertad de estipulación, al situarse, en suma, en una fase especialmente crítica afectada por condicionamientos y presiones particularmente intensos, incide, potencial o efectivamente, en las relaciones jurídicas intersubjetivas. El presente trabajo se propone precisamente la reconstrucción del acuerdo de las partes a través de la actividad pública de colocación. Lo que se pretende es analizar las relaciones entre proceso de colocación y formación del contrato de trabajo, sacando a la luz las implicaciones de la mediación pública en la celebración del negocio.

Sin embargo, conviene dejar sentado desde el principio que estas dos facetas de la colocación —medida de política de empleo y técnica intervencionista que afecta a las relaciones de los particulares— actúan combinadas entre sí. Si se entiende la colocación como mera certificación burocrática de encuentros contractuales y se configuran sus instituciones u órganos como simples lugares de concentración de demandas y ofertas de trabajo, la presión ejercida sobre la autonomía negocial resultará extremadamente tenue y frágil, sin aportar mecanismos de corrección a la situación de desigualdad material en que se encuentran los futuros contratantes. Por el contrario, si se concibe la mediación pública como un instrumento de distribución equitativa de las ocasiones de empleo y de control efectivo sobre el mercado de trabajo, en el contexto de una política activa de ocupación, el proceso de colocación introduce, por exigencias técnicas ineludibles, importantes desviaciones al clásico y sacralizado esquema de la autonomía privada (2): el

(2) La genérica proposición de que el Estado ha alcanzado un protagonismo efectivo en el conjunto de la vida social y la más específica de que dicho protagonismo ha puesto en crisis el dogma de la libertad negocial, del puro poder de obligarse, de estipular vínculos y pactar condiciones son fácilmente verificables en la actual experiencia histórica. Una valoración completa de este fenómeno ha de ser provisional y, por tanto, quedar sujeto a posteriores revisiones. Las hondas divergencias que se exteriorizan a la hora de proceder a un análisis de conjunto así autorizan a creerlo. Sin embargo, dos datos parecen penetrar en la cultura jurídica contemporánea. En primer lugar, que la intervención del Estado en un terreno originariamente reservado a los particulares ha ejercido una profunda influencia en el orden de las relaciones y estructuras privadas. El modelo tradicional, ligado a la idea de que la autonomía privada es el elemento dinamizador de la organización de las relaciones sociales y el contrato el motor de la circulación de bienes y servicios, cauce que actúa automáticamente la justicia, entendida como equivalencia subjetiva entre los recíprocos sacrificios y ventajas que cada contratante obtiene al relacionarse con el otro, pertenece al reino de la arqueología jurídica (véase esta concepción, por todos, en A. TRABUCCHI: *Istituzioni di diritto civile*, 20.^a ed., Cedam, Padua, 1974, págs. 650 y sigs.). El debate queda planteado entre quienes pretenden asimilar las mutaciones jurídicas dentro

empresario pierde su discrecional y discriminatoria facultad de elegir al otro contratante, que es transferida a especiales comisiones —integradas en el aparato estatal, si bien con amplia y real participación sindical— que efectúan la designación en base a criterios de carácter objetivo: edad, cargas familiares, fecha de inscripción en los registro de colocación, etc. (3).

de la estructura de los institutos jurídicos tradicionales, cuyo núcleo esencial se quiere dejar intacto (véase un apunte de esta idea en F. SANTORO PASSARELLI: «Variazioni sul contratto», en *Riv. Trim. de Dir. e Proc. Civ.*, 1970, núm. 1, págs. 3 y sigs.), y quienes, por contraste, insisten en la diversidad de planos que interfieren el desarrollo del hecho contractual, optando por un modelo sustitutorio (véase mayor detalle de este debate en P. BARCELLONA: *Intervento statale e autonomia privata nella disciplina dei rapporti economici*, Giuffré, Milán, 1969, págs. 1 y sigs., y bibliografía allí citada). En este último sentido parece moverse un importante sector de la doctrina civilista italiana. Véase S. RODOTA: *Le fonti di integrazione del contratto*, Giuffré, Milán, 1969, *passim*, esp. págs. 60 y sigs., para quien el contrato no es el instrumento privilegiado de exteriorización del poder de autodeterminación privada, sino una estructura abierta que realiza tanto intereses de los contratantes como intereses externos expresados por la colectividad. También, G. PANZA: «Autonomía contrattuale e iniziativa economica», en *Diritto privato. Una ricerca per l'insegnamento*, dirigido por N. LIPARI, Laterza, Bari, 1974, págs. 368 y sigs. y la abundante y selecta bibliografía allí citada.

El segundo dato a retener es que la norma de intervención ha perdido su carácter contingente para asumir el papel de elemento estructural del ordenamiento, situándose «en la norma dialéctica entre poder privado y ley, entendidos ambos como fuentes concurrentes en la determinación de la reglamentación contractual». Cfr. P. BARCELLONA, *Intervento statale...*, cit., pág. 13. Por lo demás, el cuadro de técnicas intervencionistas que afectan a las relaciones entre particulares y alteran el modelo liberal de autonomía privada y de las potestades conexas al dogma de la libertad contractual es extremadamente vario y complejo. Véase un examen de este cuadro, desde una perspectiva tradicional, en A. REIG: *Le rôle de la volonté dans l'acte juridique en droit civil français et allemand*, LGDJ, París, 1961, págs. 216 y sigs., y desde una perspectiva de renovación, S. RODOTA: *Le fonti di integrazioni...*, cit., págs. 15 y sigs. En general, sobre esta nueva visión de la autonomía privada pueden consultarse, como obras más recientes: F. LUCARELLI: *Solidarietà ed autonomia privata*, Jovene, Nápoles, 1971; M. SEGUI: *Autonomia privata e valutazione legale tipica*, Cedam, Padua, 1972, y M. NUZZO: *Utilità sociale ed autonomia privata*, Giuffré, Milán, 1975.

(3) En este sentido, resulta ejemplar la ley italiana sobre colocación agrícola de 11 de marzo de 1970. Véase L. MARIUCCI: «Collocamento e tutela del contratante debole: riflessioni alla luce della legge 11 marzo 1970, núm. 83», en *Riv. Giur. Lav.*, 1974, fasc. 3-4, págs. 453 y sigs. Sobre el sentido de la participación de los sindicatos en la gestión del servicio público de colocación, véanse las reflexiones de L. MONTUSCHI: «Norme sul collocamento», en *Statuto dei Diritti dei Lavoratori* (en colaboración con ROMAGNOLI-GHEZZI-MANCINI), Bologna (Zannichelli), Roma (Foro Italiano), 1972, página 481, y G. C. PERONE: *Partecipazione del sindacato alle funzioni pubbliche*, Cedam, Padua, 1972, págs. 330 y sigs.

La opción por uno u otro de los modelos sucintamente descritos depende de una serie de factores, de entre los cuales aquí me interesa destacar uno (4): la función que tendencialmente asume el Estado al adquirir la condición de agente exclusivo de colocación (= interés protegido por la disciplina jurídica de la colocación). Si se trata de eliminar del mercado de trabajo las formas de especulación privada, el interés protegido por la norma será la convergencia o canalización de demandas de trabajo y ofertas de empleo. Ahora bien, si lo que se pretende es actuar una exigencia de socialidad expresada en términos de apoyo a la clase que carece o tiene mermado su poder contractual, el interés final incorporado por el sistema será la reglamentación y control global del mercado de trabajo. En el primer supuesto, del proceso de colocación surgirán exclusivamente relaciones jurídicas entre los particulares (empresarios y trabajadores), usuarios del servicio y la Administración Pública, articuladas sobre la base de prestaciones administrativas (= la colocación como servicio público). En el segundo, el proceso de colocación vendrá activado por manifestaciones de los particulares relevantes tanto en el terreno público como en el privado (= la colocación como función pública) (5). En última instancia, se trata de visiones diversas de la mediación pública que traducen en paralelo distintos modos de valorar y resolver el conflicto que se sitúa en la base de la operación que precede al intercambio de trabajo por salario: el interés de las fuerzas del privilegio económico a la libre disposición y a la discrecional gestión de la mano de obra (= colocación como instrumento de racionalización informativa del mercado de trabajo) y el de la clase trabajadora a la defensa y equitativa distribución de los puestos de trabajo (= colocación como «complemento e integración de la fuerza contractual de los trabajadores») (6).

(4) Véase el juego combinado de estos factores en A. MARTÍN VALVERDE: «Colocación y regulación del mercado de trabajo agrícola», en *Agricultura y Sociedad*, núm. 3, 1977, págs. 113 y sigs.

(5) Esta doble configuración de la colocación como función pública o como servicio público, en BRANCA: «Il procedimento di collocamento dei prestatori di lavoro», *Riv. Dir. Lav.*, núm. 2, 1957, págs. 247 y sigs., y, con mayor detalle, en E. GHERA: *Collocamento ed autonomia privata*, Jovene, Nápoles, 1970, págs. 257 y sigs., especialmente pág. 264.

(6) Cfr. MARIUCCI: «Collocamento e tutela...», cit., pág. 465. Véase también MARTÍN VALVERDE: «Colocación y regulación...», cit., págs. 111 y sigs. En general, sobre la exigencia de que la intervención estatal defienda al contratante débil en el momento de la estipulación del contrato, tomando en consideración la posición de la entera categoría social, véase G. MINUNNO: «Formazione del contratto, autonomia e contrattazione standardizzata», en *Diritto privato. Una ricerca...*, cit., págs. 357 y siguientes.

2. EL SISTEMA ESPAÑOL DE COLOCACION. CARACTERISTICAS GENERALES

El sistema español de colocación está asentado sobre dos principios: a) El primero, el máximo respeto a la libertad de estipulación en su doble vertiente de poder decidir libremente si en general, y con quién, en particular, se quiere contratar (7). La libertad de elección por el empresario del otro contratante se halla expresamente consagrada en el artículo 5.º de la ley de Colocación Obrera de 1943 (LCO) (8), cuya vigencia no ha sido alterada por la reciente ley de Relaciones Laborales (LRL). La colocación afecta, por consiguiente, a la esfera más externa y remota de la libertad de contratación; y b) El segundo principio es la consideración de la actividad de colocación como servicio público articulado mediante las prestaciones administrativas a que alude el artículo 1.º del decreto 2.375/75, de 12 de septiembre: «facilitar empleo adecuado a los trabajadores» y «satisfacer las ofertas de trabajo que hagan las empresas». El servicio que presta la Administración Pública —y que es llevado a cabo mediante un sistema de descentralización institucional (9)— no responde al binomio autoridad-libertad típico de la función pública (10), sino que se manifiesta en una mul-

(7) Estas dos manifestaciones de la libertad contractual son las que más reiteradamente resalta la doctrina. Cfr., por todos, F. MESSINEO: *Il contratto in genere*, tomo XXI.1 del *Trattato di Diritto civile e commerciale*, dirigido por Messineo y Cicu, Giuffrè, Milán, 1968, pág. 46. Un estudio más detenido de las distintas manifestaciones de la autonomía de los particulares puede verse en P. RESCIGNO: *Manuale del Diritto privato italiano*, Jovene, Nápoles, 1973, págs. 249 y sigs.

(8) La formulación del poder del empresario de elegir libremente entre los trabajadores inscritos tiene su antecedente más inmediato en el artículo 5.º del decreto de 3 de mayo de 1940, que reguló la organización y funcionamiento del servicio de colocación obrera.

Esta facultad ha sido iterativamente resaltada tanto por resoluciones administrativas como por la normativa reglamentaria y convencional. Entre las primeras, véase RDGE, de 28 de noviembre de 1963, *BOMT*, 1964, núm. 1, R. 84, y RDGE, 29 de septiembre de 1965, *BOMT*, 1965, núm. 10, R. 172. En Reglamentaciones, por todas, artículo 36 O.L. Campo y parr. 1.º, art. 27, de la O.L. de Buques Congeladores. En convenios colectivos, y de manera muy rotunda, art. 12. CCI Sabena 2 enero 1975 (*Boletín Oficial del Estado*, 22 de enero).

(9) El decreto-ley 1/1975, de 22 de julio, sobre organización de los servicios de empleo, operó una estatalización de los servicios de colocación, poniendo fin a la gestión que había llevado a cabo la hoy extinta Organización Sindical. En favor del carácter estatal, además de «gratuito», de los servicios de colocación se manifiesta el convenio de la OIT núm. 88, ratificado por España por Instrumento de 14 de enero de 1960.

(10) Véase M. S. GIANNINI: *Diritto amministrativo*, vol. I, Giuffrè, Milán, 1970.

tivaría actividad (jurídica y técnica) que no comporta la producción de efectos jurídicos sobre el plano de las relaciones intersubjetivas. Usuarios del servicio público de colocación son los agentes económicos que actúan en el mercado de trabajo. De un lado, las «empresas»; expresión legal que es fórmula elíptica para referirse a los sujetos que adquieren el derecho al uso de las energías laborales: los titulares de los medios de producción y, por extensión, sus representantes. De otro, los «trabajadores» en su condición de proveedores o suministradores de fuerza de trabajo. Sobre este punto volveremos más adelante.

La caracterización del sistema español de colocación debe ser completada con dos indicaciones adicionales. La primera, que la actividad de colocación es monopolio público reservado al Estado (11). El tajante literalismo del artículo 12.2 de la LRL, que prohíbe «la existencia de agencias u organismos de cualquier clase dedicados a la colocación laboral de todo tipo», no admite interpretaciones discrepantes (12). No obstante, conviene no ignorar que el servicio público de colocación —sobre cuya efectiva operatividad existen, al menos hasta el presente, serias y muy fundadas dudas (13)— no es el único cauce que la práctica conoce para la puesta en contacto de empresarios y trabajadores con vistas a la celebración de futuros contratos de trabajo. Junto a él existen unas cuantas vías paralelas que componen la patología del mercado de trabajo: mediación amistosa, mediación especulativa, contratación «a pie de obra», etc. (14). La segunda indicación que interesa

páginas 525 y sigs., y J. A. GARCÍA TREVIJANO: *Tratado de Derecho Administrativo*, volumen I, tomo II, 2.ª ed., Ed. Revista de Derecho Privado, Madrid, 1971, págs. 20 y siguientes.

(11) Véase RDGE, 3 de agosto de 1965, *BOMT*, 1965, núm. 9, R. 85, y *RDGE*, 4 de agosto de 1965, *ibid.*, R. 86.

(12) La opinión es unánime en doctrina. Véase G. BAYÓN CHACÓN: *Manual de Derecho del Trabajo* (en colaboración con PÉREZ BOTIJA), vol. I, 11.ª ed., revisada y puesta al día por F. VALDÉS DAL-RÉ, Madrid, 1977, pág. 233, y A. MONTOYA MELGAR: *Derecho del Trabajo*, 2.ª ed., Tecnos, Madrid, 1978, pág. 467.

(13) Con anterioridad a la «estatalización» de los servicios de colocación operada en 1975 (véase nota 9), los índices de rendimiento y la tasa de penetración de los servicios de empleo en el mercado nacional eran bajísimos, como paladinamente se reconoció en los trabajos del II Plan de Desarrollo Económico-Social, ponencia «Trabajo», Madrid (edición a xerocopia), pág. 11. En la actualidad, parece que estamos asistiendo a una gradual elevación de la tasa de penetración, si bien todavía es pronto para ofrecer series evolutivas.

(14) Véase MARTÍN VALVERDE: «Interposición y mediación en el contrato de trabajo», en *RPS*, 1971, núm. 91, págs. 45 y sigs.

efectuar es que el citado monopolio se asegura técnicamente a través de las obligaciones puestas a cargo de los empresarios de ofertar los puestos de trabajo disponibles y de los trabajadores de inscribirse en los organismos de colocación. En este sentido, el artículo 12.3 de la LRL estipula que «las empresas están obligadas a solicitar de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten», puntualizando a renglón seguido que «los trabajadores tendrán la obligación de inscribirse en las oficinas de empleo de su domicilio cuando hayan de solicitar ocupación». Del precepto cabe deducir la recíproca igualdad en que se encuentran los particulares sujetos a la disciplina de colocación en lo que se refiere a sus posiciones pasivas. La obligación del trabajador en estado de «libertad de trabajo» de inscribirse en los registros y listas de colocación es paralela a la del empresario de solicitar los trabajadores que necesite, constituyendo dichas obligaciones actos de cumplimiento de un deber que limita la libertad de contratación en su vertiente más externa y remota, como ya se ha dicho (15). Pero además el artículo 12.3 de la LRL muestra una identidad en la estructura de las posiciones activas de los usuarios titulares, frente a la Administración, de un derecho al correcto funcionamiento del servicio público de colocación.

De las características básicas del sistema español de colocación sucintamente descritas, no resulta difícil identificar cuál es el interés jurídicamente protegido y tutelado y que se concreta sin más en la canalización de las demandas y ofertas de empleo. Pero también se desprende cuáles son las posiciones últimas y reales de los antagonistas sociales en el seno del mercado de trabajo, dominado por una supremacía de la clase capitalista, que al conservar prácticamente intactos los mecanismos jurídicos procedentes de la época liberal, ha impuesto su proyecto de colocación. Por consiguiente, señalar que la clase obrera ha carecido de los resortes normativos y de las posibilidades concretas para intervenir bien en el control de las determinaciones empresariales en relación con las ofertas de empleo, bien, y a un nivel menos profundo, en la distribución equitativa de las oportunidades de trabajo, significa desvelar la opción política que se sitúa en la base de la disciplina normativa sobre colocación (16).

(15) Véase GHERA, *Collocamento...*, cit., págs. 202 y sigs.

(16) La conexión entre control y gestión de la colocación, de un lado, y movimiento sindical, de otro, es una constante histórica que encuentra en las *Bourses du travail* ejemplar ilustración. Véase, sobre estas últimas, M. LEROY: *La coutume ouvrière*, tomo I, Giard & Briere, París, 1913, págs. 443 y sigs. Desde un punto de vista más general, véase G. D. H. COLE: *Historia del pensamiento socialista*, tomo II, *Marxismo y anarquismo*, FCE, México, 1974, pág. 312.

3. EL PROCESO DE COLOCACION EN EL ORDENAMIENTO
POSITIVO: TIPOLOGIA

El plano de referencia a partir del cual el intérprete puede ofrecer una razonable explicación de las interferencias de la actividad mediadora en la formación del contrato de trabajo es a base de describir los actos o secuencias de actos que ponen en contacto a los futuros contratantes. Tarea ésta que nuestro ordenamiento hace particularmente penosa e insegura por un doble orden de motivos.

El primer motivo es que las disposiciones que se han ido sucediendo en nuestro Derecho positivo, desde la OM de 31 de agosto de 1938 (17), han centrado su atención en el funcionamiento interno de los servicios y en las relaciones interorgánicas de los múltiples organismos, comisiones, oficinas, etc., encargados mediata o inmediatamente de la actividad de colocación, orillando los aspectos de mayor entidad jurídica y, desde luego, de mayor alcance práctico, a saber: aquellos que ordenan el proceso de colocación propiamente dicho (18). Hipertrofia y opacidad en la estructura organizativa de los servicios de colocación y atrofia y arcaicismo en la regulación del proceso de colocación son características acusadas de nuestro sistema de colocación; características que, de un lado, son suficientemente expresivas de la visión del Estado en materia de empleo y, de otro, explican en gran medida la falta de pene-

(17) Al margen de las normas para la colocación de ex combatientes (decreto de 25-8-1939, básicamente) y mutilados de guerra (decreto de 5-4-1938 y posteriores), las principales disposiciones en la materia hasta la LCO fueron: 1) orden de 31-8-1938 (BOE 2-9), que dictó normas para organizar oficinas y comisiones de colocación; 2) OM de 17-11-1939 (BOE 19-11), que estableció normas para la inscripción de mujeres en las oficinas de colocación; 3) decreto de 3-5-1940 (BOE 12-5), que reguló la organización y funcionamiento del servicio de colocación obrera; 4) OM de 26-6-1940 (BOE 3-7), que desarrolló determinados artículos del decreto anterior, y 5) OM de 11-9-1942 (BOE 14-10), que reguló la colocación de los aprendices.

En el período anterior a la guerra civil, las normas básicas de carácter general fueron la ley de Colocación Obrera de 27-11-1931 (*Gaz.* 28-11) y su reglamento, aprobado por decreto de 6-8-1932 (*Gaz.* 12 y 13-8). Una sucinta descripción de las disposiciones republicanas puede encontrarse en A. GALLART FOLCH: *Derecho español del trabajo*, Labor, Barcelona, 1936, págs. 60 y sigs. Un detallado análisis de la normativa de colocación de esta época, si bien referida a los obreros agrícolas, en MARTÍN VALVERDE: «Colocación y regulación...», cit., *passim*.

(18) La acusación fue ya puesta de relieve por M. PALANCAR: «El Reglamento de Colocación de 1959 y el Derecho del trabajo», en *Rev. Der. Trab.*, 1959, núm. 35, pág. 79.

tración del servicio de colocación en el mercado español de trabajo y la consiguiente aparición de fenómenos patológicos.

El segundo motivo ha de imputarse al hecho de que la actividad mediadora del Estado ha sido articulada normativamente a través de dos procesos de colocación estructural y funcionalmente diversos: a) Proceso de colocación *ordinario*, entendiendo por tal aquel en el que la oferta de empleo se satisface en la sede territorial de los servicios de empleo (SE) en que ha sido presentada. A él se refería el art. 5.º de la LCO, los arts. 52 y sigs. de su Reglamento de 1959 (RCO) y a él ha de entenderse hecha la alusión del artículo 12.3 de la LRL. b) Proceso de colocación *extraordinario*, entendiendo por tal aquel en que la oferta de empleo se satisface mediante desplazamientos territoriales (de carácter provincial, pero sobre todo interprovincial) de la demanda de trabajo. Se regula por la OM de 18 de diciembre de 1972, que desarrolla el decreto de Política de Empleo de 2 de noviembre del mismo año, bajo la rúbrica «movimientos migratorios asistidos». Cabría, todavía, considerar una tercera modalidad de proceso de colocación, a saber: el proceso compensador previsto en los artículos 60 y sigs. del RCO. Sin embargo, se prescinde de su estudio por dos razones. Una primera, de calificación jurídica, por cuanto la formación del contrato de trabajo se lleva a cabo según el esquema del ordinario. Una segunda razón, de orden práctico, por cuanto dicho proceso compensador ha perdido todo interés a raíz de la ordenación del proceso extraordinario, regulándose por normas que, como señala Alonso Olea, «tienen muy dudosa eficacia real» (19) y, añadiríamos nosotros, vigencia social.

El proceso extraordinario de colocación tiene, respecto del ordinario, carácter supletorio. Con todo, debe tenerse presente que, entre uno y otro, no hay necesaria solución de continuidad. La imposibilidad por los SE de dar cumplimiento a las prestaciones del servicio, es decir, de satisfacer las ofertas de empleo con las demandas de trabajo existentes en una sede territorial concreta (20), abre al empresario-oferente la vía previa, y eventualmente definitiva, de la contratación directa. Y una vez frustrada ésta, el empresario puede impulsar el proceso extraordinario siempre que persista en su voluntad de celebrar el contrato de trabajo. Así se deduce de una interpretación sistemática del artículo 12.3 de la LRL, a cuyo tenor «las empresas están obliga-

(19) Cfr. ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, 4.ª ed., Madrid, 1976, pág. 329.

(20) La competencia territorial de las oficinas de empleo no es necesariamente municipal. De un lado, puede extenderse a varios municipios dentro de una misma provincia; de otro, pueden existir varias oficinas dentro de un mismo municipio.

das a solicitar de las oficinas de empleo los trabajadores que necesiten y, si no los hubiera, a comunicar los que contraten directamente».

Con independencia de las analogías y diferencias entre uno y otro proceso, y que irán surgiendo al hilo de la exposición, es oportuno efectuar, desde el principio, dos consideraciones: a) Tanto el proceso ordinario de colocación como el extraordinario incorporan como interés público tutelado la mera convergencia de demandas y ofertas de empleo. No obstante, es de notar que mientras el proceso ordinario se agota en función pasiva de documentación y registro administrativo de encuentros contractuales, el proceso extraordinario puede cumplir, eventualmente, una función activa de distribución de la mano de obra. b) La segunda consideración es que ni el incumplimiento de las normas de colocación afecta a la regularidad jurídica de las operaciones contractuales (21) ni la mediación pública en el contrato de trabajo opera como requisito autorizatorio que condicione la eficacia negocial. En otras palabras, la celebración del contrato de trabajo prescindiendo de los cauces legalmente impuestos no entraña una hipótesis de contrato deforme sancionado con la invalidez. Una vez sentado lo anterior, interesa resaltar que la LRL, siguiendo la línea que ya había sido abierta por el artículo 2.º del decreto de 17 de diciembre de 1970 sobre represión de prácticas fraudulentas en la mano de obra, ha alterado los mecanismos de protección del interés público incorporado en la normativa sobre colocación. En efecto, en la legis-

(21) La OM de 17-11-1939, ya citada (véase nota 17), ofrecía solución radicalmente distinta. En efecto, a tenor de su artículo 5.º, «... cuando por las empresas o patronos no se acuda a los organismos de colocación con la demanda de personal para que sus puestos de trabajo vacantes, los delegados de Trabajo... podrán acordar la rescisión de las relaciones laborales establecidas sin cumplir con la referida obligación». Al margen de la notoria imprecisión jurídica de la que hace gala el precepto al hablar de rescisión, lo que aquí interesa señalar es que la fórmula diseñada por nuestro legislador es trasposición de una ordenanza alemana de 28-3-1919, que autorizaba a determinados órganos públicos (los «Demobilmachungsausschüsse») a resolver el contrato de trabajo, incluso contra la voluntad de las partes. En suma, dicho precepto se presentaba como fórmula opuesta a la del «contrato dictado» («diktiertter Vertrag»). Véase MONTUSCHI: *I limiti legali nella conclusione del contratto di lavoro*, Giuffré, Milán, 1967, págs. 59-60 y bibliografía allí citada.

En Italia, el artículo 2.098 del C. c. sanciona con la anulabilidad el contrato de trabajo concluido al margen de la disciplina de colocación. Véase, por todos, G. D'EU-FEMIA: «Costituzione del rapporto», en el vol. II del *Nuovo Trattato di Diritto del Lavoro*, dirigido por RIVA SANSEVERINO y MAZZONI, Cedam, Padua, 1971, págs. 64 y siguientes. En Francia, el régimen jurídico es semejante al nuestro. Véase J. BLAISE: «Réglementation du travail et de l'emploi», en vol. III del *Traité du Droit du travail*, dirigido por CAMERLYNCK, Dalloz, Paris, 1966, págs. 336 y sigs.

lación precedente (LCO y RCO), la inobservancia por parte de los empresarios de la obligación *ex lege* de recurrir a la mediación de las oficinas de empleo generaba exclusivamente responsabilidades de orden administrativo: sanción en forma de multa pecuniaria (22). Por contraste, el decreto de 17 de diciembre de 1970 ya citado, primero, y la LRL, después, han agregado a las sanciones de carácter administrativo posiciones jurídicas de naturaleza contractual. El artículo 19.3 de la LRL establece que los trabajadores que no hayan sido admitidos a través de las oficinas de colocación adquirirán la condición de *fijos* «cualquiera que haya sido la modalidad de contratación». De este modo, la transgresión normativa en materia de colocación, en lugar de resolverse al estilo tradicional de los límites negativos, esto es, negando eficacia al acto negocial (23), opera directamente sobre la relación contractual, dando vida a una situación jurídica autónoma (24). En otras palabras, la responsabilidad diseñada en la LRL relaciona la obligación legal «*ex*» artículo 12.3 con posiciones contractuales del trabajador en el sentido de que el cumplimiento de las formalidades requeridas para iniciar la actividad negocial propiamente dicha condiciona la fase de ejecución del vínculo laboral. Por lo demás, es innegable que la efectividad de estas posiciones activas no puede valorarse o ponderarse de manera aislada, sino a través del complejo entramado de normas que tutelan el principio de estabilidad en el empleo. Y es que, en última instancia, el contenido normativo del artículo 19.3 tiende a fortalecer el papel de los SE como agentes exclusivos de colocación o, mejor todavía, a proteger el interés público tutelado por la disciplina de colocación.

4. EL PROCESO ORDINARIO DE COLOCACION

El proceso ordinario de colocación se estructura en tres fases ordenadas, respectivamente, a la recepción de demandas de trabajo (inscripción de traba-

(22) La jurisprudencia no es abundante al respecto. Véase STS, 4.ª, 22-1-1956 (Ar. 954) y 28-9-1958 (Ar. 2.878). En el ámbito administrativo, véase RDGE 2-1-1963 (BOMT 1963, núm. 1, R. 136), 6-11-1964 (BOMT 1964, núm. 12, R. 225), 16-12-1964 (BOMT 1964, núm. 12, R. 226), 27-4-1965 (BOMT 1965, núm. 6, R. 95), 26-11-1965 (BOMT, núm. 11, R. 111) y 24-1-1966 (BOMT, 1966, núm. 1, R. 112) entre otras.

(23) Cfr. BARCELONA: *Intervento statale...*, cit., pág. 34.

(24) Los Tribunales de Trabajo ya han tenido ocasión de pronunciarse sobre la sanción prevista en el artículo 19.3 de la LRL. Véanse sentencias del TCT de 4-2-1977 (Ar. 578), 8-2-1977 (Ar. 665), 26-2-1977 (Ar. 1.129) y 13-5-1977 (Ar. 2.711). En ninguna de estas sentencias se hacen calificaciones o valoraciones jurídicas del precepto.

jadores), a la recepción de ofertas de empleo y a la puesta en contacto o aproximación de unas con otras. Esta última fase constituye, en sentido estricto, la actividad de mediación.

4.1 *Inscripción de los trabajadores*

A) En un orden lógico, el acto inicial del proceso de colocación es la *solicitud de inscripción* de los trabajadores en las oficinas de empleo de su domicilio (art. 12.3 LRL). A tenor de la dicción legal, sujetos de la relación de uso son los trabajadores en su condición de potenciales proveedores de energías laborales. La conclusión que se impone, lógicamente, desde la anterior premisa, es que la admisión al servicio de colocación carece de limitaciones de orden subjetivo u objetivo, de un lado, y que el acceso a dicho servicio público es de imposición obligatoria para todos los trabajadores, de otro. Esta conclusión debe ser matizada y, probablemente, también clarificada.

Por de pronto, y dado que la actividad de mediación pública facilita la celebración de contratos de trabajo, carece de sentido solicitar una ocupación que no se va a poder desempeñar. La condición de usuario del servicio de colocación queda reservada, así, a quienes posean capacidad jurídica para trabajar, debiendo denegarse la inscripción a quienes estén faltos de la citada capacidad. Es de notar, sin embargo, que este requisito, que cae de su peso, por lo demás, se limita a precisar el núcleo de sujetos con derecho al uso y disfrute de las prestaciones correspondientes, agotando sus efectos en la esfera pública o, si se prefiere, en el plano de las relaciones usuarios-servicios de empleo. De ello se desprende una consecuencia de suma importancia: el empresario-oferente de empleo ni queda relevado de verificar la capacidad del trabajador en el estadio precontractual ni tampoco queda exonerado de responsabilidad en el supuesto de contratación de un demandante de trabajo que resulte, luego, incapaz (25). Cuestión más delicada es determinar si las aptitudes físicas o profesionales del solicitante de empleo actúan no ya como requisitos generales para la admisión al servicio, sino como requisitos particulares para ser inscrito con una determinada categoría profesional. En la medida en que el proceso de colocación no interfiere, como hemos de comprobar

(25) En cierta medida, STS, 4.^a, 23-3-1968 (Ar. 1.947). La no asunción de responsabilidad del mediador en orden a la capacidad de las partes futuras es regla general en el contrato de mediación. Cfr. L. CARRARO: *La mediazione*, 2.^a ed., Cedam, Padua, 1960, págs. 177-178.

más adelante, el ciclo formativo del contrato de trabajo, me inclino por entender que corresponde al empresario, en el período de negociaciones preliminares o en el curso de la relación laboral, valorar las aptitudes físicas del trabajador (evidentemente, respetando las limitaciones impuestas por el Ordenamiento) (26) e indagar las condiciones profesionales del futuro empleado utilizando para ello las variadas técnicas existentes en materia de selección de personal. Todo ello sin perjuicio de que a las oficinas de empleo corresponda, para el buen funcionamiento del servicio, comprobar documentalmente (y la cartilla profesional puede jugar un papel relevante, aun cuando no único) las afirmaciones contenidas en la solicitud de inscripción relativas a la categoría del trabajador; categoría que, si bien sirve como base para la inscripción en los registros y listas de las oficinas de empleo, carece de efectos constitutivos en la relación laboral, esto es, no predetermina el objeto del contrato, que queda individualizado en la fase negocial con la asignación de funciones (27).

La segunda aclaración que conviene efectuar, y con la que se pretende salir al paso de una opinión que cuenta con amplia difusión, es que la solicitud de inscripción no está condicionada a un estado de desempleo, ya sea voluntario ya sea involuntario (28). En el lenguaje normativo, sujetos de la relación de uso del servicio de colocación son los trabajadores «que hayan de solicitar ocupación»; fórmula ésta que, interpretada sistemática, literal o contextualmente, comprende a quienes: *a)* se encuentren en situación de desempleo económico cualquiera que sea la causa: pérdida del empleo, abandono del último empleo, reingreso en el mercado de trabajo tras un período de ausencia o búsqueda del primer empleo (29), y *b)* aspiren a un cambio de empleo (30). Ciertamente es que un elevado porcentaje de usuarios del servicio arras-

(26) Interpretación distinta parece desprenderse de la sentencia del TCT de 11-10-1975 (Ar. 4.284).

(27) Véase artículo 96 RCO («... los trabajadores podrán convenir con las empresas en sus relaciones laborales el desempeño de puestos de trabajo de categoría distinta a la comprendida en la cartilla profesional»). Conforme con esta interpretación, PALANCA: «El Reglamento...», cit., pág. 81.

(28) En jurisprudencia, véase sentencia del TCT de 19-6-1974 (Ar. 3.409), que califica las oficinas de colocación como organismos instituidos «para fiscalizar y promover con carácter exclusivo y obligatorio la colocación de los trabajadores en situación de *desempleo involuntario*». En doctrina, véase M. ALONSO GARCÍA: *Curso de Derecho del Trabajo*, 5.ª ed., Ariel, Barcelona, 1975, pág. 471.

(29) Un análisis detallado de la tipología del desempleo y de los desempleados en F. MICHON: *Chômeurs et chômage*, PUF, París, 1975, págs. 50 y sigs.

(30) Esta es, por lo demás, la solución unánimemente acogida en el Derecho comparado. Véase MENGONI: «Rapport de synthèse», en *La protection des travailleurs*

tra una situación de desempleo. Y no es menos verdad que la legislación de Seguridad Social sujeta el derecho a la percepción de las prestaciones por desempleo (involuntario) a una serie de requisitos cuyo punto de referencia son determinadas secuencias del proceso de colocación. Ahora bien, el primer fenómeno, que admitiría matizaciones a tenor del estado favorable o desfavorable a los trabajadores del mercado de trabajo, obedece a la lógica del propio sistema de colocación. A su vez, la conexión normativa entre proceso de colocación y subsidio por desempleo se explica en clave funcional: las obligaciones de los perceptores del subsidio de desempleo de inscribirse en las oficinas de colocación dentro de ciertos plazos (31) y de no rechazar ofertas de empleo adecuadas a sus aptitudes profesionales (32), actúan como

en cas de perte de l'emploi, Dalloz-Sirey, París, 1961, pág. 76. Véase también G. C. PERONE: «Disciplina del collocamento della manodopera in alcuni paesi europei», en *Orientamento sul problema del collocamento della manodopera*, Giuffrè, Milán, 1963, págs. 230 y sigs. La legislación más reciente en materia de colocación no altera el criterio. Véase la ley inglesa de 18-7-1973, por la que se regulan las oficinas de colocación. En Francia, el decreto 75-326, de 5-5, y la orden de desarrollo de 26-5-1975, que modifican la normativa anterior, de 1945.

(31) Véase artículos 22.4 y 23.1 de la OM de 5-5-1967, que dicta normas de aplicación y desarrollo de las prestaciones de desempleo. Estos preceptos establecen un plazo de ocho días para solicitar la inscripción como parado en las oficinas de colocación. La determinación del *dies a quo* de este plazo, que es de caducidad, ha dado lugar a una interesante jurisprudencia. Véase como resoluciones judiciales más recientes las sentencias del TCT de 1-2-1977 (Ar. 488), 20-1-1977 (Ar. 220), 10-2-1977 (Ar. 761), 23-2-1977 (Ar. 1.059), 30-3-1977 (Ar. 1.911), 16-4-1977 (Ar. 2.084)...

(32) La regla 3.ª, 1, del artículo 1.º del real decreto-ley 15/1976, de 10-3, que modifica la base de cotización y perfeccionamiento de la acción protectora por desempleo, declara la suspensión del derecho a las prestaciones básicas por desempleo «cuando el beneficiario rechaza una oferta de trabajo adecuado», considerando trabajo adecuado «aquél que corresponda a las aptitudes físicas y profesionales del desempleado y se desarrolle en el lugar del domicilio o residencia habitual de éste, salvo cuando pueda seguir conviviendo con su familia o tenga posibilidades de alojamiento apropiadas en el nuevo lugar de empleo» (regla 3.ª, 2). La reincidencia en la conducta señalada durante el plazo de suspensión, que se fija en seis meses, comporta la extinción del derecho a las citadas prestaciones. Véase también artículo 2.º del real decreto 3.280/1977, de 9-12, por el que se dictan normas sobre derecho de bonificación en las cuotas de la Seguridad Social, apartado a) del artículo 13.1 y apartado c) del artículo 14.1 de la ya citada OM de 5-5-1967, según la nueva redacción de estos preceptos dada por la OM de 7-9-1976. Véase, por último, concreciones de la noción de empleo adecuado en sentencias del TCT de 11-5-1973 (Ar. 2.068), 25-10-1973 (Ar. 4.107) y 11-10-1973 (Ar. 3.845).

Semejante prescripción rige en otros países. Para Francia, véase J. J. DUPEYROUX: *Droit de la sécurité sociale*, 6.ª ed., Dalloz, París, 1975, pág. 1032. Para Italia, Ho-

mecanismos de control administrativo en materia de prestaciones de Seguridad Social (33).

En otro orden de cosas, el tan citado artículo 12.3 de la LRL estipula que la inscripción de los trabajadores ha de efectuarse en las oficinas de empleo de su *domicilio*. A este respecto, dos únicas indicaciones. En primer lugar, que la expresión «domicilio» del trabajador ha de entenderse en el sentido no de residencia legal —interpretación que conculcaría gravemente la libertad de circulación de las personas—, sino de residencia efectiva. En segundo lugar, que el precepto prohíbe la inscripción múltiple del trabajador en distintas oficinas de empleo. Las razones de la prohibición son evidentes: la pluri-inscripción resta transparencia al mercado de trabajo, dificulta las acciones para el desarrollo de los niveles de empleo y atenta, en última instancia, al principio de igualdad base del funcionamiento de todo servicio público (34).

Por último, y en lo que concierne a la naturaleza de la solicitud de inscripción, se trata de un acto del administrado cuya función es provocar la actuación mediadora del Estado, impulsando, al mismo tiempo, la constitución de la relación de uso del servicio público de colocación (35). Con ello se quiere significar, de un lado, que el proceso de colocación está articulado en torno al principio de rogación y, de otro, que el destinatario exclusivo de la demanda de inscripción es el agente público de colocación. En una línea distinta a la señalada, se mueven las construcciones doctrinales que configuran la solicitud de inscripción como propuesta contractual dirigida al público de empresarios, es decir, como primera fase de un proceso de formación progresiva del contrato de trabajo que se perfecciona al producirse el ofrecimiento de empleo (aceptación) del empresario (36). La tesis, desde luego

landa y Alemania Federal, véase *I sistemi di sicurezza sociale nei principali paesi comunitá europee*, a cargo del Centro per lo Studio dei Problemi dell'economia del Lavoro, Cisalpino, Milán, 1975, págs. 37, 124 y 164, respectivamente.

(33) Conformes, L. E. DE LA VILLA GIL y A. DESDENTADO BONETE: *Manual de Seguridad Social*, Aranzadi, Pamplona, 1977, pág. 459.

(34) La prohibición de la pluri-inscripción es regla general en la legislación comparada. Véase G. MAZZONI: «La disciplina della domanda e dell'offerta di lavoro e dell'emigrazione», en el vol. III del *Trattato di Diritto del Lavoro*, dirigido por BORSI y PERGOLES, 2.^a ed., Cedam, Padua, 1959, pág. 118.

(35) Véase, entre otros, D. NAPOLETANO: *Collocamento e contratto di lavoro*, Giuffré, Milán, 1954, pág. 19; BRANCA: «Il procedimento...», cit., pág. 280, y GHERA: *Collocamento...*, cit., pág. 12.

(36) La construcción de esta tesis se debe a L. BARASSI: *Il Diritto del lavoro*, tomo II, 2.^a ed., Giuffré, Milán, 1957, págs. 140 y sigs., esp. 144-145.

habilidosa, hace agua, en nuestro ordenamiento, por todas partes (37). En primer lugar, y en la medida en que el trabajador puede rechazar las ofertas de empleo adecuadas a sus aptitudes profesionales sin por ello incurrir en responsabilidad contractual (38), está claro que la supuesta propuesta de contrato no es definitiva. Pero en segundo lugar, y sobre todo, la calificación de la oferta de empleo como aceptación es inconciliable con la libertad del empresario (presunto aceptante) de emitir declaración negocial con el trabajador (presunto declarante).

B) Presentada la solicitud, y siendo ésta conforme con los requisitos que condicionan el acceso al servicio, las oficinas de empleo proceden a la *inscripción* del trabajador en los registros o listas de colocación según categoría profesional y orden de presentación de demandas. La inscripción constituye una hipótesis de actuación administrativa reglada, de mera constatación y verificación del supuesto de hecho contemplado en la norma («accertamento»), a la que conviene la categoría de acto administrativo de admisión (39).

Del acto de inscripción surge, exclusivamente, una relación jurídica entre el trabajador inscrito y los SE, cuyo objeto es la prestación administrativa a la que alude el artículo 1.º del decreto de 22 de septiembre de 1975, ya citado, con los equívocos términos de «facilitar empleos adecuados a los trabajadores». Y subrayo la equivocidad de la expresión, por cuanto la prestación consiste en promover encuentros contractuales con vistas a la celebración de futuros contratos y no en asignar puestos concretos de trabajo que es la connotación, al menos semántica, implícita en el vocablo «facilitar». En nuestro sistema de colocación, el bien jurídico protegido es la mediación en sentido estricto y no el derecho al trabajo, entendido como pretensión accionable frente a los poderes públicos o frente a los privados de obtener específica ocupación retribuida (40). Resumiendo, el acto de inscripción no

(37) Pero también ha sido unánimemente criticada por la doctrina italiana más moderna. Véase G. PERA: *Assunzioni obbligatorie e contratto di lavoro*, Giuffré, Milán, 1970, págs. 216 y sigs.

(38) Los efectos del rechazo de «empleo adecuado» se agotan en la esfera de la Seguridad Social, sin penetrar en el área contractual. Es evidente, sin embargo, que la eventual pérdida de las prestaciones de desempleo estimula la aceptación del empleo o, como dice BLAISE («Reglémentation...», cit., pág. 317), limita indirectamente la libertad de elección del trabajador.

(39) Cfr. esta calificación, para la realidad positiva italiana, en GHERA: *Collocamento...*, cit., pág. 22; D'EUFEMIA: «Costituzione del rapporto...», cit., pág. 71, y MONTUSCHI: «Norme sul collocamento», cit., pág. 478.

(40) Las conexiones entre el derecho al trabajo y las normas de colocación es tema muy tratado en la literatura jurídica. Véase NAPOLETANO: *Collocamento...*, cit.,

adjudica al trabajador posiciones jurídicas de ventaja frente al empresario. Más concretamente, no consagra un derecho del trabajador a ocupar puesto de trabajo.

4.2 *La oferta de empleo. La conclusión del proceso de colocación*

La obligación que pesa sobre los empresarios, «ex» artículo 12.3 LRL, de solicitar de las oficinas de colocación los trabajadores que necesiten queda instrumentada a través de la oferta de empleo (41). ¿Cuál es la naturaleza de la oferta de empleo? ¿Es mera invitación para entrar en contacto con el oferente («invitatio ad offerendum») o es propuesta contractual completa y definitiva? Esta es la pregunta que conviene hacer en primer lugar para enfocar adecuadamente el tema que nos ocupa, y que vamos a intentar responder a continuación.

La afirmación inicial al respecto es que, en nuestro Derecho positivo, existen dos tipos de ofertas de empleo: la nominativa y la innominada o genérica (42). Aquélla contiene el nombre del trabajador o trabajadores con los que se desea contratar. Esta sólo contiene indicación de las categorías profesionales de la fuerza de trabajo requerida.

págs. 36 y sigs.; M. MAZZIOTTI: *Il diritto al lavoro*, Giuffré, Milán, 1956, págs. 60 y sigs.; PERA: *Assunzioni obbligatorie...*, cit., págs. 86 y sigs.; G. CONTI: «La nuova legge sulle assunzioni obbligatorie e la Costituzione», en *Il Dir. Lav.*, 1969, números 3-4, págs. 195 y sigs., y G. F. MANCINI: «Il diritto al lavoro rivisitato», en *Costituzione e movimento operaio*, Il Mulino, Bologna, 1976, págs. 60 y sigs. Entre nosotros, un apunte en L. E. DE LA VILLA: *Problemas de estabilidad en el empleo*, Pub. Escuela Social, Murcia, 1973, pág. 5.

(41) La obligación no entra en juego en una serie de supuestos mencionados en el artículo 57 del RCO, que viene a recortar notablemente el campo de aplicación de las normas de colocación. Los supuestos exceptuados son: 1) el personal eventual por menos de cinco días; 2) el cónyuge del empresario y los parientes por consanguinidad o afinidad hasta el tercer grado, salvo que tuvieran la consideración de trabajadores por cuenta ajena; 3) quienes desempeñen funciones directivas; 4) el personal técnico colegiado; 5) los trabajadores que hayan de ser admitidos mediante concurso-oposición, y 6) los no comprendidos en la LCT. La resolución de la DGE de 24-4-1976 (BOE 10-5) ha interpretado la excepción contenida en el núm. 4 en el sentido de entender incluida en ella sólo «al personal técnico oficialmente colegiado que presta servicios profesionales en el ejercicio de una profesión liberal mediante contrato de arrendamiento de servicio y percepción de honorarios».

(42) Las expresiones oferta «nominativa» y oferta «genérica» han carecido, hasta el decreto 3.280/1977, de 9-12, de claro apoyo legal, habiendo sido puestas en circulación por vía de práctica administrativa.

El procedimiento de puesta en contacto o aproximación de las partes del futuro contrato difiere según el tipo de oferta:

a) En el caso de oferta nominativa, el proceso de colocación se cierra y concluye con la comunicación por las oficinas de empleo al trabajador nominado del contenido de aquélla.

b) A su vez, los actos terminales del proceso de colocación en el supuesto de oferta innominada asumen dos modalidades:

— Comunicación al oferente por la oficina de empleo de los trabajadores inscritos en la categoría solicitada, de entre los que aquél elige libremente, previos los oportunos tratos preliminares, sin más obligación que, por una parte, respetar las preferencias legales y, por otra, poner en conocimiento del órgano de colocación el trabajador que ha sido contratado al objeto de que sea dado de baja en las listas o registros correspondientes (43). Esta primera modalidad ha ido perdiendo paulatina vigencia en la práctica administrativa a medida que los servicios de colocación han racionalizado su actuación.

— Selección previa por las oficinas de empleo del trabajador o trabajadores solicitados numéricamente, a quienes se suministra un volante acreditativo de su inscripción, que han de mostrar en el momento de su personación en el domicilio del empresario-oferente (44). El acto de selección, en cuanto secuencia del proceso de colocación, nace en la práctica administrativa sin un apoyo legal definido (45). Sin entrar en el análisis de todos y cada uno de los factores que se sitúan en la base de dicha práctica, tengo para mí que no se estará lejos de la realidad de las cosas si se reconoce el protagonismo que, en la formación y desarrollo del fenómeno, han tenido los siguientes extremos: 1) el incremento relativo de las operaciones de mediación en el contrato de trabajo, sobre todo en aquellos núcleos que, a partir de la década de los años sesenta, se ven particularmente afectados por el proceso de desarrollo y expansión industrial; 2) lo enojoso que, en tales casos, resulta para el empresario la compulsión directa de los registros y listas de colocación, y 3) el escaso interés del empresario en seleccionar previamente los posibles

(43) Cfr. párrafo 3.º del artículo 5.º LCO y artículos 55 y 56 RCO.

(44) Este volante de presentación (no contemplado ni por la LCO ni por su RCO, pero sí aludido en el artículo 96 del reglamento de colocación obrera de 1932) sirve, además, para acreditar el cumplimiento, por las oficinas de colocación, de su prestación administrativa.

(45) La legislación republicana regulaba con cierto detalle el acto de selección, sujeto al principio de «objetividad e imparcialidad». Cfr. artículos 49 y 94 del reglamento.

contratantes cuando los puestos de trabajo a cubrir no presentan particularidades o exigencias especiales. Por lo demás, el decreto 3.280/1977, de 9 de diciembre, primero, y el decreto 3.281/1977, de 16 de diciembre, después, han institucionalizado esta práctica administrativa para la colocación de los trabajadores perceptores del subsidio por desempleo y de los trabajadores jóvenes, contratados con carácter temporal, configurando la selección como modalidad única de terminación del proceso de colocación a través de oferta genérica.

Una vez sentadas las anteriores consideraciones, estamos en condiciones de abordar la cuestión inicialmente planteada —naturaleza de la oferta de empleo— y comprobar, por consiguiente, las interferencias del proceso de colocación en la formación del contrato de trabajo.

En primer lugar, no parece que la oferta nominativa presente arduos problemas de calificación jurídica. Su configuración como propuesta de contrato con indicación del sujeto con el que se pretende llevar a cabo la negociación resultaría relativamente fácil (46); sin embargo, vendría desmentida por la realidad de los hechos. En efecto, a nadie se le oculta, pues es de intuitiva evidencia, que en los supuestos de oferta nominativa la intervención mediadora de los SE sucede, en lugar de anteceder, a la apertura de tratos prenegociales e, incluso, a la misma estipulación del contrato de trabajo. En estas circunstancias, resulta escasamente operativo buscar situaciones contractuales conexas al proceso de colocación (47); las oficinas de colocación se limitan a sancionar unos contactos celebrados fuera de su órbita (48).

En lo que se refiere a la oferta innominada, el análisis debe de ser con-

(46) Véase esta construcción en PERA: *Assunzioni obbligatorie...*, cit., pág. 237.

(47) De esta práctica se ha hecho eco la doctrina. Véase ALONSO OLEA: *Derecho del Trabajo*, cit., pág. 326.

(48) La admisión de la oferta nominativa en un sistema como el nuestro, que consagra la facultad del empresario de elegir discrecionalmente al otro contratante, no tiene más lógica que la de dar «aparición mediadora» a la contratación directa o, dicho en otros términos, hacer coincidir el número de operaciones de mediación pública con el de operaciones contractuales. Un sentido y alcance bien distintos tiene la oferta nominativa (y también la genérica) en aquellos ordenamientos que, como el italiano, han sustraído al empresario la facultad de elección del otro contratante. En tales casos, a través de la oferta «nominativa» el empresario puede, excepcionalmente, designar el sujeto con el que quiere llevar a cabo la operación negocial. De ahí que los supuestos en los que se puede recurrir a la oferta nominativa aparezcan como *numerus clausus* (cfr. art. 34 del «Statuto dei lavoratori»). Véase A. CESSARI: «Sulle richieste nominative di collocamento dopo l'entrata in vigore del c. d. Statuto dei lavoratori», en *Il Dir. Lav.*, 1970, núm. 5, págs. 341-345.

ducido por separado, diferenciando las modalidades de terminación del proceso de colocación anteriormente descritas.

1.^a Es de todos conocido que para que una comunicación dirigida al público pueda, técnicamente, ser categorizada como oferta contractual «ad incertam personam» precisa dos requisitos: *a)* Ser completa, o sea, contener los elementos necesarios del contrato proyectado, de manera que el destinatario pueda limitarse a aceptar, y *b)* ser firme y definitiva, esto es, no requerir ninguna manifestación contractual del oferente, si la oferta es aceptada (49).

En la medida en que la determinación del objeto del contrato integra el elemento suficiente para estimar completa una oferta de trabajo «ad incertam personam» y en la medida, también, en que la categoría profesional cumple normativamente la función de precisar el contenido típico de la prestación debida, basta que la oferta de empleo genérica exprese la categoría profesional para reputarla como propuesta contractual completa (50). A solución distinta hemos de llegar, sin embargo, en lo que se refiere al carácter definitivo de la oferta de empleo innominada. Las razones son fácilmente comprensibles. El empresario-oferente, una vez presentada la oferta de empleo, lleva a cabo una manifestación contractual decisiva o, mejor diríamos, la primera manifestación contractual: la elección del trabajador con el que desea abrir negociaciones con vistas a la celebración del contrato de trabajo. La conclusión que, lógicamente, hemos de extraer de la anterior premisa es que el proceso de colocación no engarza con la formación del contrato de trabajo. Las actividades propiamente negociales se efectúan a espaldas del proceso de colocación, fuera de su ámbito, sin intervención de los SE.

2.^a Mayores complicaciones, al menos aparentes, presenta la segunda modalidad de mediación concluida a través de oferta genérica, puesto que en ella se produce una participación activa de los SE al seleccionar los trabajadores numéricamente solicitados por el empresario. La cuestión que se plantea entonces es averiguar el sentido, alcance y naturaleza del acto de selección.

En este orden de cosas, tres son las posibles soluciones: *a)* El acto de selección es secuencia de una formación progresiva del contrato de trabajo, que

(49) Prescindiendo de las referencias que pueden encontrarse en todos los manuales y cursos de Derecho civil, véase, con un carácter monográfico, A. RAVAZZONI: *La formazione del contratto*, tomo I, «Le fasi del procedimento», Giuffré, Milán, 1966, págs. 106 y sigs.; P. VITUCCI: *I profili della conclusione del contratto*, Giuffré, Milán, 1968, págs. 203 y sigs., y J. L. AUBERT: *Notions et rôles de l'offre et de l'acceptation dans la formation du contrat*, LDGJ, París, 1970, págs. 43 y 57 y sigs.

(50) Véase más ampliamente *infra*.

queda perfeccionado cuando la aceptación del trabajador seleccionado llega a conocimiento del oferente, es decir, cuando el trabajador se persona en el centro de trabajo provisto del «volante de presentación» (51). b) El acto de selección no absorbe el «iter» formativo del contrato de trabajo pero sí produce una relación jurídica de tipo preliminar, confiriendo al trabajador seleccionado un derecho a ser contratado por el empresario-oferente siempre y cuando éste mantenga su voluntad de celebrar un contrato de trabajo (52). c) La selección es un puro acto administrativo a través del cual los SE cumplen las prestaciones derivadas de las relaciones de uso del servicio público de colocación: la del empresario a que se le proporcionen los empleados que necesite y la del trabajador a que se le ofrezcan empleos adecuados a sus aptitudes profesionales (53).

Como fácilmente puede comprenderse, la primera de las soluciones propuestas sólo puede ser válidamente aceptada a partir de la previa consideración de la oferta de empleo genérica como propuesta contractual completa y definitiva. Centrado así el problema, es innegable que el acto de selección no quita ni añade nada al contenido de la presunta declaración negocial. Nos remitimos, pues, a lo anteriormente indicado sobre el carácter completo de la oferta de empleo. Pero tampoco el acto de selección introduce elementos nuevos en el carácter no definitivo de la oferta de empleo. En la medida en que persiste la facultad de elección del empresario (y no hay dato normativo que permita abrir resquicios a la proposición contraria) y en la medida, igualmente, en que dicha facultad se sitúa en momento posterior a la comunicación de la oferta de empleo, debe excluirse la hipótesis de que nos encontramos ante una oferta en sentido técnico jurídico dirigida a obtener, mediante su aceptación, un contrato de trabajo. Los presuntos destinatarios de la propuesta contractual (trabajadores seleccionados) desconocen la auténtica intención del proponente: la de entrar o no en el contrato.

Con idénticos obstáculos legales tropieza la aplicabilidad de la segunda de las tesis propuestas. Si el empresario no pierde la facultad de elección del otro contratante o, dicho por contrario, si el acto de selección no prefigura en términos vinculantes uno de los sujetos del futuro contrato, carece

(51) Véase NAPOLETANO: *Collocamento...*, cit., págs. 57 y sigs.; PERA: *Assunzioni obbligatorie...*, cit., págs. 229 y sigs., y MARIUCCI: *Collocamento e tutela...*, cit., págs. 449 y sigs.

(52) Véase MONTUSCHI: *I limiti legali...*, cit., págs. 309 y sigs.

(53) Véase, con las oportunas matizaciones, GHERA: *Collocamento...*, cit., páginas 74 y sigs., y D'EUFEMIA: «Costituzione del rapporto», cit., pág. 87-88.

de toda consistencia situar al trabajador en una posición subjetiva perfecta, como titular de un derecho de prelación.

Los desarrollos anteriores nos llevan a dos consecuencias de suma importancia para definir, de un lado, la función del acto de selección y para aclarar, de otro, la relación existente entre proceso de colocación y formación del contrato de trabajo. La primera es que la decisión del empresario de apartarse de la negociación, de no estipular contrato con el trabajador seleccionado por las oficinas de empleo, y posteriormente personado en el centro de trabajo, es —*mal gré, bon gré*— un acto lícito del que no es posible derivar responsabilidades ni en el plano contractual (indemnización de daños y perjuicios) (54) ni en el plano de las relaciones con el servicio público de colocación. Dicho en otros términos: el oferente de empleo mantiene en el curso del proceso de colocación, tanto respecto de los trabajadores seleccionados como respecto de los centros de empleo, una posición de libertad que le permite entrar o no en el contrato, entrar en el contrato con el trabajador seleccionado y, por último, reiterar la oferta de empleo solicitando la selección de trabajadores distintos (55). Lo único que ha de considerarse vedado al empresario, mientras haya trabajadores inscritos con las aptitudes profesionales adecuadas al puesto de trabajo vacante, será recurrir a la vía de la contratación directa (56) y, probablemente, al proceso extraordinario de colocación.

La segunda consecuencia es que el acto de selección carece de relevancia en la formación del contrato de trabajo; es una mera secuencia del proceso administrativo de colocación que no configura situaciones contractuales futuras. Como hemos señalado anteriormente, al acto de selección sucederá la estipulación del contrato de trabajo o no sucederá, según la conveniencia

(54) En estos casos no creo tampoco que pueda aplicarse la regla del párrafo 3.º del artículo 15 LCT, sobre indemnización por gastos de toma de contacto, ya que este precepto habla de «persona determinada».

(55) Tan amplia e ilimitada es la libertad del empresario o, si se prefiere, tan hondo ha calado el diseño empresarial de colocación en nuestras estructuras normativas, que una consolidada práctica administrativa, al objeto de eliminar la eventual reiteración de la oferta de empleo y, en consecuencia, la repetición de actos de selección, en lugar de seleccionar un trabajador por empleo ofertado selecciona varios. Una vez más, queda al descubierto el interés que tutela la disciplina de colocación o, todavía mejor, la retórica del lenguaje normativo, que desatiende vistosamente intereses más dignos de tutela: evitar las discriminaciones en el empleo procedentes del lado empresarial y la concurrencia procedente de los propios trabajadores.

(56) Claro es que para llegar a este resultado el empresario no necesita más que reconvertir su oferta genérica en oferta nominativa. Véase nota 48.

y utilidad del empresario oferente. Pero en todo caso, y si tal ocurre, proceso de colocación y formación del contrato se sitúan en una relación mecánica de «prius» a «posterius» (57): las actividades negociales tienen lugar en el momento en que la actividad mediadora ha concluido. En suma, el acto de selección es un acto administrativo que agota sus efectos en el ámbito de las relaciones surgidas con ocasión del uso del servicio de colocación (58). En última instancia, es instrumento de racionalización del servicio en beneficio de la organización empresarial, que además ha facilitado históricamente —y los factores que están en su origen así autorizan a pensarlo— la adecuación de una normativa de colocación de carácter netamente paleocapitalista —como es la LCO y su Reglamento—, que toma como puntos de referencia pequeñas unidades de producción, relaciones laborales penetradas de ingredientes fiduciarios, etc., a una realidad de capitalismo avanzado, cuyos puntos de referencia son las grandes y despersonalizadas unidades productivas o las prestaciones laborales no autónomas ni diferenciadas.

(57) Tomo la expresión de MARIUCCI: *Collocamento e tutela...*, cit., páginas 498-499.

(58) Tema deficiente e insuficientemente tratado por las normas reguladoras del proceso de colocación es el relativo a la fijación de criterios o prioridades de selección. Como es obvio, ni la LCO ni el RCO abordaban el tema, que sí había sido regulado, y con rigor, por la ley de Colocación de 1931 y el reglamento de 1932 (véanse arts. 6.º, 49 y 94). Con todo, creo que tras una labor de hermeneusis se pueden sentar algunas proposiciones: 1.ª El principio de *igualdad* de trato debe actuar como criterio base para la selección de los trabajadores. Las oficinas de colocación ni pueden efectuar discriminaciones en la selección de los trabajadores inscritos en las listas y registros, ni tampoco pueden tramitar ofertas de empleo que contengan criterios discriminatorios. Ello atentaría, de un lado, al principio de igualdad que debe informar el funcionamiento de todo servicio público (cfr. E. GARCÍA DE ENTERRÍA y T. R. FERNÁNDEZ: *Curso de Derecho Administrativo*, tomo II, Civitas, Madrid, 1977, pág. 70), y de otro, violaría el Convenio núm. 111 de la OIT, sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, ratificado por España por instrumento de 18-11-1968. 2.ª En la selección de los trabajadores inscritos en las listas y registros de colocación deben respetarse, en todo caso, las preferencias legales en materia de empleo (véase *infra*); y 3.ª Para la contratación de los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del decreto 3.280/1977, de 9-12 (perceptores del subsidio de desempleo), la propia norma altera el criterio anterior, dando preferencia a quienes «hayan permanecido mayor tiempo en los registros de desempleados» (art. 5.º, 2).

4.3 *Proceso ordinario de colocación, preferencias de empleo y reservas de puestos de trabajo*

Antes de finalizar el apartado relativo al proceso ordinario de colocación conviene plantear, y resolver, la cuestión adicional de si las relaciones entre dicho proceso y el ciclo formativo del contrato de trabajo sufren variación en los casos de preferencias de empleo o reservas de puestos de trabajo. Las preferencias de empleo entrañan una limitación a la facultad del empleador de elegir discrecionalmente al otro contratante; son auténticas prelación-nes legales en materia de empleo (59). A su vez, las reservas de puesto de trabajo significan para el empresario que reúna las condiciones previstas por la norma la obligación de estipular contrato con los sujetos protegidos (60).

Es evidente que, aquí y ahora, no se pretende abordar la complejísima y variada problemática que estas instituciones —que articulan el principio de justicia distributiva en materia de empleo— presentan en nuestra positividad. Nuestro único interés se centra en averiguar si el proceso de colocación de los trabajadores que gozan de preferencias de empleo o de reservas de puesto de trabajo se realiza según el esquema anteriormente descrito (independencia del proceso de colocación respecto del «iter» formativo del contrato) o, por el contrario, este esquema sufre alguna modificación.

(59) Sobre el funcionamiento de la prelación en materia de formación de los contratos, véase, por todos, R. SACCO: «Il contratto», tomo VI.2 del *Trattato di Diritto Civile*, dirigido por VASALLI, Utet, Turín, 1975, págs. 734 y sigs. y bibliografía allí citada.

(60) La configuración de la reserva de puestos de trabajo como obligación legal de contratar (olc) resulta, desde luego, polémica. Si se considera que sólo cabe hablar de olc cuando se da una conexión funcional entre el objeto de la obligación y la constitución del contrato (cfr. BARCELLONA: *Intervento statale...*, cit., págs. 71 y sigs.), la reserva de puestos de trabajo no entra en la categoría de olc. Ahora bien, si se acepta (como aquí se hace) que olc existe siempre que un sujeto «è giuridicamente obbligato a porrè in essere un vincolo convenzionale», con independencia del tipo de tutela que el ordenamiento prevea para el caso de incumplimiento de la obligación (cfr. PERA: *Assunzioni...*, cit., pág. 256), la reserva de puestos de trabajo entra en la categoría de las susodichas olc. En todo caso, lo que sí debe dejarse claro es que, no obstante la coacción existente, el contrato conserva su calificación de *acto negocial*. En otras palabras, que no debe abandonarse la idea del contrato como fuente constitutiva de la relación surgida de una olc. Cfr. A. DE MARTINI: «Obbligo a contrarre» (voz), en *Nov. Dig. Ital.*, tomo XI, Utet, Turín, 1968, pág. 694. Sobre olc y colocación, véanse particularmente MONTUSCHI: *I limiti legali...*, cit., págs. 63 y sigs.; PERA: *Assunzioni...*, cit., págs. 250 y sigs., y GHERA: *Collocamento...*, cit., páginas 140 y sigs.

Centrado en estos términos el tema, la respuesta que de manera inmediata hemos de facilitar es que no hay diferencia estructural ni funcional en el proceso de colocación de estos trabajadores. En lo que se refiere al empleo preferente, las propuestas efectuadas por las oficinas de colocación (61) carecen de efectos vinculantes para el empresario, el cual conserva su facultad de elección entre los trabajadores-beneficiarios del derecho de preferencia (62). La anterior afirmación, conviene resaltarlo, no debe ser interpretada en el sentido de que los sujetos obligados pueden libremente optar entre la actuación del precepto o su inobservancia; si el Ordenamiento establece una obligación a cargo del empresario, la única alternativa admisible es la conformación de la conducta al imperativo puesto. Lo que se quiere indicar, sencillamente, es que en los casos de empleo preferente la actividad de los organismos de colocación se limita a una función mediadora en sentido estricto, es decir, agota sus efectos en la remoción de un obstáculo para el ejercicio de la libertad de contratación. En suma, que de las propuestas de los SE no nace una relación jurídica preliminar o un vínculo destinado a la preparación o conclusión del contrato definitivo.

Tratándose de reservas de puestos de trabajo, carece de todo apoyo legal la tesis de que las oficinas de colocación puedan tomar la iniciativa en la constitución de la relación obligatoria en favor de los sujetos protegidos, dictando una orden de asunción. Es al empresario, sujeto obligado, a quien corresponde tomar la iniciativa contractual, siendo indiferente, a estos efectos, que dicha iniciativa sea consecuencia de una coerción externa ante la inminencia de una sanción administrativa (63). Pero aún hay más. También en los supuestos de reserva de puestos de trabajo el empresario puede elegir libremente de entre los trabajadores titulares del derecho inscritos en las listas de colocación. De una y otra consideración se desprende, por una parte, que la posición de los organismos de colocación en materia de reserva de puestos de trabajo es pasiva: no tienen iniciativa contractual y carecen de facultades para obstaculizar la conclusión de contratos con trabajadores no protegidos. Por otra parte, que las oficinas de empleo agotan su actividad en una labor de aproximación de las partes con vistas a la celebración del

(61) Véase párrafo 2.º, artículo 7.º, del decreto 1.239/1970, de 30-4, sobre empleo de los trabajadores mayores de cuarenta años, y párrafo 2.º, artículo 22, del decreto 3.140/1971, de 23-12, por el que se aprueba el reglamento de la ley 25/1971, de 19-6, de protección a las familias numerosas.

(62) Conforme con esta tesis, DE LA VILLA GIL: «La ordenanza general de trabajo en el campo», en *La problemática laboral de la agricultura*, CEU, Madrid, 1974, pág. 166.

(63) Cfr. PERA: *Assunzioni...*, cit., pág. 256.

futuro contrato. La objeción, fácil pero simplista, de que, en los casos en que exista un solo trabajador con derecho a ser contratado por virtud de la reserva de puesto de trabajo, la propuesta avanzada por los organismos de colocación equivale a orden de asunción no es de recibo. Como ha visto Pera reflexionando sobre hipótesis paralelas presentadas en el Derecho positivo italiano, la caracterización de las relaciones entre proceso de colocación y conclusión del contrato de trabajo no puede pender de una contingencia de hecho, sino que deriva «intrínsecamente de la particular estructuración de las fuentes reguladoras» (64).

Firmes en estos puntos, no hay duda, desde una perspectiva crítica y de *lege ferenda*, de la conveniencia y necesidad de que la futura regulación tanto de las reservas de puestos de trabajo (y recordemos que el artículo 13.1 de la LRL contiene una promesa al respecto) como del empleo preferente confiera un protagonismo, reconozca una función activa a las oficinas de colocación. Las líneas maestras que habrían de articular esta función activa habrían de ser dos: 1) El poder de impulso en materia de cumplimiento de las obligaciones legales de contratar, cuando menos en defecto del espontáneo de los sujetos obligados, y 2) la facultad de identificación de uno de los sujetos del contrato (el trabajador protegido), sobre la base de criterios objetivos previamente establecidos por ley, con el que el empresario debe prioritariamente contratar o necesariamente emitir declaración negocial, según se trate de empleo preferente o reserva de puestos de trabajo.

Con ello se conseguiría, por lo pronto, operativizar un derecho hoy carente de contenido y sistemáticamente vulnerado (65). Pero, además, resolver los problemas de legitimación procesal —a los que incidentalmente se ha referido nuestra jurisprudencia (66)— en las ocasiones en que el trabajador o trabajadores preteridos han intentado accionar reclamando bien el resarcimiento de daños (empleo preferente), bien sentencia sustitutiva del consentimiento del empresario (reserva de puestos de trabajo) (67). En última ins-

(64) Cfr. PERA: *Assunzioni...*, cit., pág. 264.

(65) Sobre este punto parece existir consenso en la doctrina. Véase BAYÓN CHACÓN: *Manual...*, cit., pág. 276. Situaciones semejantes también se dan en otros países. Véase M. F. MOURIAUX: *L'emploi en France depuis 1945*, Armand Colin, Paris, 1972, pág. 167.

(66) Véase sentencia del TCT de 5-6-1975 (Ar. 2.962).

(67) Nos encontraríamos con lo que la literatura germánica conoce como «diktiert Vertrag», es decir, con un contrato dictado que opera como instrumento de afirmación de una otc incumplida. Cfr. ampliamente MONTUSCHI: *I limiti legali...*, cit., págs. 34 y sigs. y la bibliografía allí citada.

La fórmula del contrato dictado no es extraña a nuestra normativa histórica. En

tancia, lo que se está postulando es la configuración del empleo preferente y de la reserva de puestos de trabajo como auténticas situaciones subjetivas, activas y pasivas directamente tuteladas, y no ya como retórica disciplina que se limita a poner a cargo de los empresarios una obligación hueca de contenido al no encontrarse el objeto en conexión funcional con la constitución de la relación jurídico-laboral.

* * *

La descripción que del proceso ordinario de colocación acaba de exponerse confirma, de un lado, las ideas avanzadas al comienzo de este trabajo de que la actividad de mediación pública, entre nosotros, no pasa de ser mera certificación burocrática de encuentros contractuales, instrumento de racionalidad informativa de demandas y ofertas de trabajo. Pero, de otro lado, muestra la necesidad de afrontar una reconstrucción de la disciplina jurídica de colocación, penetrada de arcaicismo, esquematismo y fragmentación en cuanto a la forma y dominada por el proyecto hegemónico de la clase empresarial en cuanto al fondo, a partir de una nueva normativa que, en lugar de contentarse con erradicar la especulación privada del mercado de trabajo, se propusiera llevar a cabo una política activa de ocupación en términos bien definidos de distribución de las ocasiones de empleo y de control y reglamentación del propio mercado de trabajo. Sin una normativa semejante, a la que es absolutamente necesario incorporar mecanismos técnicos correctores de la supremacía contractual del empresario, sustrayéndole la facultad de elección del otro contratante, no podrá decirse, con un mínimo de rigor y fundamento, que el servicio público de colocación contribuye a dar concreción al derecho al trabajo.

5. EL PROCESO EXTRAORDINARIO DE COLOCACION

El proceso extraordinario de colocación constituye, como ya hemos señalado, el instrumento normativo que tiene la función de regular los desplaza-

efecto, el párrafo 2.º del decreto de 25-8-1939, que reguló la colocación de los ex combatientes, estipulaba: «Cuando se trate de puestos de trabajo que no requieran aptitud general, como braceros, peones y jornaleros, las Oficinas y Registros de Colocación harán las oportunas propuestas a las empresas o patronos, quienes habrán de justificar ante la Comisión Provincial de Reincorporación las causas de su negativa a la admisión de la propuesta, *resolviendo en cada caso y con carácter ejecutivo* la Magistratura de Trabajo competente la posible discrepancia entre la Comisión Provincial mencionada y la empresa o patrono.»

mientos territoriales de la mano de obra en los supuestos en que la oferta de empleo no ha podido ser satisfecha a través del proceso ordinario de colocación y, eventualmente, a través de la contratación directa en la localidad.

La cuestión que nos proponemos resolver puede ser enunciada en los términos siguientes: el proceso extraordinario de colocación, ¿debe ser interpretado, a semejanza del ordinario, en clave publicista, como presupuesto previo a la fase de desarrollo de la autonomía contractual o, por el contrario, sus secuencias engarzan con las del «iter» formativo del contrato de trabajo?

Antes de dar respuesta a la cuestión planteada, conviene individualizar cuál es el interés protegido y tutelado por la norma ordenadora del proceso de colocación que ahora nos ocupa. La afirmación inicial al respecto es que este proceso contiene una específica opción legislativa: la de contribuir a la plena ocupación de la mano de obra existente en el mercado nacional de trabajo (68). En función de la valoración de este interés, el Estado asume los gastos derivados del encuentro de la demanda con la oferta de trabajo (69). Asunción de gastos que, de un lado, se instrumenta técnicamente mediante un procedimiento administrativo de tipo autorizatorio y, de otro, se explica y justifica en la medida en que se va a producir el empleo efectivo de los trabajadores desplazados.

A partir de estas consideraciones, es legítimo presentar el siguiente razonamiento: si las interferencias del proceso extraordinario de colocación en la formación del contrato de trabajo son en todo semejantes a las del proceso ordinario, es decir, si la operatividad del proceso de colocación queda reducida a una simple comunicación o contacto de los futuros sujetos de un contrato, mero requisito para que éstos conformen en un momento posterior su voluntad negocial y libremente la expresen, hay que admitir, como hipótesis válida y plenamente lícita, situaciones de no expresión de dicha voluntad negocial o, lo que es igual, situaciones en las que el empresario no celebre contrato con los trabajadores territorialmente desplazados. Si tales hechos sucedieran, habría decaído vistosamente el interés final protegido por la norma, surgiendo otro bien distinto de carácter unilateral y bastardo, a saber: el interés de la clase empresarial a la gratuita dislocación territorial de la mano de obra necesaria para atender a sus exigencias productivas. Dicho en otras palabras: si se confirma que el proceso extraordinario de colocación no integra el «iter» negocial o en él no se asienta ningún acuerdo de voluntades, la conclusión a que lógicamente hemos de llegar es que la innovación

(68) Véase exposición de motivos de la OM de 18-12-1972.

(69) Cfr. párrafo 2.º, artículo 3.º, OM de 18-12-1972.

introducida por la OM de 18 de diciembre de 1972, con respecto al procedimiento de compensación previsto en el RCO de 1959 (70), fue haber transferido al colectivo nacional unos gastos económicos (los derivados del desplazamiento de los trabajadores) que, de no haberse promulgado la norma, hubieran seguido recayendo sobre el empresario solicitante de empleo (71). Ciertamente es, y a nadie se le oculta, que la reestructuración del proceso de colocación acometida por el decreto de Política de Empleo de 1972 y su normativa de desarrollo vino a facilitar la reestructuración de un modelo económico perfectamente definido. Pero no es menos verdad que el legislador ha pretendido, en última instancia, obtener una rentabilidad social a su compromiso de hacerse cargo de una nueva partida de gastos, articulando los mecanismos necesarios —previstos, por lo demás, en la teoría general de los contratos— para la efectiva incorporación de los trabajadores migrantes en el seno de la empresa oferente de empleo.

Las razones que se acaban de exponer justifican sobradamente, a mi juicio, el intento de reconstruir el proceso extraordinario de colocación en clave contractualista. A tal efecto, conviene distinguir entre desplazamientos individuales y desplazamientos colectivos.

A) La verificación de la tesis contractualista no ofrece graves problemas en los supuestos de desplazamientos individuales. «Los desplazamientos individuales asistidos son —reza el artículo 5.º de la orden ministerial de referencia— aquellos que... tienen por finalidad trasladarse a otra provincia o municipio distinto de aquel en que se reside siempre que (el trabajador) disponga para ello de contrato, promesa formal o escrita de la empresa empleadora.» No hay la menor duda que el proceso de colocación opera sobre acuerdos previos de voluntades que garantizan, como se apun-

(70) Cfr. artículos 60 y sigs. RCO. Al procedimiento de compensación se refiere la OM que estamos examinando bajo la denominación de «movimientos migratorios ordinarios». Cfr. párrafo 3.º, artículo 3.º

(71) Cfr. párrafo 2.º, artículo 64, RCO («En caso de haberse fijado un plazo máximo de presentación y efectuado dentro de él, el trabajador no interesara ya a la empresa, vendrá obligada a pagar los gastos de los viajes de ida y vuelta más tantas dietas como días se hayan invertido en el viaje, a razón del salario diario que corresponda»).

El capítulo III del anexo a la OM de 22-1-1977 (BOE 31-1-1978), por la que se aprueba el XVI Plan de Inversiones del FNPT, dedica a movimientos migratorios asistidos 147 millones de pesetas, a los que hay que añadir 153 millones más, de conformidad con lo dispuesto en la OM de 3-6-1977, que aprueba el Plan complementario al XVI de Inversiones del FNPT. En total, pues, las cantidades destinadas a este concepto han ascendido en 1977 a 300 millones de pesetas.

taba anteriormente, la rentabilidad social de la operación migratoria (72).

B) Mayores dificultades presenta la tesis contractualista en los desplazamientos colectivos, que aparentemente se resuelven en un complejo sistema de mediación al que va adosado un procedimiento autorizatorio administrativo. Mi propósito es demostrar que también en estos casos queda asegurada la efectividad del empleo como consecuencia de que el proceso de colocación viene activado por manifestaciones de voluntad de los particulares relevantes tanto en la esfera pública (mediación y autorización) como en la esfera interprivada (formación del contrato de trabajo).

Intentando fijar una serie de puntos para la mejor comprensión de lo expuesto, es oportuno comenzar señalando que el proceso de colocación se actúa a través de las siguientes fases: 1) Presentación de la oferta de empleo; 2) Difusión de la misma entre los trabajadores de la zona; 3) Inscripción de los trabajadores interesados; 4) Autorización administrativa del desplazamiento, y 5) Comunicación al oferente de la operación migratoria. Dejando al margen la autorización administrativa, que ni afecta a la eficacia del negocio ni, mucho menos, produce efectos constitutivos sobre la relación laboral y cuya finalidad es asegurar el cumplimiento de los intereses económicos satisfechos por la oferta de empleo en su condición de acto económico, cada una de las restantes fases enlaza el «iter» procedimental de la colocación con el ciclo formativo del contrato. Se trata, pues, de comprobar y fundamentar esta conexión.

1.º *La propuesta contractual.*—Como ya se ha señalado, para que una comunicación dirigida al público pueda ser estimada como oferta contractual es preciso que sea completa y definitiva (73). La cuestión que se nos plantea, entonces, es la de determinar si la oferta de empleo regulada por el artículo 7.º de la orden ministerial reúne o no ambos requisitos.

Con relación al primero de estos requisitos, es de sobra conocido que, debido al carácter normado del contrato de trabajo, las funciones, cometidos o tareas a desempeñar constituyen el contenido mínimo al que debe referirse el acuerdo de las partes a fin de perfeccionar el contrato. En otros términos: la determinación del objeto del contrato integra el elemento suficiente para considerar completa una oferta *ad incertam personam*. Al margen de este contenido, todo lo que entra en la expresión «condiciones de trabajo» puede, o bien ser determinado acudiendo a las prescripciones

(72) Los desplazamientos individuales se materializan a través de ofertas nominativas.

(73) Véanse autores citados en nota 49.

legales o convencionales reguladoras de la materia en concreto, o bien ser especificado en fase sucesiva como consecuencia de lo que Mariucci ha denominado «recíproco condicionamiento y tensiones entre los niveles de la organización productiva y las fuerzas sindicales» (74). Pues bien, si la oferta de empleo ha de expresar «las categorías profesionales» —tal y como estipula el apartado *b)* del artículo 7.º de la orden ministerial—, hay cuanto es necesario para reputar la oferta de empleo como propuesta contractual completa y no ya como acto de iniciativa desprovisto de valor jurídico interprivado. La objeción de que con las categorías profesionales no se compendia el objeto de la obligación laboral puede ser fácilmente anulada sosteniendo, como así se hace, que las funciones normativas de aquéllas son las de precisar el contenido típico de la prestación debida o conjunto de cometidos para los que el trabajador es asumido en la empresa (75). Si a estas consideraciones se añade el que la oferta de empleo ha de contener, además, domicilio del empresario, lugar de la prestación, duración del contrato y condiciones económicas del mismo (76), tengo para mí que su catalogación como propuesta contractual completa tiene sólida fundamentación.

En el proceso ordinario de colocación, la oferta de empleo carece de firmeza. O, por decirlo en términos técnicos, la oferta de empleo, en lugar de configurarse como propuesta de contrato, es mera invitación a entrar en contacto con el oferente. En el proceso extraordinario de colocación constituiría un ilógico jurídico y, por tanto, un absurdo considerar que la formación del contrato adviene consumada la fase de mediación pública, es decir, una vez que el trabajador ha sido desplazado de su residencia habitual. Con el auxilio de materiales normativos puede reconstruirse una hipótesis alternativa que coincida con la *ratio legis* de los desplazamientos colectivos que es, e insistamos de nuevo en ello, asegurar la efectividad del empleo del trabajador migrante, efectividad que, desde luego, reclama una vinculación jurídica de las partes en momento anterior a la conclusión del proceso de colocación.

En este orden de cosas, el apartado *b)* del artículo 7.º del texto legal que analizamos establece la obligatoriedad del empresario-oferente de determinar la duración de su oferta o, por decirlo en sus propios términos,

(74) Cfr. MARIUCCI: «Collocamento e tutela...», cit., pág. 504.

(75) Para mayor detalle, remito a mi estudio «La ruptura del principio de equivalencia función-categoría por ejercicio del 'ius variandi' empresarial», en *RPS*, 1974, número 103, págs. 5 y sigs.

(76) Cfr. apartados *a)*, *b)* y *c)* artículo 7.º

la «fecha límite hasta la que la empresa se compromete a admitir a los trabajadores solicitados». En la teoría general de los contratos, la previsión de un término en una propuesta contractual opera como índice inequívoco de la voluntad del proponente de concluir el contrato, de su intención de obligarse jurídicamente. Delimitando la vigencia temporal de su oferta, el proponente, dice Aubert, reafirma su voluntad de contratar, da estabilidad a su propuesta eliminando, al tiempo, las dudas sobre la firmeza de su proposición (77). ¿Ocurre lo mismo en la oferta de empleo, que es, como hemos dicho, el instrumento de puesta en marcha y arranque del proceso extraordinario de colocación? Más concretamente, ¿tendría sentido la fijación de un plazo en una oferta de empleo que no reuniera los requisitos de propuesta contractual firme y definitiva? La lectura detenida del precepto citado basta para convencerse de que la explicación de la estipulación de plazo es sólo una: si el legislador exige del empresario manifestación expresa del período de eficacia de la oferta que pone en circulación es porque, lógicamente, da por sentado el carácter firme y definitivo de la misma, esto es, la voluntad del oferente de celebrar contratos con los trabajadores solicitados numéricamente, previa la operación migratoria. Explicación ésta que, por lo demás, confirma la propia construcción semántica del precepto: la expresión «comprometerse a admitir» lleva implícita, indica en el contexto, la intención de obligarse a contratar. Otra interpretación conduciría a extremos manifestamente absurdos, ya apuntados con anterioridad.

Queda, con todo, el problema de conciliar el esquema elaborado con la facultad que tiene el empresario de elegir al otro contratante. En realidad, no es precisa una larga argumentación para comprender que las normas reguladoras del proceso extraordinario de colocación, al considerar la oferta de empleo como propuesta contractual completa y definitiva, no sustraen al empresario, como no podía ser menos, una facultad que encuentra reconocimiento en una disposición con rango de ley. La cuestión debe enfocarse desde óptica distinta, a saber: es el empresario el que, al recurrir al procedimiento de colocación normado por la orden ministerial de 18 de diciembre de 1972 y acogerse con ello a los beneficios que el proceso le reporta, dispone de su facultad de elección optando, en lo que a la celebración del contrato se refiere, por una vía perfectamente definida: formación progresiva del contrato mediante la concurrencia de una oferta

(77) Cfr. AUBERT: *Notions et roles de l'offre...*, cit., pág. 126. En parecidos términos, RAVAZZONI: *La formazione...*, cit., pág. 215, y L. DíEZ PICAZO y A. GULLÓN BALLESTEROS: *Instituciones de Derecho civil*, vol. I, Tecnos, Madrid, 1973, pág. 331.

y una aceptación engarzada con las secuencias del proceso de colocación.

La oferta de empleo no sólo es propuesta contractual en sentido técnico. Por de pronto, es también el acto que impulsa la actividad mediadora de los SE, es una manifestación de voluntad relevante sobre el terreno público. Pero, además, la oferta de empleo es un acto económico destinado a adquirir un bien en el mercado: la fuerza-trabajo (78). Precisamente, en mérito a la consideración económica de la oferta de empleo, la orden ministerial de referencia agrega o superpone al proceso de colocación en sentido estricto un procedimiento administrativo de naturaleza autorizatoria con el que, en última instancia, se pretende proteger los intereses que económicamente satisface la oferta: 1) el interés del trabajador a la adquisición del salario como precio de cambio de sus energías laborales —y de ahí que la autoridad laboral deba comprobar, conforme establece el artículo 6.º, «si la oferta se ajusta a las condiciones generales laborales que rijan la actividad»—, y 2) el interés público al pleno empleo de la mano de obra disponible en el mercado nacional.

2.º *La comunicación de la propuesta.*—La oferta de empleo tiene el efecto de excitar una actividad compleja de las oficinas de colocación. En su calidad de oferta económica, los servicios de empleo la orientan hacia el órgano administrativo competente para autorizar la operación migratoria (79). En su calidad de propuesta de contrato, la difunden entre el círculo de destinatarios al objeto de que pueda alcanzar su fin: la aceptación. Alguna duda podría suscitarse en orden al carácter recepticio o no de la oferta de empleo, duda que conviene inmediatamente despejar. Si un acto se califica como recepticio en la medida en que su conocimiento es necesario para conseguir su resultado práctico (80), debe entenderse que lo esencial para calificar la oferta como acto recepticio no es el que esté directamente orientada a los potenciales aceptantes. Depende, sencillamente, de que sea notificada a quienes se encuentran en situación de acogerla, lo que, justamente, ocurre mediante la difusión por los SE «de una síntesis de la oferta entre los trabajadores de la zona» (81). De este modo, las oficinas de colocación asumen, de un lado, uno de los posibles cometidos

(78) Cfr. GHERA: *Collocamento...*, cit., pág. 214.

(79) La Delegación Provincial de Trabajo o la Dirección General de Empleo y Promoción Social, según que la operación migratoria sea provincial o interprovincial. Cfr. artículo 8.º

(80) Véase RAVAZZONI: *La formazione...*, cit., págs. 311 y sigs.

(81) Cfr. artículo 9.º

de su actividad mediadora (82) y recurren, de otro, a la publicidad como vehículo de comunicación de la oferta (83).

3.º *La aceptación*.—La aceptación de la oferta puede ser hecha por cualquier trabajador que declare querer adherirse a su contenido. Para ello bastará que exista conformidad con la oferta, que la aceptación tenga carácter tempestivo (84) y que el aceptante reúna las condiciones generales de experiencia y titulación si en la oferta hubieran sido exigidas. Está claro que la finalidad que el proponente persigue al fijar determinadas condiciones es la de prevenir eventuales errores en la aptitud del trabajador-aceptante. Pero, además, la exigencia contenida en la propuesta de reunir determinadas cualificaciones profesionales proyecta el deber de diligencia *in contrahendo* que recae sobre el empleador (85). La particularidad reside en que son los SE los encargados de verificar si el aceptante reúne o no las condiciones establecidas en la oferta, función que no se ejerce en virtud de una hipotética representación o mandato del proponente, sino que entra dentro del contenido de la actividad mediadora propia de los SE. Por lo demás, la aceptación adviene por un medio diverso al de la declaración en sentido estricto. Concretamente, se actúa mediante «un acto de aceptación» (86) que, normativamente, se articula a través de la «solicitud de inscripción en las oficinas de colocación». Así como la oferta de empleo constituye el acto de iniciativa para la conclusión del contrato, la solicitud de inscripción se configura como el acto de adhesión al contenido de la propuesta contractual.

Problemas de particular interés se plantean en los casos en que existan varios aspirantes que quieran llevar a cabo la operación, circunstancia que entraña una colisión o conflicto a la prestación contractual que debe ser resuelto según escala de prioridades. Siguiendo el criterio unánimemente adoptado por la dogmática civilista, cabe entender que el contrato se per-

(82) Sobre el contenido de la actividad del mediador, véase CARRARO: *La mediazione...*, cit., pág. 22, y M. STOLFI: «Mediazione», L. IV, «Delle Obligazioni», en el *Commentario del Codice civile*, dirigido por SCIALOJA y BRANCA, 2.ª ed., Zanichelli, Bolonia, y Foro Italiano, Roma, 1970, págs. 3 y sigs.

(83) Véase, entre otros muchos, MESSINEO: *Il contratto in genere*, cit., pág. 319

(84) Véanse RAVAZZONI: *La formazione...*, cit., págs. 207 y sigs., y AUBERT: *Notions et roles...*, cit., págs. 317 y sigs.

(85) Véase MARTÍN VALVERDE: *El período de prueba en el contrato de trabajo*, Montecorvo, Madrid, 1976, págs. 132 y sigs.

(86) Véase MESSINEO: *Il contratto in genere*, cit., pág. 330.

rección con el primer aceptante (87), esto es, con el primer trabajador que, reuniendo los requisitos de la propuesta, hubiera solicitado la inscripción (88). El problema, sin embargo, se complica en los casos de una pluralidad de aceptantes simultáneos en los que el criterio de la prioridad temporal es, por hipótesis, imposible (89). En estas circunstancias, el carácter indivisible de la prestación laboral excluye que el conflicto entre aspirantes pueda ser resuelto, ya atribuyendo el objeto a cada aceptante *pro parte*, ya constituyendo una comunión de derechos (90). Será necesario indagar, por lo pronto, si del tenor de la propuesta contractual resultan criterios preferenciales, criterios que, desde luego, no podrían lesionar intereses superiores incorporados y tutelados por el ordenamiento (91). En ausencia de tales criterios —y dado que no parece admisible considerar la propuesta caducada por haber suscitado demasiadas aceptaciones—, la solución más idónea es entender que corresponde a los SE llevar a cabo la selección, fórmula esta que no compromete la situación de igualdad de los aceptantes habida cuenta la posición de imparcialidad que caracteriza la actividad de mediación pública (92).

4.º *La perfección del contrato.*—Para dar por concluido el «iter» formativo del contrato no queda más que localizar el momento de su perfección, que ha de situarse, como señala Díez Picazo, cuando «la declaración de voluntad de aceptación llega al círculo de intereses del oferente» (93). Trasladando las anteriores consideraciones al terreno que nos ocupa, el contrato de trabajo quedará perfeccionado con todas sus inevitables consecuencias desde el momento en que llega a conocimiento del empresario-

(87) Véase MESSINEO: *Il contratto...*, cit., pág. 319.

(88) Esta solución ha de conjugarse con el derecho de preferencia para participar en movimientos migratorios asistidos provinciales e interprovinciales legalmente establecido en favor de ciertas categorías de trabajadores. Véase artículo 12 del decreto 1.293/1970, de 20 de abril, respecto de los trabajadores mayores de cuarenta años.

(89) El problema no es de laboratorio. Desde el momento en que el artículo 8.º de la OM de 18-12-1972 prevé que las ofertas de empleo sean difundidas en distintas provincias, no resultará infrecuente la simultaneidad de «actos de aceptación».

(90) Véase MESSINEO: *Il contratto in genere*, cit., pág. 220.

(91) Así ocurriría si la oferta de empleo contuviera límites de edad, preferencias por razón de sexo, discriminaciones por motivos políticos o sindicales, etc.

(92) Véase nota 58. Por otra parte, la OM de 18-12-1972 contiene una serie de reglas orgánicas y funcionales (arts. 8.º a 10) destinadas a coordinar precisamente los supuestos de simultaneidad en las aceptaciones.

(93) Cfr. DÍEZ PICAZO: *Fundamentos de Derecho civil patrimonial*, Tecnos, Madrid, 1970, pág. 201.

oferente la aceptación del trabajador, circunstancia que prevé el artículo 11 de la orden ministerial mediante comunicación telegráfica de la llegada de los trabajadores solicitados.

A través de la mecánica expuesta queda puntualmente descrita, a mi entender, la dialéctica entre colocación como servicio público y colocación como intercambio de consentimientos contractuales. Con todo, un último e importante tema queda por resolver: los efectos y consecuencias de la negativa del empresario-oferente a admitir y dar trabajo al trabajador o a los trabajadores desplazados.

En este orden de ideas existe un esquema para encuadrar en términos técnico-jurídicos similar situación: el que ofrece la figura de la *mora credendi*. En la hipótesis que estamos considerando concurren todos y cada uno de sus elementos diferenciadores. En primer lugar, y es algo que ya ha quedado demostrado, existe un vínculo contractual; en segundo lugar, el trabajador se encuentra en situación objetiva de cumplir su obligación y ejecutar la prestación puesta a su cargo; se produce, en fin, una negativa a recibir carente de fundamento (94).

La mora del acreedor originada por el rechazo a *accipere* no comporta el acto introductorio de una fase resolutoria de la relación laboral. Esta prosigue, aun cuando con contenido reducido (95), hasta la llegada del término previsto o hasta que se produzca una legítima causa de extinción (96). Quiero decir con ello que el trabajador tendrá derecho, por lo pronto, a obtener el denominado «lucro cesante integral» en medida equivalente a la contraprestación convenida (97). Pero, además, a ser resarcido de los daños ulteriores si se dan y son probados.

* * *

(94) Sobre el tema, en general, véase G. GHEZZI: *La mora del creditore nel rapporto di lavoro*, Giuffré, Milán, 1965, págs. 63 y sigs. y 107 y sigs.; GHERA: «Spunti critici in temi di mora del creditore di lavoro», en *Il Dir. Lav.*, 1970, núm. 2, páginas 91 y sigs., y U. NATOLI y L. BIGLIAZZI GERI: *Mora accipiendi e mora debendi*, Giuffré, Milán, 1975, págs. 35 y sigs. Con referencia a nuestro ordenamiento jurídico, Díez PICAZO: *Fundamentos...*, cit., págs. 723 y sigs., y con particular referencia al ámbito laboral, I. ALBIOL MONTESINOS: *La resolución del contrato de trabajo por el trabajador*, Pub. Escuela Social, Valencia, 1973, págs. 101 y sigs., y F. RODRÍGUEZ SAÑUDO: *Interrupciones de la actividad de la empresa y derecho al salario*, Pub. Universidad Hispalense, Sevilla, 1975, págs. 59 y sigs.

(95) Véase GHEZZI: *La mora del creditore...*, cit., págs. 106 y sigs.

(96) La idea está presente en la doctrina. Véase BAYÓN: *Manual...*, cit., pág. 254, y RODRÍGUEZ SAÑUDO: *Interrupciones...*, cit., pág. 71 y la jurisprudencia allí recogida.

(97) Cfr. G. LYON CAEN: «Du rôle des principes généraux du droit civil en droit

De los desarrollos anteriores se desprende, como conclusión final, que el proceso extraordinario de colocación, a diferencia del ordinario, viene activado por manifestaciones de voluntad de los particulares relevantes tanto sobre el terreno público como sobre el terreno privado. Proceso de colocación y fase formativa del contrato no aparecen ahora como universos diferenciados. Entre ellos se instaura una sólida conexión en el sentido de que al concluir el primero queda perfeccionado el vínculo contractual.

No se nos oculta la singularidad de la construcción elaborada, singularidad, no obstante, que habría de predicarse del entero sistema de relaciones laborales. Recientemente, Lyon Caen ha señalado que el Derecho del Trabajo segrega sus propias reglas con independencia y autonomía en función de sus peculiares características. Desde esta óptica, el proceso extraordinario de colocación y la formación progresiva del contrato que en él se actúa o asienta constituyen la respuesta a particulares exigencias del tráfico de mano de obra, asegurando y garantizando el cumplimiento de los intereses efectivos incorporados y protegidos por el ordenamiento.

FERNANDO VALDÉS DAL-RÉ

du travail», en *Tendances du droit de travail français contemporain* (Etudes offertes a G. H. CAMERLYNCK), Dalloz, Paris, 1978, pág. 36.

