

Contratas y Subcontratas

Descentralización productiva.

En los últimos años ha variado sustancialmente el modo de organización del trabajo en las empresas en que trabajamos. Una de las características de dicho modo de organización es la descentralización productiva, que consiste en una forma de organizar el proceso de elaboración de bienes y de prestación de servicios recurriendo a proveedores externos para la ejecución de alguna de las fases del producto.

Este fenómeno tiene tres consecuencias principales:

- Modifica la división del trabajo, que en un principio era intraempresarial, y ahora es entre las empresas.
- Las relaciones interempresariales se sustentan en vínculos de cooperación, coordinación o dependencia absoluta.
- El trabajo se ha convertido en mera disponibilidad para el empleo.

En cuanto a la contratación, se ha pasado de los contratos por obra o servicio, a un gran repertorio de contratos mercantiles, y de la combinación de estos resulta la aparición de la figura de empresa hueca o ficticia, que se dedica únicamente a la intermediación entre la financiación, la producción y la comercialización, todo ello a partir de una marca o imagen comercial. De esta forma, en numerosas ocasiones las relaciones laborales dejan de estar regidas por el derecho laboral y pasan a estarlo por el derecho mercantil. Ante esto la figura de cesión ilegal de mano de obra, tráfico prohibido de trabajadores, debe ser invocada en la práctica diaria con más frecuencia de lo que habitualmente lo hacemos.

La descentralización productiva es legal pero es importante tener en cuenta que:

- el contratista es quien tiene las responsabilidades directas, pero la empresa principal responderá de forma solidaria,
- el contratista o subcontratista ha de ser un empresario real, titular de una organización productiva, pues de lo contrario sería muy fácil demostrar el prestamismo ilícito.
- El encargo del trabajo debe corresponder a la propia actividad de la empresa principal.

La descentralización también llega a la admón. pública y se rige por la Ley de Contratos de las Administraciones Públicas. La jurisprudencia ha considerado que se trata de propia actividad, y por tanto susceptible de subcontratación los siguientes supuestos:

- Servicio de ayuda a domicilio.
- Atención a minusválidos psiquiátricos profundos
- Limpieza y mantenimiento y cuidado de jardines de Aytos.
- Explotación y mantenimiento de estación depuradora de agua de Aytos.

Cesión ilícita.

El art.43.1 ET "prohíbe la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otras empresas" salvo que dicha cesión se haga a través de ETT, autorizadas y en los supuestos que la ley 14/94, modificada por la ley 29/99, especifican en la misma.

Sin embargo, tras la apariencia de negocios jurídicos lícitos, como la subcontratación, se encuentra el puro y deleznable fenómeno social de tráfico prohibido de mano de obra.

Existen una serie de elementos diferenciadores que nos ayudan a determinar la cesión.

- El contratista debe disponer de una organización productiva con existencia autónoma e independiente. (SSTSJ del País Vasco)
- El contratista tiene que aportar en la ejecución de la obra o servicio, su propia dirección y gestión, asumiendo el riesgo correspondiente y ejercitando respecto a los trabajadores, los derechos, obligaciones, riesgos, responsabilidades y poder de dirección que son inherentes a su condición de empresario (SSTSJ de Andalucía).
- La habitualidad o permanencia del servicio que es objeto de la contrata.

Características y/o señas de identidad de la cesión ilícita:

- Que el trabajo que realizan las contratas sea indefinido.
- Que el trabajo se haga en los locales, centros de trabajo de la empresa principal.
- Que la empresa principal tenga en control y ejerza la dirección de los trabajos.
- Que los trabajos se realicen, fundamentalmente, con medios y herramientas de la principal.
- Que el contratista no asuma los riesgos inherentes a su función de empresa.
- Que se utilicen medios humanos y departamentales de la principal.
- Que el trabajo se realice indistintamente, bien por los contratistas, bien por los trabajadores directos de la principal.
- Que se utilicen los medios informáticos, hardware, etc igualmente que cualquier usuario de la principal.

Derechos de información en los supuestos de contratas y subcontratas.

La ley 12/2001 de 9 de julio (reforma del ET), establece las siguientes obligaciones empresariales en relación con la contratación y subcontratación:

Obligaciones de la empresa auxiliar, contratista y/o subcontratista en relación con:

- los propios trabajadores a los que tiene la obligación de informar por escrito y antes del inicio de la prestación de servicios sobre "el nombre o razón social del empresario principal, su domicilio social y su NIF".
- Los representantes legales de sus trabajadores a los que deberá informar antes del inicio sobre: objeto y duración de la contrata, lugar de ejecución de la contrata, lugar de ejecución, número de trabajadores, medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- La tesorería de la Seguridad Social, a la que deberá informar sobre la identidad de la empresa principal.

Obligaciones de la empresa principal con sus Representantes de los Trabajadores:

- Nombre o razón social, domicilio y NIF de la empresa contratista o subcontratista.
- Objeto y duración de la contrata.
- Lugar de ejecución de la contrata.
- Número de trabajadores ocupados en el centro de trabajo de la empresa principal.
- medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales

Estos nuevos derechos informativos mejoran sustancialmente el papel de los representantes de los trabajadores en la empresa principal, respecto a la vigilancia del cumplimiento de la ley.

Es necesaria la creación de plataformas mixtas de trabajadores con relación laboral directa+trabajadores con relación laboral indirecta.