

9. LAS CONTRATAS POR OBRA Y SERVICIOS

Las contratas o subcontratas son una práctica empresarial muy extendida en la que una empresa principal encarga a otra (contratista o subcontratista) la realización de una obra o la prestación de un servicio. Esta figura, si bien es legítima y necesaria en la economía, ha sido históricamente un foco de precariedad y posibles fraudes, por lo que su regulación busca proteger a los trabajadores.

9.1. Concepto y Marco Legal

La contrata o subcontrata consiste en que una empresa (la contratista o subcontratista) realiza trabajos o servicios para otra empresa (la empresa principal o comitente). Es fundamental que la empresa contratista sea una entidad con medios propios y autonomía para desarrollar la actividad encomendada.

- **Fundamento Legal:** Artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Este artículo es clave para entender las responsabilidades de las empresas involucradas y los derechos de los trabajadores.

9.2. Requisitos Legales de las Contratas

Para que una contrata sea legal y no se considere una cesión ilegal de trabajadores (que veremos en el Capítulo 10), deben cumplirse ciertos requisitos esenciales:

- **Actividad Propia y Autónoma:** La empresa contratista debe contar con su propia organización, recursos, medios materiales y humanos para llevar a cabo la obra o servicio. No puede ser una mera intermediaria de mano de obra.
- **Finalidad Específica:** La contrata debe tener por objeto la realización de una obra o servicio determinado, que no forme parte del "core business" o actividad esencial y estructural de la empresa principal. Aunque la reforma de 2021 ha flexibilizado esto en cierta medida, la autonomía sigue siendo clave.
- **No Contratación de Mano de Obra para la Actividad Esencial:** La contrata no puede limitarse a la simple "puesta a disposición" de trabajadores para que realicen la actividad esencial de la empresa principal bajo su dirección. Si esto ocurre, se estará ante una cesión ilegal de trabajadores.

9.3. Derechos de los Trabajadores en Contratas y Subcontratas

La legislación laboral busca proteger a los trabajadores de las empresas contratistas, especialmente en lo que respecta a sus condiciones laborales y salariales.

- **Información a los Representantes Legales de los Trabajadores (RLT):**

- La empresa principal debe informar a los RLT de su plantilla sobre la identidad de la empresa contratista o subcontratista, el objeto del contrato y la duración estimada.
- La empresa contratista o subcontratista debe informar a sus propios RLT y, si no los tiene, a los de la empresa principal, sobre los datos de la contrata y los trabajadores afectados.

- **Convenio Colectivo Aplicable:**

- Una de las novedades más importantes de la reforma laboral de 2021 fue establecer que el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de la empresa contratista y subcontratista será el del sector de la actividad que realizan. Esto evita que las empresas subcontratistas apliquen convenios de empresa menos favorables para reducir costes laborales.
- Excepción: Se permite la aplicación de un convenio propio de la empresa contratista si este mejora las condiciones del **convenio sectorial**.

- **Condiciones Laborales:**

- Los trabajadores de las contratas tienen derecho a las mismas condiciones de salario, jornada, seguridad y salud que los trabajadores de la empresa principal que realicen trabajos similares, salvo que un convenio colectivo específico de la contratista sea más favorable.
- Responsabilidad Solidaria: Este es un punto crucial para los trabajadores. La empresa principal es responsable solidaria de las obligaciones laborales y de Seguridad Social que la contratista o subcontratista no cumpla durante el período de la contrata.
 - Alcance de la Responsabilidad: Esta responsabilidad se extiende durante el año siguiente a la finalización de la contrata. Esto significa que, si la contratista no paga salarios, indemnizaciones o cotizaciones a la Seguridad Social, el trabajador o la Seguridad Social pueden reclamar directamente a la empresa principal.
 - Excepción a la Responsabilidad Solidaria: No hay responsabilidad solidaria si la actividad de la contratista es la construcción o reparación de obras de carácter esporádico o aisladas de la actividad normal de la empresa principal.

Cuadro: Responsabilidades en Contratas y Subcontratas

Obligación	Empresa Contratista/Subcontratista	Empresa Principal
Pago de salarios	Obligación directa	Responsabilidad solidaria
Cotizaciones a S.S.	Obligación directa	Responsabilidad solidaria
Indemnizaciones (despido)	Obligación directa	Responsabilidad solidaria
Cumplimiento Prevención Riesgos Laborales	Obligación directa	Obligación de vigilancia y coordinación
Aplicación Convenio Colectivo	Aplicar el del sector	Vigilancia del cumplimiento

EL CAMBIO DE TITULARIDAD DE LA EMPRESA

El cambio de titularidad de una empresa, de un centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extingue la relación laboral ni debe conllevar modificación alguna en los contratos de trabajo ni en sus condiciones.

A – CONSECUENCIAS DE LA SUCESIÓN DE EMPRESAS

La nueva empresa se subrogará en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente. La plantilla pasa a ser empleada por la nueva empresa.

El convenio colectivo de aplicación será, normalmente, el mismo hasta la entrada en vigor de uno nuevo de aplicación a la totalidad de la empresa.

Quienes sean representantes legales de las personas trabajadoras continuarán, en principio, ostentando esa condición.

En las transmisiones que tengan lugar por actos inter vivos, el cedente y el cesionario responderán solidariamente durante tres años de las obligaciones laborales nacidas con anterioridad a la transmisión y que no hubieran sido satisfechas. Y de las obligaciones nacidas con posterioridad a la transmisión, cuando la cesión fuese declarada delito.

B – DERECHOS DE LA RLT

El cedente y el cesionario deberán informar a la RLT respectiva (o, en ausencia de RLT, a las propias personas trabajadoras que pudieren resultar afectados por la transmisión), en caso de cambio de titularidad, de los siguientes extremos:

- a) Fecha prevista de la transmisión.
- b) Motivos de la transmisión.
- c) Consecuencias jurídicas, económicas y sociales, para los trabajadores, de la transmisión.
- d) Medidas previstas respecto de las personas trabajadoras.

Esa información deberá ser facilitada con la suficiente antelación, antes de la realización de la transmisión. El cesionario estará obligado a comunicar estas informaciones con la suficiente antelación y, en todo caso, antes de que sus trabajadores se vean afectados en sus condiciones de empleo y de trabajo por la transmisión.

En los supuestos de fusión y escisión de sociedades, el cedente y el cesionario habrán de proporcionar la indicada información, en todo caso, al tiempo de publicarse la convocatoria de las juntas generales que han de adoptar los respectivos acuerdos.