**DERECHO DEL TRABAJO**

**TEMA 4**

**EL CONTRATO DE TRABAJO. EL TRABAJADOR: CONCEPTO JURÍDICO Y LEGAL. EL EMPRESARIO: CONCEPTO Y TIPOLOGÍA. LA INTERPOSICIÓN DE EMPRESARIOS. LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS Y SERVICIOS. REFERENCIA A LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES. LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

**EL CONTRATO DE TRABAJO.**

Conforme se desprende del artículo 1.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, el contrato de trabajo es aquel por el que un trabajador se compromete a prestar a un empresario sus servicios dentro del ámbito de organización y dirección del empresario y a cambio de una retribución pagada por éste.

El artículo 8.1 del Estatuto de los Trabadores prevé que “el contrato de trabajo se podrá celebrar por escrito o de palabra. Se presumirá existente entre todo el que presta un servicio por cuenta y dentro del ámbito de organización y dirección de otro y el que lo recibe a cambio de una retribución a aquél”.

**EL TRABAJADOR: CONCEPTO JURIDICO Y LEGAL.**

El trabajador es el sujeto esencial del Derecho de Trabajo, que nace y se desarrolla para protegerlo y mejorar las condiciones de trabajo.

Desde un punto de vista jurídico, el trabajador es la persona física que libremente asume la obligación de trabajar por cuenta y bajo dependencia ajenas y a cambio de una remuneración.

El concepto legal de trabajador es el que se desprende del artículo 1.1 del texto refundido del Estatuto de los Trabajadores, es decir, es la persona física que voluntariamente presta sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de un empresario.

No obstante, este concepto se completa por vía negativa con el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, que excluye del ámbito de aplicación del mismo a:

1. La relación de servicio de los funcionarios públicos y del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes del sector público, cuando dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias.
2. Las prestaciones personales obligatorias.
3. La actividad que se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de miembro de los órganos de administración de sociedades.
4. Los trabajos realizados a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.
5. Los trabajos familiares, salvo que se demuestre la condición de asalariados de quienes los llevan a cabo. Se considerarán familiares, a estos efectos, siempre que convivan con el empresario, el cónyuge, los descendientes, ascendientes y demás parientes por consanguinidad o afinidad, hasta el segundo grado.
6. La actividad de las personas que intervengan en operaciones mercantiles por cuenta de uno o más empresarios, siempre que respondan del buen fin de la operación, asumiendo el riesgo y ventura de la misma.
7. La actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada con vehículos comerciales de servicio público cuyo poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

**EL EMPRESARIO: CONCEPTO Y TIPOLOGÍA.**

El artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores considera empresario, a efectos del mismo, a todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de trabajadores o de personas contratadas para ser cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas.

Por ende, la tipología del empresario es variadísima, ya que:

1. Puede ser persona física o jurídica, incluidas las personas jurídico-públicas, ya que entre el personal a su servicio, además de los funcionarios públicos, se encuentran los empleados laborales, como se estudia en los temas de Derecho Administrativo del programa.

Incluso pueden ser empresarios los entes sin personalidad, como las comunidades de bienes, uniones temporales de empresarios o herencias yacentes.

1. Se puede ser empresario de forma estable, intermitente o episódica, ya que no se exige habitualidad.
2. Se puede ser simultáneamente empresario en contratos que dan lugar a relaciones laborales de distinto tipo, incluso especiales.
3. Se puede ser simultáneamente empresario y trabajador en relaciones laborales distintas.

**LA INTERPOSICIÓN DE EMPRESARIOS.**

Conforme al artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal, lo que examinaré con posterioridad.

**LAS CONTRATAS Y SUBCONTRATAS DE OBRAS Y SERVICIOS.**

Los aspectos laborales de la subcontratación de obras y servicios están regulados por el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, cuyas reglas esenciales son las siguientes:

1. Los empresarios que contraten o subcontraten con otros la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de aquéllos deberán recabar por escrito, con identificación de la empresa afectada, certificación negativa por descubiertos en la Tesorería General de la Seguridad Social, que deberá librar inexcusablemente dicha certificación en el término de treinta días, transcurrido el cual quedará exonerado de responsabilidad el empresario solicitante.
2. El empresario principal, salvo el transcurso del plazo antes señalado respecto a la Seguridad Social, y durante el año siguiente a la terminación de su encargo, responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza salarial contraídas por los contratistas o subcontratistas con sus trabajadores y de las referidas a la Seguridad Social durante el período de vigencia de la contrata.
3. No habrá responsabilidad por los actos del contratista o subcontratista cuando la actividad contratada se refiera exclusivamente a la construcción o reparación que pueda contratar un cabeza de familia respecto de su vivienda, así como cuando el propietario de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial.
4. Para garantizar la efectividad de estas responsabilidades, se establecen obligaciones de información por parte de la empresa principal y de la contratista o subcontratista a sus propios trabajadores y a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Además, La Ley de la Subcontratación en el Sector de la Construcción de 18 de octubre de 2006 contiene reglas especiales para la ejecución, en régimen de subcontratación, de los principales trabajos realizados en obras de construcción.

**REFERENCIA A LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES.**

En caso de que la cesión de trabajadores no la haga una empresa de trabajo temporal, la cesión del trabajador se reputa ilegal, por lo que los empresarios, cedente y cesionario, responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, y los trabajadores cedidos tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.

**LAS EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL.**

Las empresas de trabajo temporal están reguladas por la Ley de 1 de junio de 1994, que exige que cuenten con autorización administrativa, estén inscritas en el correspondiente registro administrativo y constituyan garantías financieras para responder de las deudas por salarios, indemnizaciones y obligaciones con la Seguridad Social.

Además, regula el llamando *contrato de puesta a disposición*, que es aquél que se suscribe entre la empresa de trabajo temporal y la empresa usuaria y que tiene por objeto la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria.

Corresponde a la empresa de trabajo temporal el cumplimiento de las obligaciones salariales y de Seguridad Social en relación con los trabajadores contratados para ser puestos a disposición de la empresa usuaria.

En cambio, los trabajadores cedidos quedan bajo el poder de dirección y control de la empresa usuaria durante el tiempo de prestación de servicios en su ámbito, si bien el ejercicio de la potestad disciplinaria corresponde a la empresa de trabajo temporal.

Distintas de estas empresas son las agencias de colocación, reguladas por el texto refundido de la Ley de Empleo de 23 de octubre de 2015, que son entidades públicas o privadas, con o sin ánimo de lucro, que realizan actividades de intermediación laboral para poner en contacto las ofertas de trabajo con los trabajadores que buscan un empleo, para su colocación.

José Marí Olano

12 de agosto de 2024