

Subcontratación y cesión ilegal de trabajadores

Autor Administrator
jueves, 11 de febrero de 2010

El interés por reducir las obligaciones sociales y jurídicas derivadas del tener una plantilla fija y la cultura del pelotazo favorece la proliferación de empresas que se apuntan al carro de la subcontratación. La cifra de negocio que se genera es enorme lo cual favorece la contabilidad “creativa” y los intercambios ficticios de capital entre las empresas.

El porcentaje de trabajadores que realizan su labor en una empresa mientras que perciben su salario desde otra, es enorme, la gran mayoría se pueden englobar en lo que se denomina cesión ilegal o ilícita de trabajadores.

Cesión ilegal de trabajadores

- El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores identifica las circunstancias que caracterizan una cesión ilegal de trabajadores, jurídicamente los tribunales encuadran estos supuestos con palabras como:

“pseudocontrata”, “empresa aparente” o “falsa subcontratación”.

- Basta con la mera identificación de estas circunstancias para que se entienda producida la cesión ilegal o prestamismo laboral.

Administrativamente es una infracción muy grave sancionada con multa.

- En el ámbito penal serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a 12 meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra.

- Los trabajadores sometidos a cesión ilegal tendrán derecho a adquirir la condición de fijos a su elección, en la empresa cedente o cesionaria.

Indicios de la existencia de cesión ilegal de trabajadores

- Que la retribución del contratista se determine, exclusivamente, conforme al número de horas trabajadas por su personal o en función del coste de personal.

- Si tus herramientas de trabajo, el sistema informático (correo electrónico, intranet, hardware, etc.) y/o el material de trabajo no te los facilita tu empresa, sino la empresa donde te han mandado a trabajar.

- Que el trabajo se realice en las instalaciones de la empresa principal.

- Si recibes órdenes de trabajo de representantes de otra empresa

- Si la formación necesaria para realizar el trabajo te la proporciona la empresa principal.

- Que el personal de la contratista utilice medios de control del personal de la empresa principal (tales como sistemas de fichaje, medición de tiempos, etc.).

- La coincidencia de horario de trabajo del personal de la contrata con la empresa principal, y que esta sea la que se encargue de la organización de los turnos de trabajo o vacaciones de la plantilla del contratista.

- Que se utilicen medios humanos y departamentales de la empresa principal.

- Que el trabajo se realice indistintamente bien por los trabajadores de la contrata, bien por los trabajadores de la empresa principal.