

CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES vs CONTRATA II

En el caso de encontrarnos ante una situación ilegal de cesión de trabajadores, existen varias consecuencias cuando se da esta situación ilegal. La primera de todas es que las dos empresas, tanto A cedente como B cesionaria, son responsables solidarias ante los trabajadores, incluida la responsabilidad de pagar los salarios, y con la Seguridad Social. Esto implica que ambas son responsables del pago de las deudas (salarios y cuotas de seguridad social), en el caso de que el deudor principal no lo haga.

Si se declara la existencia de la cesión ilegal, se generan una serie de consecuencias, que van encaminadas principalmente a proteger al trabajador:

- El trabajador podrá elegir adquirir la condición de fijo en la empresa que elija, la cedente o la cesionaria. En el caso de elegir la cesionaria, B, la antigüedad será desde que empezó a prestar servicios en esta empresa, por lo que hay que estar atentos para no perder en algunos casos la antigüedad acumulada en la empresa cedente. Si se opta por la empresa B, tendrá que tenerse los mismos derechos y condiciones que el resto de trabajadores de esa empresa, y aplicándosele el Convenio Colectivo correspondiente a esa empresa. Si el trabajador tenía un contrato temporal y se reconoce judicialmente la existencia de una cesión ilegal, el contrato para a ser fijo.
- En caso ser despedido, podrá alegar la existencia de cesión ilegal y demandar a ambas empresas.
- Además de estas consecuencias para el trabajador, la empresa puede ser sancionada administrativamente por cometer esta cesión ilegal, por infringir los artículos 8 y 18 de la Ley de Sanciones e Infracciones en el Orden Social, siendo en ambos casos infracciones muy graves, que pueden llegar hasta los 187.515 euros de multa y en algunos casos podrán derivarse incluso responsabilidades penales.

- "CONTRATAR TRABAJADORES PARA CEDERLOS TEMPORALMENTE A OTRA EMPRESA, SOLO PODRÁ EFECTUARSE A TRAVÉS DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL DEBIDAMENTE AUTORIZADAS (ETT)."

- "HAY CESIÓN ILEGAL SI NO SE EFECTÚA LA CESIÓN POR PARTE DE UNA ETT."

- "LA LEY ESTABLECE LAS SITUACIONES QUE DEBEN DARSE PARA CONSIDERAR LA CESIÓN COMO ILEGAL."

Por su parte, la contrata, no es más que cuando una empresa A contrata a una empresa B, para que realice un servicio. O puede darse incluso una subcontrata. El cliente contrata a A para que haga una obra. A contrata a B para que se encargue de parte de esa obra y B a su vez subcontrata a C para que hace una parte específica de lo que le han encargado.

- "CESIÓN DE TRABAJADORES LEGAL."

- "CESIÓN DE TRABAJADORES ILEGAL."

- "CONTRATA O SUBCONTRATA DE TRABAJADORES."

Como vemos, y tal como se ha comentado anteriormente, puede plantear situaciones jurídicas bien similares al caso anterior de cesión ilegal.

- "EN GENERAL, HAY UNA CESIÓN ILEGAL CUANDO QUIEN ESTÁ EJERCIENDO REALMENTE COMO EMPRESARIO ES DISTINTO DEL EMPRESARIO TEÓRICO O APARENTE."

La diferencia con la cesión ilegal es que, en el caso de las contrata, cada empresa tiene su propia organización, mantiene el control y la dirección de la actividad, dirige y paga a sus trabajadores, utiliza sus propios medios de producción.

Además, la actividad a la que se dedica cada empresa contratada tiene que tener autonomía propia, es decir, se contrata para que haga una cosa que no hace la empresa que está contratando.

En algunas ocasiones es difícil ver si es una cesión ilegal entre dos empresas reales o una contrata. Y muchas veces, se disfraza una cesión ilegal con la forma de una contrata.

La diferencia se puede ver con dos ejemplos sencillos de interpretar:

- **Contrata:** Un cliente contrata a A para que le haga una casa. A se encarga de la construcción, pero contrata a B para que se encargue de la instalación eléctrica. Solo B realiza esta instalación en la obra, y B es una empresa que realiza esta instalación con sus propios trabajadores, sus propios instrumentos y herramientas, siguiendo las indicaciones de sus propios jefes, asumiendo los riesgos del negocio, etc.
- **Cesión ilegal:** Un cliente contrata a A para que le haga una casa. A se encarga de toda la construcción, pero no tiene trabajadores suficientes. Por lo que simula una contrata con B, pero los trabajadores de B siguen las ordenes que les da A, hacen los mismos trabajos que los trabajadores de A, utilizan las herramientas de A, etc.

Finalmente, puede darse el caso que en una cesión ilegal esté involucrada una Administración Pública. Se darás en el caso de cesión de trabajadores de otra empresa a una Administración Pública, y no se cumplan los requisitos establecidos para que dicha cesión sea considerada como legal.

En este caso, los trabajadores cedidos pueden optar por ser trabajadores de la Administración Pública con una relación indefinida, pero no adquieren la condición de fijos en la plantilla. Esto sucede porque legalmente los puestos públicos solo se pueden ocupar siguiendo los procedimientos legalmente establecidos (oposiciones, concursos...) que siguen unos principios constitucionales.

En este caso, al no haber seguido este procedimiento, se es indefinido, pero no fijo lo que significa que cuando la plaza ocupada sea cubierta por el procedimiento legalmente establecido, la relación laboral se verá extinguida, y en muchos casos, sin indemnización.

Cuando un trabajador crea estar en una situación de cesión ilegal, dispone de distintas alternativas para denunciar esta infracción laboral. Una opción es la de demandar a ambas empresas para que finalice esta situación irregular y entrar a formar parte de la empresa cesionaria, y de esta forma tener los beneficios y derechos de los trabajadores de la empresa cesionaria.

- "INDICIOS DE CESIÓN ILEGAL: RELACIONADOS CON QUIEN GESTIONA DE MANERA REAL Y EFECTIVA LA RELACIÓN LABORAL."

- "CESIÓN LEGAL DE TRABAJADORES: LA REALIZADA DE MANERA AJUSTADA A LA LEY, POR UNA ENTIDAD DEBIDAMENTE AUTORIZADA."

- "IMPORTANTE
RÉGIMEN DISCIPLINARIO
Y SANCIONADOR, PARA
EL CASO DE CESIONES
ILEGALES."

La reclamación tiene que hacerse mientras la cesión ilegal existe. Es decir, que no se puede reclamar cuando esta cesión ya ha terminado. De hecho es recomendable presentar a la vez la Papeleta de Conciliación y la Demanda, para evitar problemas si cambian las circunstancias en el tiempo que pasa entre la presentación de la Papeleta y el de la Demanda, aunque ya hay jurisprudencia que admite bastante con que la cesión esté vigente en el momento de presentar la Papeleta.

En el caso de ser despedido mientras se daba una cesión ilegal, se puede alegar esta cesión en la Papeleta de Conciliación por despido, y actuar contra ambas empresas, la cedente A y la cesionaria B.

- "CESIÓN ILEGAL: INFRACCIÓN MUY GRAVE, QUE PUEDEN LLEGAR HASTA LOS 187.515 EUROS DE MULTA, Y EN ALGUNOS CASOS PODRÁN DERIVARSE INCLUSO RESPONSABILIDADES PENALES."

- "CONTRATA: UNA EMPRESA (A) CONTRATA A OTRA (B) PARA LA REALIZACIÓN DE UN DETERMINADO TRABAJO."

- "LA EMPRESA B ES LA QUE GESTIONA TOTAL Y EFECTIVAMENTE LA RELACIÓN CON SUS TRABAJADORES, TANTO EN LOS TRABAJOS REALIZADOS A LA EMPRESA A, COMO EN EL TOTAL DE TRABAJOS."

- "CESIÓN Y CONTRATA SON SITUACIONES QUE PUEDEN PARECERSE, PERO QUE SON COMPLETAMENTE DIFERENTES."