

10. LA CESION ILEGAL DE TRABAJADORES

La cesión ilegal de trabajadores es una de las mayores lacras en el ámbito de la subcontratación y se produce cuando una empresa (cedente) cede trabajadores a otra (cesionaria) sin ser una Empresa de Trabajo Temporal (ETT) autorizada. Es una figura prohibida por la ley y conlleva graves consecuencias para todas las partes implicadas.

10.1. ¿Qué es la Cesión Ilegal?

Se considera que existe cesión ilegal de trabajadores cuando se dan algunas de las siguientes circunstancias:

- **Falta de Autonomía de la Empresa Cedente:** La empresa que "cede" los trabajadores carece de una actividad empresarial propia y estable, o de los medios materiales y personales necesarios para desarrollar su objeto social. Es decir, actúa como una mera "agencia de colocación" o intermediaria de mano de obra.
- **Dirección por la Empresa Cesionaria:** Los trabajadores de la empresa cedente prestan sus servicios en la empresa cesionaria, pero bajo la dirección, organización y control de esta última. La empresa cedente no ejerce un control real sobre sus propios trabajadores.
- **Coincidencia de Actividad:** La actividad que realizan los trabajadores cedidos en la empresa cesionaria es la misma o similar a la que realizan los trabajadores propios de la cesionaria.
- **Fundamento Legal:** Artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Este artículo prohíbe taxativamente la cesión ilegal de trabajadores.

10.2. Indicios de Cesión Ilegal

Los tribunales laborales han establecido una serie de "indicios" o señales que sugieren la existencia de una cesión ilegal:

- **Ausencia de medios productivos propios:** La empresa cedente no tiene infraestructura, maquinaria o herramientas propias.
- **Falta de estructura organizativa propia:** La empresa cedente no tiene un organigrama, personal directivo o de control propio para los trabajadores cedidos.
- **Personal cedido trabajando en centros de trabajo de la cesionaria:** Los trabajadores realizan sus funciones en las instalaciones de la empresa que los "recibe".
- **Integración de los trabajadores en la plantilla de la cesionaria:** Los trabajadores realizan las mismas funciones que los empleados de

la empresa cesionaria, bajo las mismas órdenes y con el mismo material.

- Control de horario y vacaciones por la empresa cesionaria: La empresa que recibe a los trabajadores gestiona directamente su jornada, turnos, permisos y vacaciones.
- Facturación por persona y hora: La empresa cedente factura a la cesionaria simplemente por el número de personas y las horas trabajadas, en lugar de por un servicio o una obra concreta.

10.3. Consecuencias de la Cesión Ilegal

Las consecuencias de la cesión ilegal son muy graves, tanto para el trabajador como para las empresas implicadas.

- **Para el Trabajador:**

- Derecho a Adquirir la Condición de Fijo: El trabajador ilegalmente cedido tiene derecho a adquirir la condición de trabajador fijo (indefinido) en la empresa cedente o en la cesionaria, a su elección. Esto significa que puede demandar a cualquiera de las dos empresas para que le reconozcan como empleado indefinido y con todos los derechos asociados.
- Antigüedad: Su antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal.
- Condiciones Laborales: Tendrá derecho a las mismas condiciones laborales y salariales que los trabajadores de la empresa en la que decida integrarse.

- **Para las Empresas (Cedente y Cesionaria):**

- Responsabilidad Solidaria: Ambas empresas (cedente y cesionaria) responderán solidariamente de las obligaciones laborales y de Seguridad Social que se generen mientras dure la cesión ilegal. Esto significa que el trabajador o la Seguridad Social pueden reclamar el pago de salarios, cotizaciones, etc., a cualquiera de las dos empresas.
- Sanciones Administrativas: La cesión ilegal de trabajadores es considerada una infracción muy grave en el ámbito laboral y conlleva multas elevadas para ambas empresas, impuestas por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Las sanciones pueden ir desde los 7.501 euros hasta los 225.018 euros (cifras que se actualizan periódicamente).
- Daño Reputacional: El descubrimiento de una cesión ilegal puede generar un importante daño a la imagen pública de las empresas.

Esquema: Diferencia entre Contrata Lícita y Cesión Ilegal

Característica	Contrata Lícita	Cesión Ilegal
Autonomía Contratista	Plena autonomía empresarial	Nula o muy escasa autonomía
Medios Propios	Sí, cuenta con medios y estructura	No, es una "empresa sin estructura"
Dirección Control	El contratista dirige a sus trabajadores	La empresa principal dirige a los trabajadores
Objeto Contrato	Obra o servicio concreto	Puesta a disposición de mano de obra
Facturación	Por el servicio/obra realizada	Por persona/hora trabajada
Consecuencia Legal	Relación comercial legítima	Prohibida, sanciones, fijeza del trabajador

10.4. Cómo Protegerte como Trabajador

Si sospechas que estás siendo objeto de una cesión ilegal de trabajadores:

1. Recopila Pruebas: Guarda correos electrónicos, organigramas, órdenes de trabajo, identificaciones de empresa, tarjetas de acceso, nóminas, contratos, etc., que demuestren que recibes órdenes de la empresa cesionaria y que trabajas con su material y bajo su control.
2. Consulta a un Abogado Laboralista: Es fundamental buscar asesoramiento legal para evaluar tu situación y determinar la mejor estrategia.
3. Denuncia ante la Inspección de Trabajo: Puedes presentar una denuncia anónima o con identificación ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La Inspección investigará la situación.
4. Demanda Judicial: En última instancia, se puede interponer una demanda ante los juzgados de lo Social para que un juez declare la existencia de cesión ilegal y reconozca tu derecho a la fijeza.