

NEWSLABOUR

NEWSLETTER DEL DEPARTAMENTO LABORAL DE RSM SPAIN



Ignacio Hidalgo y Miguel Capel

Las novedades laborales no paran de llegar, y como cada mes, os informamos de ellas a través de [#NewsLabour](#).

En esta edición vamos a tratar como siempre las últimas Sentencias en materia laboral, en las que se tratan cuestiones tales como si el despido de un trabajador que próximamente va a ser padre puede considerarse nulo por discriminatorio, o cual es el efecto del ejercicio del derecho a huelga para el computo de los pluses de presencia.

A su vez, analizamos la figura de la cesión ilegal, y os damos varios consejos para evitar que podáis incurrir en dicha situación.

Igualmente, no os perdáis nuestra [#SentenciaDelMes](#) relativa a la supuesta necesidad de dar audiencia previa al despido disciplinario, aunque el Convenio Colectivo no lo prevea.

Siempre informando y siempre actualizando a nuestros lectores.

¡Y siempre a vuestra disposición!

EN ESTE NÚMERO

☐ **Tribunales en corto**

¿Qué hay de nuevo viejo?

☐ **Derecho Práctico**

Salarios de tramitación a cargo del Estado, ¿cuándo pueden reclamarlos las empresas y cómo funciona?

☐ **Asunto del mes**

Cesión ilegal de trabajadores y teletrabajo

☐ **Sentencia del mes**

¿El despido disciplinario sin fase de audiencia previa del trabajador es improcedente?

☐ **Consejo del mes**

¿Cómo se pueden evitar/reducir los riesgos de cesión ilegal?



Si tienes alguna duda sobre estas sentencias o su aplicación en tu empresa, contacta con nosotros.

Roberto Villon
rvillon@rsm.es

>Tribunales en corto ¿Qué hay de nuevo viejo?

Como siempre, cada mes nos encontramos con Sentencias y noticias jurídicas que, por su particularidad o relevancia, nos llaman especialmente la atención. A continuación, te exponemos un resumen de algunas de ellas

Roberto Villon

Sentencia del Tribunal Supremo de 14 de marzo de 2023: La antigüedad computa desde la formalización del primer contrato de trabajo temporal suscrito

El Supremo reitera la doctrina en relación con la antigüedad a tener en consideración en los casos de contratos temporales en fraude de ley. En este supuesto la trabajadora habría formalizado una gran cantidad de contratos temporales en determinados periodos anuales a lo largo de su carrera profesional en la empresa, lo cual demostró la necesidad cíclica de este servicio. En este sentido, la Sala reconoce, al no haberse justificado las causas de la temporalidad, el carácter fraudulento de los contratos temporales formalizados con la trabajadora, debido a que estos en realidad encubrían la naturaleza fija discontinua de la relación laboral, y que en consecuencia se estima que la antigüedad a tener en consideración es la fecha del primer contrato de trabajo temporal suscrito

Sentencia del Tribunal Supremo de 9 de febrero de 2023: ¿Cuándo se ejercita el derecho a la huelga se tiene como inasistencia a efectos del plus de presencia?

En este caso se analiza un supuesto en el que una empresa computó como absentismo el tiempo de ejercicio de trabajadores de su derecho de huelga para efectos del premio por presencia, de cara a analizar la legalidad de dicha práctica. El TS concluye que para que el tiempo de huelga pueda incidir negativamente en el cómputo del correspondiente complemento o plus, es necesario que así se haya hecho constar expresamente en el convenio de aplicación, y que el silencio del convenio colectivo no puede interpretarse como autorización para que la empresa considere el tiempo de huelga como ausencia injustificada al trabajo.

Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de marzo de 2023: ¿Cuándo prescribe la acción de reincorporación de un trabajador en excedencia voluntaria?

Ante el Supremo, se discute el plazo de caducidad para ejercer la acción de reingreso de un trabajador excedente. Se establece que el plazo de un año contemplado en el artículo 59 del ET se aplicará cuando el empresario rechace abierta, clara y

terminantemente la reincorporación del trabajador excedente y lo excluye de la plantilla, lo que equivale a un despido. En cambio, cuando el empresario da por supuesto el derecho del trabajador, pero niega la reincorporación debido a la falta de vacantes, el plazo se iniciará con la producción de una vacante conocida por el trabajador. El Tribunal Supremo desestima la prescripción de la acción de reincorporarse tras una excedencia voluntaria porque la empresa no notificó la fase de reingreso al trabajador, ni las vacantes disponibles, por lo que la acción no pudo ejercitarse por razones imputables a la empresa.

Sentencia del Juzgado de lo Social de Cartagena de 1 de febrero de 2023: ¿Es nulo el despido de un trabajador que va a ser padre?

En este supuesto se analiza un caso en el que se cuestiona si el despido de un trabajador se debe considerar nulo por vulneración de derechos fundamentales o por móvil discriminatorio debido a su próxima paternidad. Aunque la paternidad no está expresamente prevista en los factores de discriminación en la ley, sí está incluida en la fórmula abierta que contienen estos preceptos. En este caso se pone en relación el supuesto a lo expuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio para estimar existen indicios de que el despido pudo estar provocado por la próxima paternidad del trabajador. En consecuencia, se declara la nulidad del despido y se concede una indemnización de 10.000 euros por daños morales. ■





›Derecho Práctico

Salarios de tramitación a cargo del Estado, ¿cuándo pueden reclamarlos las empresas y cómo funciona?

Lara Conde Sánchez

Como es conocido, en caso de que un despido sea declarado improcedente, la empresa en un plazo de cinco días hábiles debe optar entre la readmisión del trabajador o el abono de la indemnización legal.

En el supuesto de optar por la readmisión, el empresario deberá abonar los salarios de tramitación desde la fecha de despido hasta la fecha en la que se dicte sentencia.

Pues bien, en caso de que transcurran más de noventa días hábiles desde la interposición de la demanda hasta el dictado de la sentencia, la empresa puede solicitar la parte de los salarios de tramitación que excedan de ese periodo de tiempo y las cuotas de seguridad social anudadas a los mismos al Estado (artículo 56.5 del Estatuto de los Trabajadores).

Este mes de marzo el Tribunal Supremo ha resuelto tres casos en los que se reclamaban los salarios de tramitación al Estado. En dichas sentencias la Sala ha reiterado doctrina y ha recordado los supuestos de suspensión de dicho plazo o detracción de salarios percibidos durante ese periodo en supuestos de reclamación de estos salarios de tramitación.

Teniendo en cuenta esta reciente jurisprudencia, conviene hacer un repaso de en qué consiste esta reclamación de salarios de tramitación.

¿Se pueden reclamar los salarios de tramitación en todos los casos?

Cabe tener en consideración que estos salarios de tramitación no se pueden reclamar en todos los casos de despido, existiendo algunas excepciones o limitaciones.

Las empresas deben saber que únicamente pueden reclamarse estos salarios de tramitación en los casos de despido improcedente. Esto es, los salarios de tramitación devengados en caso de declaración de nulidad del despido corresponden íntegramente al empresario, independientemente del tiempo que haya transcurrido hasta el dictado de la sentencia, por ser una readmisión de obligado cumplimiento.

Asimismo, éstas deben conocer que tampoco podrán reclamarlos cuando se reconozca la improcedencia o en caso de que la readmisión se realice por acuerdo entre las partes, ya sea en fase de conciliación administrativa o judicial, precisamente porque no hay sentencia judicial al efecto.

Procedimiento: ¿cómo se reclaman estos salarios de



tramitación?

La empresa tiene un año desde que abona los salarios al trabajador y las cuotas a la Seguridad Social para reclamar estos salarios de tramitación al Estado.

Primero deberá reclamarlo en vía administrativa a través de la sede electrónica del Ministerio cumpliendo con los requisitos regulados en el Real Decreto 418/2014, quien deberá resolver en el plazo de un mes. Si esta solicitud es denegada o no hay resolución expresa, entonces puede acudir al procedimiento judicial para su reclamación presentando demanda en el mismo Juzgado donde se tramitó el procedimiento de despido y en la que deberán ser parte tanto el estado como el trabajador.



›Asunto del mes

Cesión ilegal de trabajadores y teletrabajo

Alejandro Alonso Díaz

¿Puede existir una cesión ilegal de mano de obra en la prestación de servicios en teletrabajo?

Ante esta cuestión, y de cara a la apreciación de cesión ilegal de trabajadores asociada a la prestación de servicio en teletrabajo o trabajo a distancia, se seguirán los mismos parámetros que nuestro ordenamiento jurídico ha matizado para determinar cuándo es legal o ilegal la cesión de trabajadores.

Así, no hay una prohibición que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva (art. 42.1 del ET), lo que supone que, con carácter general, la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores.

La apreciación acerca de la existencia o no de cesión ilegal se ha situado por la última doctrina en la materia, en el hecho de *“suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que conforman su estructura empresarial”*.

Para la apreciación de cesión ilegal de trabajadores asociada a la prestación de servicio en teletrabajo o trabajo a distancia, y ante la falta de concreción por parte de la norma estatutaria y de la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, se seguirán los mismos parámetros que nuestro ordenamiento jurídico ha matizado para determinar cuándo es legal o ilegal la cesión de trabajadores. En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

Existe doctrina judicial, que ya ha puesto en consonancia esas notas con la situación de teletrabajo, ejemplo de ello es la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, de 2 de julio de





2020, Rec. 216/2020, que analizó un supuesto en el que la trabajadora contratada había venido realizando su jornada en centros de la Administración demanda hasta noviembre de 2018, en que empieza a trabajar en otras dependencias teletrabajando, siendo sus funciones las propias de la Consejería en materia de emergencias de Protección Civil y desarrolladas en el seno de la misma, *“sin que conste acreditada ninguna aportación relevante, ni de naturaleza material, ni técnica, ni organizativa, de la entidad empleadora, más allá de la de la comunicación por una cuenta de correo de la misma desde noviembre entendiéndose las vacaciones con compañeros de la Consejería y una vez consultado el responsable de ésta y quedando el servicio debidamente cubierto”*. Por tanto, la sentencia de instancia no infringió precepto alguno al declarar la existencia de cesión ilegal de la trabajadora respecto a la Consejería codemandada y habiendo optado en la demanda por ésta, al condenar a la misma no se incurre en infracción legal.

De un modo más reciente, la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 25 de octubre de 2022, Rec. 3069/2022, declaró la existencia de la cesión ilegal de mano de obra en un caso en el que, como consecuencia de la declaración del estado de alarma en marzo de 2020, se prestaron servicios bajo la modalidad de teletrabajo, y que tras un exhaustivo repaso por la jurisprudencia existente en materia de cesión ilegal de trabajadores, concluyó el TSJ que las eventuales contrataciones – encomiendas – entre las codemandadas debía calificarse como determinante de una cesión ilegal, y ello por las siguientes razones:

La trabajadora había permanecido dentro del ámbito del poder de dirección de la contratante principal (Xunta), que, en todo momento, había actuado como su verdadera y real empleadora.

Las otras entidades (contratistas) se habían limitado a ejercer como empresarias meramente formales, al no poner en juego su organización ni instrumento alguno de dirección u organización del trabajo de la empleada, dejando de ejercer la condición de empresa en sus aspectos propios y definitorios.

La trabajadora recibía las instrucciones de trabajo de la subdirección general de residuos, sin reportar

actividad diaria al coordinador de la encomienda, siendo el jefe de servicio quien les asignaba individualmente los distintos trabajos ya fuera a la actora o al personal de la Xunta (funcionarios).

Además, la trabajadora prestaba servicios en la sede de la Consellería de Medio Ambiente, siendo trasladada en julio de 2019 junto con el resto del personal contratado por la empresa a un edificio de oficinas situado en dependencias de un organismo dependiente de la Consejería.

Como consecuencia del estado de alarma de marzo de 2020, la trabajadora prestó servicios bajo la modalidad de teletrabajo, habilitando Amtega o el Cau la VPN.

Finalmente, los expedientes que fueron en su día asignados a la trabajadora por la subdirección general se encomendaron a una funcionaria de la Xunta en el periodo en que la actora estuvo en incapacidad temporal.

Por todo ello, se desestima el recurso y se ratifica la existencia de cesión ilegal de trabajadores, argumentando, en síntesis, que la trabajadora prestaba servicios, en realidad, para la Xunta de Galicia, con el material proporcionado por ella y siendo las instrucciones dictadas por la Xunta

¿La consecuencia de esta declaración judicial? El derecho a ser considerada personal laboral indefinido no fijo de la Consellería.

¿Tu empresa tiene implantado teletrabajo y nunca te habías planteado que esta modalidad de prestación de servicios pudiese tener un choque frontal con la cesión ilegal y sus inherentes consecuencias? Desde el Departamento Laboral de RSM somos especialistas en el análisis y estrategia de ambos fenómenos, por lo que, si quieres una opinión experta basada en un examen pormenorizado de tu supuesto, no dudes en contactar con nosotros. ■



› Sentencia del mes

¿El despido disciplinario sin fase de audiencia previa del trabajador es improcedente?

Yolanda Tejera

El artículo 55.1 del Estatuto de los Trabajadores, que regula la forma en la que ha de llevarse a cabo un despido disciplinario, nada dice respecto de la necesidad de dar un plazo de audiencia al trabajador que va a ser despedido disciplinariamente.

Es más, la norma nos remite directamente a lo dispuesto en los convenios de aplicación, los cuales, en muchos casos, entre las exigencias formales para la realización de un despido disciplinario, establecen la necesidad de hacer entrega al trabajador de una comunicación de apertura de expediente disciplinario para que éstos pueda efectuar frente a la misma las alegaciones que a su derecho convengan.

Sin embargo, si el Convenio Colectivo no establece dicho requisito o si sencillamente no existe Convenio Colectivo, ¿las empresas pueden despedir disciplinariamente a un trabajador sin haberle escuchado previamente?

La Sentencia de 13 de febrero de 2023 del Tribunal de Justicia de Islas Baleares ha dado respuesta a esta pregunta y declarado que, si se incumple el requisito de audiencia previa que impone el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT, el despido es improcedente.

Con este pronunciamiento se redefine totalmente el procedimiento de despido disciplinario y aunque este criterio aún esta pendiente de confirmación por el Tribunal Supremo, parece que a partir de ahora para que se entienda “bien efectuado”, en la carta de despido deberá constar que se ha dado cumplimiento efectivo al trámite de audiencia.

Para entenderlo mejor, vamos a analizar el caso de forma pormenorizada:

¿Qué sucede en este caso concreto?

En el caso que nos ocupa, el trabajador demandante había sido despedido disciplinariamente por haber acosado sexualmente a unas alumnas de la *Fundació per als Estudis Superiors de Música i Arts Escèniques de les Illes Balears* (“FESMAE-IB”), ente del sector público instrumental de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares.

Tras demandar por despido, el Juzgado de lo Social desestimó la demanda y declaró la procedencia del despido efectuado por haber cometido el trabajador infracciones de carácter sexual y sexista.

Dicha sentencia es recurrida por el trabajador el cual, entre otros motivos de recurso, articula que le es aplicable el régimen disciplinario previsto en el Estatuto Básico del Empleado Público. El TSJ de Islas Baleares, al igual que había hecho previamente el Juzgado de Instancia, concluye que al trabajador no le es aplicable el régimen disciplinario previsto en el EBEP y por tanto, no hay ninguna vulneración del procedimiento disciplinario dispuesto en el mismo.



Entonces... ¿cuál es la resolución del Tribunal?

El Tribunal considera que el hecho de que no resulte aplicable el régimen disciplinario recogido en el EBEP –que disponía la necesidad de dar audiencia previa al trabajador– no resuelve la cuestión y por ello, acudiendo al control de convencionalidad que exige la doctrina constitucional, entiende que ha de acudirse a lo dispuesto en el artículo 7 del Convenio número 158 de la OIT.

Tras realizar un análisis detallado de la literalidad del artículo 7 del Convenio, la Sala señala que la finalidad que tiene el precepto es que no se finalice la relación de trabajo de ningún trabajador por motivos relacionados con su conducta o su rendimiento antes de que “se le haya ofrecido la posibilidad de defenderse de los cargos formulados contra él”, indicando que, en contra de lo que ocurre con



Si quieres saber más sobre los riesgos y problemas que puede tener un supuesto de cesión ilegal de trabajadores, contacta conmigo.

Yolanda Tejera
ytejera@rsm.es

otros preceptos, en este el Convenio es muy claro y concreto y por tanto, su aplicación es directa.

Además de ello, la Sala indica que este supuesto, al tratarse de un caso que sobrepasaba la esfera laboral, la concesión de un plazo de descargo es aún más importante para cumplir la garantía de defensa del trabajador y que por ello, al no haberse cumplido una garantía establecida por una norma internacional, de aplicación directa y prevalente frente al ordenamiento interno, se ha declarar la improcedencia del despido.

¿Habrá que respetar en todo caso este “nuevo” requisito de Audiencia Previa ex. art. 7 del Convenio 158 de la OIT?

A falta de una confirmación del criterio por nuestro Alto Tribunal, el TSJ de Baleares ha sido muy claro al indicar que el artículo 7 del Convenio 158 de la OIT no genera dudas respecto de que su contenido es de obligado cumplimiento.

Sin embargo, existen otros –antiguos– pronunciamientos de Tribunales de Justicia de nuestro país que establecen que el requisito de “audiencia” del artículo 7 del Convenio 158 se entendía cumplido con lo establecido en el artículo 55.1 del ET y con el trámite de la conciliación previa.

En concreto, la Sentencia del TSJ de Cantabria de 7 de febrero de 2008 apuntaba que la finalidad del artículo 7 es “garantizar al afectado una posibilidad real de defensa” pero que en su aplicación directa *“no puede entenderse que exija más garantías que las ya establecidas por la normativa actualmente vigente según la cual el despido, antes de alcanzar plena efectividad, y a partir de su notificación escrita, el trabajador dispone de la posibilidad de rebatir la postura empresarial y mantener la suya propia en la conciliación previa ante el IMAC, y en la que precede a la celebración del juicio ante el propio Magistrado que ha de presidir éste y resolver en justicia”*.

En definitiva, de momento no se puede saber cómo va evolucionar esta nueva corriente jurisprudencial pero, a la vista de la reciente Sentencia del TSJ de Baleares y de los pronunciamientos del TS respecto de la *“plena aplicación del Convenio 158 de la OIT”*, todo evidencia a que para que el derecho de audiencia previa exigido por el art. 7 del Convenio se cumpla, las empresas deberán entregar una comunicación

al trabajador, permitir que éste formule alegaciones frente a la misma y posteriormente entregar la carta de despido.

Otra de las cuestiones que esta Sentencia ha puesto encima de la mesa y qué habrá de ver cómo se desarrolla es el hecho de qué calificación jurídica tendrá un despido que incumpla este nuevo requisito establecido ex. art. 7 del Convenio.

El Estatuto de los Trabajadores no establece que la audiencia previa al trabajador sea una formalidad del despido, pero, si ahora lo es, ¿su incumplimiento podría derivar en la nulidad del despido? ¿siempre conllevará la declaración de improcedencia del mismo?

Todas estas cuestiones aún están por resolver, pero lo cierto es que hay numerosas demandas presentadas ya en materia de despido disciplinaria que está pendientes de resolución y que quizá se vean afectadas por la alegación del incumplimiento de los requisitos, lo que (i) tanto para solicitar aclaración o ampliación de las mismas o (ii) para oponerse a dicho nuevo argumento, hacen necesario contar con un buen asesoramiento laboral.

Por ello, si quieres informarte de esta nueva Sentencia y de cómo va evolucionando la cuestión, no dudes en ponerte en contacto conmigo. ■





Si quieres más información sobre alguna de estos proyectos, contacta conmigo.

Guillermo Guevara
gguevara@rsm.es

> Consejo del mes

¿Cómo se pueden evitar/reducir los riesgos de cesión ilegal?

Guillermo Guevara

No existe ninguna prohibición para que un empresario pueda utilizar la contratación externa para integrar su actividad productiva. No obstante, la denominada descentralización productiva, si no se realiza correctamente, puede derivar en que se estime la existencia de una cesión ilegal de trabajadores.

La cesión ilegal, como bien indica mi compañero Alejandro Alonso en su artículo de esta edición de **#NewsLabour**, consiste en, tal y como se desprende de la última doctrina, *"suministrar la mano de obra sin poner a contribución los elementos personales y materiales que conforman su estructura empresarial"*.

Esta figura puede dar lugar a sendas consecuencias, como por ejemplo, permitir a un trabajador adquirir la condición de fijo, si su contrato era temporal, y de optar por pertenecer tanto a la empresa cedente como a la cesionaria, que en caso de despido un trabajador pueda optar por integrarse a la plantilla de la empresa que prefiera, aunque la elegida por el pueda optar entre la readmisión o indemnización, o, en virtud del artículo 40 LISOS, en relación con el artículo 8.2 de la misma norma, el empresario podría ser sancionado con una multa de entre 7.501.-€ y 225.018.-€

¿Cuáles son los indicios de cesión ilegal?

Tal y como dispone el artículo 43 ET, se entiende que existe una cesión ilegal de trabajadores cuando:

- Que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria.
- Que la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable.
- Que la empresa cedente no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.
- Que la empresa cedente no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

En la práctica, estos supuestos se materializan de diferentes maneras, siendo algunas de ellas las siguientes:

- La empresa cesionaria organiza la actividad de los trabajadores de la empresa cedente (establece horarios, jornada, turnos, vacaciones, etc.)
- La empresa cesionaria ejerce funciones sancionadoras sobre los trabajadores de la empresa cedente.
- Los trabajadores de la empresa cedente siguen instrucciones de del personal de la empresa cesionaria, o desarrollan las mismas tareas que los trabajadores de la empresa cesionaria.





Si quieres más información sobre alguna de estos proyectos, contacta conmigo.

Guillermo Guevara
gguevara@rsm.es

- Los materiales utilizados por los trabajadores de la empresa cedente pertenecen a la empresa cesionaria.
- Los trabajadores de la empresa cedente se acrediten frente a terceros como trabajadores de la empresa cesionaria, o éstos no puedan ser distinguidos de los trabajadores de la empresa cesionaria.
- La empresa cesionaria imparte cursos de formación a trabajadores de la empresa cedente.

Estos son únicamente ejemplos de la gran cantidad de situaciones/comportamientos que pueden conllevar a la apreciación de cesión ilegal, y, por ende, a que un empresario sufra las consecuencias resaltadas anteriormente.

Recomendaciones

Por todo ello, existen una serie de medidas que pueden ser implementadas de cara a reducir el riesgo de que pueda estimarse la existencia de cesión ilegal de trabajadores, siendo estos, entre otros posibles ejemplos, los que se exponen a continuación:

- **Medios materiales:** En relación con lo expuesto anteriormente, la empresa cedente debe suministrar a su personal todos los medios materiales que pudiesen ser necesarios para el desempeño de su prestación de servicios y la ejecución de los trabajos encargados por la empresa cesionaria, y resulta necesario evitar que dichos trabajadores utilicen los medios materiales de esta última.
- **Diferenciación de los trabajadores:** Como bien se ha explicado en el apartado anterior, uno de los indicios de existencia de cesión ilegal es que los trabajadores de la empresa cedente no puedan ser distinguidos de los trabajadores de la empresa cesionaria.

Con el fin de crear y establecer esa necesaria diferenciación, existen diferentes medidas que una empresa puede tomar, como, por ejemplo, que los trabajadores de la empresa cedente utilicen correos electrónicos de su empleadora, y no de la empresa cesionaria, que los trabajadores de la empresa cedente lleven vestimenta/uniformes diferentes a los de la empresa cesionaria, que de cara al público se presenten como trabajadores de la empresa cedente, etc.

- **El Coordinador:** La figura de un coordinador o supervisor de la empresa cedente es capital de cara a evitar que se estime la existencia de cesión ilegal de trabajadores.

Como bien adelantábamos, uno de los indicios de existencia de cesión ilegal es que la empresa cesionaria sea la que establezca, organice y controle la actividad de los trabajadores de la empresa cedente.

Por ello es tan importante la figura del coordinador, porque será éste el que se encargue de supervisar la actividad de los trabajadores de la empresa cedente, llevando a cabo el control de asistencia de los trabajadores, organizando, y distribuyendo el trabajo de los mismos, coordinando las vacaciones éstos, etc.

Igualmente, esta figura, de ser utilizada correctamente, es de gran utilidad para reflejar la separación entre los trabajadores de la empresa cedente y la empresa cesionaria, ya que el coordinador del servicio debe de ser el único interlocutor válido para con los responsables de la empresa cesionaria, de forma que cualquier problema que haya con el servicio prestado, con el tiempo de trabajo, con cualquier queja que pueda tener la empresa cesionaria, etc., se comuniquen a dicho coordinador, creando una separación clara y real.

En cualquier caso, cada situación es única, y las medidas que deben de ser implementadas, o los riesgos que deben de ser tenidos en consideración en cada caso, pueden variar, por lo que contar con un adecuado asesoramiento legal desde el inicio es de suma importancia.

¿Tienes pensando llevar a cabo una descentralización productiva y te preocupa incurrir en un supuesto de cesión ilegal? No dudes en contactar conmigo. Como indicaba, no siempre las leyes o resoluciones judiciales son aplicables por igual a todos los supuestos, debiendo valorarse sus particularidades a fin de encontrar la solución más adecuada, y para ello, desde RSM nos ponemos a tu disposición para disipar todas las dudas y ayudarte a evitar que puedas incurrir en este tipo de supuestos.

RSM Spain

BARCELONA | MADRID | GRAN CANARIA | PALMA DE MALLORCA | TARRAGONA | VALENCIA

rsm.es

RSM Spain Holding Company, SL y las compañías relacionadas son miembros de la red RSM y operan bajo la marca RSM. RSM es una marca utilizada únicamente por los miembros de la red RSM. Cada miembro de la red RSM es una firma independiente de auditoría y/o consultoría que actúa en su propio nombre. La red RSM, como tal, no tiene personalidad jurídica propia en ninguna jurisdicción. La red RSM está administrada por RSM International Limited, compañía registrada en Inglaterra y Gales (Company number 4040598), cuyo domicilio social se encuentra en 50 Cannon Street, London, EC4N 6JJ. La marca y el nombre comercial RSM, así como otros derechos de propiedad intelectual utilizados por los miembros de la red, pertenecen a RSM International, una asociación regida por el artículo 60 y siguientes del Código Civil de Suiza, cuya sede se encuentra en Zug.

© RSM International Association, 2023

THE POWER OF BEING UNDERSTOOD
ASSURANCE | TAX | CONSULTING

