

Buenas prácticas para evitar la cesión ilegal de trabajadores



En la fase de preparación del contrato



Determinar el objeto del contrato y precisar el catálogo de prestaciones a realizar.



Garantizar la existencia real de la empresa en organización, medios personales y materiales.



Garantizar que la empresa tiene viabilidad económica y una clientela previa ajena al órgano contratante.



Exigir el compromiso de la empresa de ejercer de modo real, efectivo y continuado el poder de dirección.



Identificar a una única persona como Coordinadora Técnica de la empresa que deberá ser la interlocutora con la Administración.



No indicar nunca la identidad del personal propio de la empresa contratista, ni participar en su selección, ni especificar plantillas numéricas.



No permitir que se presten los servicios en las dependencias administrativas. En caso contrario, constancia de su afiliación y alta en la Seguridad Social.



No permitir el uso de ningún medio propio administrativo, técnico ni informático (acceso a aplicaciones, cesión de equipos o materiales).



No incluir cláusulas de subrogación empresarial que asuman compromisos sobre el personal de la empresa contratista.



No incluir cláusulas de valoración de productividad del personal de la empresa contratada.



No incluir cláusulas de valoración por unidades de tiempo para determinar el presupuesto o facturación del contrato.



Fijar cláusulas de indemnidad para la Administración, frente a sentencias por cesión ilegal de trabajadores.

En la fase de ejecución del contrato



Atenerse de forma estricta a los pliegos, al objeto y a las prestaciones previstas.



Garantizar que la organización y los medios materiales y personales propios de la empresa contratista se aplican en la ejecución del contrato.



No asumir en ningún caso funciones organizativas ni directivas sobre el personal de la empresa contratista.



Efectuar las comunicaciones a través de la Coordinadora o Coordinador Técnico, quien controlará las normas laborales de su personal.



Evitar la concurrencia y confusión entre el personal de la empresa y las empleadas y empleados públicos en el desarrollo de funciones, tareas, vacaciones, etc.



No plantear que el personal de la empresa pueda percibir indemnizaciones ni cláusulas sobre incentivos por especial rendimiento.



Impedir el acceso del personal de la empresa a determinados servicios.



Evitar cualquier tipo de inclusión del personal de la empresa bajo la apariencia de ser miembros de los poderes adjudicadores del sector público.