









## Buenas prácticas para evitar la cesión ilegal de trabajadores



## En la fase de preparación del contrato

- |  |   |
|--|---|
|  <p>Determinar el objeto del contrato y precisar el catálogo de prestaciones a realizar.</p>  |  <p>Garantizar la existencia real de la empresa en organización, medios personales y materiales.</p>   |
|  <p>Garantizar que la empresa tiene viabilidad económica y una clientela previa ajena al órgano contratante.</p>  |  <p>Exigir el compromiso de la empresa de ejercer de modo real, efectivo y continuado el poder de dirección.</p>   |
|  <p>Identificar a una única persona como Coordinadora Técnica de la empresa que deberá ser la interlocutora con la Administración.</p>                              |  <p>No indicar nunca la identidad del personal propio de la empresa contratista, ni participar en su selección, ni especificar plantillas numéricas.</p> |
|  <p>No permitir que se presten los servicios en las dependencias administrativas. En caso contrario, constancia de su afiliación y alta en la Seguridad Social.</p> |  <p>No permitir el uso de ningún medio propio administrativo, técnico ni informático (acceso a aplicaciones, cesión de equipos o materiales).</p>        |
|  <p>No incluir cláusulas de subrogación empresarial que asuman compromisos sobre el personal de la empresa contratista.</p>                                       |  <p>No incluir cláusulas de valoración de productividad del personal de la empresa contratada.</p>   |
|  <p>No incluir cláusulas de valoración por unidades de tiempo para determinar el presupuesto o facturación del contrato.</p>                                      |  <p>Fijar cláusulas de indemnidad para la Administración, frente a sentencias por cesión ilegal de trabajadores.</p>                                   |

## En la fase de ejecución del contrato

- |  |  |
|--|--|
|  <p>Atenerse de forma estricta a los pliegos, al objeto y a las prestaciones previstas.</p>   |  <p>Garantizar que la organización y los medios materiales y personales propios de la empresa contratista se aplican en la ejecución del contrato.</p>    |
|  <p>No asumir en ningún caso funciones organizativas ni directivas sobre el personal de la empresa contratista.</p>   |  <p>Efectuar las comunicaciones a través de la Coordinadora o Coordinador Técnico, quien controlará las normas laborales de su personal.</p>              |
|  <p>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.</p> |  <p>No plantear que el personal de la empresa pueda percibir indemnizaciones ni cláusulas sobre incentivos por especial rendimiento.</p>                  |
|  <p>Impedir el acceso del personal de la empresa a determinados servicios.</p>  |  <p>Evitar cualquier tipo de inclusión del personal de la empresa bajo la apariencia de ser miembros de los poderes adjudicadores del sector público.</p> |