

CONTRATO DE SERVICIOS

Y CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES EN LOS HOTELES

La diferencia entre la legítima subcontratación de actividades y la cesión ilícita de trabajadores o prestamismo laboral es un tema de actualidad por la creciente existencia de una práctica empresarial generalizada de subcontratación de actividades.

La jurisprudencia del Tribunal Supremo ha establecido una serie de premisas para diferenciar esas dos figuras, cuyos datos mas significativos se puede resumir en estos:

- a) Que la empresa contratista disponga de una organización con existencia autónoma e independiente, habiendo quedado válidamente constituida y cumplido con los trámites formales para su puesta en funcionamiento.
- b) Que la empresa contratista cuente con los medios materiales y personales necesarios para el desarrollo de una actividad. Entre los medios materiales con máquinas, instalaciones y herramientas necesarias, y entre los medios personales la existencia de distintos grupos profesionales y personal directivo.
- c) Que la empresa contratista organice, dirija y controle el desarrollo de su propia actividad ejercitando las funciones inherentes a la condición de empresario de manera efectiva, no de manera general, si no en relación con el trabajador concreto (STS UD 30.05.2002 (RJ 002,7567, Rec. 1945/2001), y no actuando como mero delegado de la empresa principal.

Abogados Santa Bárbara

C/ Plaza Santa Bárbara 4-1ª izda
28004-MADRID
Tfno.: 91 593-17-77
Fax. : 91 444-35-80

- d) Que la empresa contratista asuma las responsabilidades y los riesgos propios de su actividad.
- e) Desarrollar la empresa contratista una actividad específica y diferenciada de la actividad de la empresa principal, aunque complementaria de ésta.

Con que se de cumplimiento a uno de esos criterios, ya podremos afirmar que se dan indicios de cesión ilegal de trabajadores.

Dada la práctica de subcontratar aspectos centrales o estructurales de la actividad de los Hoteles, hay que partir de que en principio las tres áreas de negocio hostelero que son esenciales y no accesorias, como son:

- Recepción
- Habitaciones
- Restauración

En el apartado e) de los criterios antes citados, se aclara que la subcontratación solo será válida cuando la actividad de la empresa contratada gire sobre una actividad específica y diferenciada de la actividad de la empresa principal. Ampliando este criterio a un Hotel, parecería claro que son susceptibles de subcontratación los aspectos o áreas no esenciales, a título de ejemplo:

- Limpieza
- Seguridad
- Mantenimiento, etc.

Abogados Santa Bárbara

C/ Plaza Santa Bárbara 4-1ª izda

28004-MADRID

Tfno.: 91 593-17-77

Fax. : 91 444-35-80

En los casos de que la subcontratación afecte a las áreas esenciales del Hotel, antes descritas, entiendo que se puede defender con éxito la existencia de cesión ilegal de trabajadores.

En este sentido se puede citar la sentencia del Tribunal Supremo de 03.10.2005 dictada en Unificación de Doctrina, por la claridad de la exposición de la situación.

La reclamación al Juzgado la puede realizar el comité de empresa de la empresa principal o de la contratista; los trabajadores de esta última, o de forma excepcional los trabajadores del Hotel si se acredita que la subcontratación ha afectado de forma importante a sus condiciones laborales.

En Madrid a 19 de Mayo de 2011

Fdo: LUIS ZUMALACÁRREGUI PITA