



Cepsa - Refinería "La Rábida"
**Sección Sindical del Sindicato
Unitario de Huelva**
www.estatuto-obrero.org/unitario.rlr.htm
Coordinadora Sindical de Andalucía

Información nº 62 - 07

Cesión de trabajadores

(Lo que opinan los expertos)

De cuando en cuando hemos sacado Notas Informativas hablando de temas, que hemos entendido, que son de interés para las personas que, de una u otra forma trabajan, en Refinería, como es el caso de la **cesión ilegal de trabajadores**. Hoy queremos volver a sacar el tema, pero adjuntando un artículo de la editorial mas reconocida a nivel nacional sobre temas jurídicos.

Hay que recordar que hace unos meses un Inspector de Trabajo emitió un informe que en un determinado departamento de la Refinería La Rábida había un grupo de trabajadores que estaban en situación de cesión ilegal, aunque finalmente, por una serie de razones, llegaron a un acuerdo las partes implicadas. Pero hay otras situaciones en este centro de trabajo, que a tenor de lo que dice el artículo adjunto de los expertos juristas, podemos entender que también están en situación irregular, casos de personas que realizan trabajos de conducción, telefonía, delineación, etc., algunas de las cuales llevan muchos años entre nosotros, algunas incluso en el mismo puesto de trabajo a través de diferentes empresas: la misma Cepsa, diferentes empresas de trabajo temporal o empresas de servicio. El Comité ha pedido en los últimos meses que pasen a estas personas a plantilla, como se hizo en años anteriores, pero la Empresa se ha negado rotundamente. Pero el hecho, la posible situación irregular, sigue ahí.

Por otro lado, la Empresa Cepsa Gas Licuado, 100% de participación del grupo Cepsa, se ha adherido al XV Convenio General de Químicas, en cuyo articulado se puede leer:

Artículo 16. Subcontratación de Actividades.

Las empresas del sector químico velarán especialmente por la responsabilidad social de las empresas de servicios, comprobando, entre otras cuestiones, no sólo que estén al corriente de sus cotizaciones sociales y que cumplen todos los derechos y obligaciones de la relación laboral (salarios, seguridad y salud, etc.), sino también la pertenencia a su plantilla de un número importante de trabajadores fijos.

La contratación y subcontratación de actividades y/o servicios se realizará según lo dispuesto en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores.

No será posible la contratación o subcontratación de actividades cuando 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 cuando 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.

A nosotros nos gustaría que estas referencias al Estatuto de los Trabajadores se recogieran expresamente en nuestro Convenio y se cumplieran al 100% en nuestro centro de trabajo.

Juzguen Vds. mismos. Creemos que por circunstancias como éstas no estamos en la Empresa excelente que todos deseamos.

Sección Sindical del Sindicato Unitario
En Cepsa Refinería la Rábida
Miembro de la Coordinadora Sindical de Andalucía

La Rábida, 5 de Octubre de 2007

Contra las contra-reformas laborales, por un nuevo Estatuto Obrero

Empresarios.
Cesión de trabajadores

RELACIONES:

véase "Régimen jurídico del personal laboral al servicio de la Administración: cesión de trabajadores" (DOC 2007\1188)

véase "La confusa línea divisoria entre la contrata de obras y servicios y la cesión de trabajadores" (BIB 2002\13)

1 . La cesión prohibida delimitación de supuestos

«La contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan» (art. 43.1RCL 1995\997 ET).

En todo caso, el art. 43.2RCL 1995\997 ET (en la redacción dada por el RD Ley 5/2006, de 9 de junio [RCL 2006\1208], actualmente sustituido por la Ley 43/2006, de 29 diciembre [RCL 2006\2338], para mejora del crecimiento y del empleo) dispone que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias (que a la postre proceden de criterios jurisprudenciales: TS 17 de enero de 1991 [RJ 1991\58]; 18 de marzo de 1994 [RJ 1994\2548]; 13 de octubre de 1995 [RJ 1995\7745]; 31 de octubre de 1996 [RJ 1996\8186]; 17 de diciembre de 2001 [RJ 2002\3026]; 5 de febrero de 2002 [RJ 2002\1600]):

- 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 que no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad,
- o que no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.

La prohibición de cesión temporal de trabajadores tiene su razón de ser en el riesgo de falta de concreción o identificación de la persona del empresario que dicha práctica conlleva, con la consiguiente elusión de responsabilidades. Por ello, esa falta de concreción de la figura del empresario y la consiguiente ausencia de un sujeto que se haga cargo de las obligaciones y responsabilidades propias del mismo, es lo que provoca la censura de tales conductas. Y lo que motiva o justifica el establecimiento de medidas de garantía para el trabajador. Por el contrario, si el empresario cesionario incorporase a su plantilla a los trabajadores cedidos, lo más seguro es que no incurriera en responsabilidad especial alguna, al margen de las que naturalmente le corresponderían en su condición de empleador.

Así pues, y en principio, sólo las ETT debidamente autorizadas, de conformidad con lo previsto en la Ley 14/1994 (RCL 1994\1555) y en su Reglamento de desarrollo, pueden contratar trabajadores para cederlos a otras empresas, en lugar de ocuparlas ellas mismas (STS 12-12-1997 [RJ 1997\9315]). En STS 10-6-2003 (RJ 2005\3827) se declara que existe cesión ilegal de trabajadores cuando una empresa de trabajo temporal realiza contratos de puesta a disposición antes de obtener la autorización administrativa.

Con carácter general, cualquier otra empresa que no sea una ETT, que contrate trabajadores sin la intención de emplearlos y con el fin de cederlos a otra empresa, estará incurriendo en una actividad, la de tráfico de mano de obra o el prestamismo de trabajadores, que se encuentra prohibida expresamente por la ley y que, por consiguiente, es ilícita.

véase A.43 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo: Cesión de trabajadores (RCL 1995\997)

véase A.43 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo: Cesión de trabajadores (RCL 1995\997)

véase " STS de 10 junio 2003" (RJ 2005\3827)

1.1 . El empresario aparente o interpuesto

Hay ocasiones en que la transferencia de personal se produce no entre **verdaderas empresas** con entidad y existencia real, sino por medio de la intermediación o interposición de un empresario cuya existencia es una mera ficción. Se trata de empresas aparentes que carecen de instalaciones propias, patrimonio y medios materiales de producción y, claro está, de su propia plantilla.

Este riesgo existe en el caso de las contratas cuando quien concierta la realización de la obra o servicio no hace sino suministrar al empresario comitente el personal necesario para el desarrollo de la actividad. Entonces el

fenómeno no puede calificarse como verdadera subcontratación, sino que se inscribe más bien en el supuesto de **cesión ilegal** de trabajadores.

Existen medios de comprobación de la existencia real de una empresa, como es el caso particular de la certificación que el empresario que contrate con otros la realización de tareas pertenecientes a su propia actividad deberá recabar de la TGSS (art. 42.1RCL 1995\997 ET). Pero la propia Administración laboral o de la Seguridad Social también puede proporcionar información al respecto; al igual que otros registros u oficinas públicas en las que obren datos relativos a la empresa.

véase A.42 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo: Subcontratación de obras y servicios (RCL 1995\997)

1.2 . Subcontratación fraudulenta o «seudocontrata»

La cesión de trabajadores puede darse también de forma encubierta, pero esta vez bajo la apariencia de una verdadera contrata entre dos empresas con entidad y existencia reales, con organizaciones diferenciadas e instalaciones propias, actividades separadas, y plantillas independientes y cada una con sus propios riesgos. En este caso, quien ocupa la posición de empresa **contratista** sí es un **verdadero empresario**. Pero dicho empresario no realiza él mismo con sus instrumentos y medios materiales y personales la parte de actividad que se le encarga, ni pone en juego su propia organización, limitándose a suministrar mano de obra al empresario (STS 20-9-2003 [RJ 2004\260]; STS 14-9-2001 [RJ 2002\582] y STS 3-10-2005 [RJ 2005\7333]). Y en esta cesión ilegal entre empresas reales, también se da la responsabilidad solidaria en el pago de las deudas anteriores a la opción del trabajador por una de ellas, prevista en el art. 43.3RCL 1995\997 ET (STS 30-11-2005 [RJ 2006\1231]).

Como en el caso anterior, y como es bien lógico, no resultará aquí de aplicación lo previsto en el art. 42RCL 1995\997 ET para los supuestos de efectivas contratas. Los efectos, por el contrario, serán, nuevamente, los previstos en el art. 43RCL 1995\997 ET para la cesión ilícita de trabajadores.

Téngase en cuenta, de todos modos, que en algún caso los tribunales han considerado aplicable la responsabilidad del art. 42RCL 1995\997 ET, en concreto en concepto de cuotas adeudadas a la Seguridad Social, también en el caso de empresas contratistas ficticias y no de verdaderas contratas (STS 30-7-1996 [RJ 1996\6364]).

Un caso particular en el que el TS excluye la existencia de cesión ilegal de mano de obra se refiere a la prestación de servicios por parte de los socios de una cooperativa de trabajo asociado para una empresa alimentaria, en los locales de ésta, utilizando sus instalaciones y con intervención en el desarrollo de la actividad de los mandos de la empresa principal. Se entiende que esos elementos hubieran podido determinar que el supuesto se calificara como una situación de prestamismo prohibido. Sin embargo, aquí se llega a solución distinta, al tratarse de una cooperativa de trabajo asociado, en la que no existe ánimo de obtención fraudulenta de beneficios empresariales, que aquí revierten en los propios socios (STS 17-12-2001 [RJ 2002\3026]).

véase "Contrata y subcontrata de obras y servicios: subcontratación y trabajo en contratas" (DOC 2003\36)

véase " STS de 30 noviembre 2005" (RJ 2006\1231)

véase " STS de 14 septiembre 2001" (RJ 2002\582)

2 . Efectos de la cesión prohibida

La ley establece, por una parte, un mecanismo de responsabilidad, laboral y de Seguridad Social, para las prácticas de cesión ilícita de mano de obra. Y ello, sin perjuicio de las restantes responsabilidades, en particular administrativas y penales, a que puedan dar lugar algunas de estas conductas. Por otra parte, también se regulan algunos de los efectos de la cesión ilegal sobre el contrato individual de trabajo, más en concreto sobre los derechos del trabajador cedido.

Esto implica, sobre todo, que cuando la cesión es legal o no encaja por completo en la conducta estricta que describe el art. 43RCL 1995\997 ET, lo más probable es que esos efectos o consecuencias no tengan por qué ser exactamente los mismos que en dicho precepto se enuncian.

véase "Cesión ilegal de trabajadores: efectos retributivos" (MIX 2006\243)

2.1 . Responsabilidad solidaria de cedente y cesionario

En caso de infracción de la prohibición relativa a la cesión ilegal de trabajadores o tráfico de mano de obra, ambos empresarios, cedente y cesionario, «responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos» (art. 43.2RCL 1995\997 ET).

En relación con el alcance temporal de la responsabilidad, parece evidente, aunque no se diga de manera expresa, que el período al que se habrán de corresponder dichas deudas es aquel durante el cual se prolongue la cesión temporal, otra cosa no tendría sentido.

En cuanto al alcance personal de dicha responsabilidad, la misma se extiende al empresario cedente que, sin

ocupar a los trabajadores, por el hecho de haberlos traspasado a otro empresario, va a responder solidariamente con éste por las deudas salariales y de Seguridad Social devengadas durante ese tiempo.

En suma, se reconoce o reafirma la responsabilidad propia del empresario de hecho, que es el cesionario. Y se refuerza la misma, al tiempo que se penaliza al cedente, imputándole responsabilidad solidaria por las aludidas cantidades.

Específicamente en materia de Seguridad Social, la responsabilidad solidaria entre cedente y cesionario alcanzará asimismo a las cuotas y prestaciones, «incluso aunque la misma se haya hecho a título amistoso y no lucrativo» (art. 127.2RCL 1994\1825 LGSS). El art. 12RCL 2004\1453 del RD 1415/2004, de 11 junio establece que la responsabilidad alcanza al pago de las cotizaciones y la de los demás recurdos de al Seguridad Social, debiendo entender por tales los incluidos en su art. 1RCL 2004\1453.

véase A.12 Real Decreto 1415/2004, de 11 junio: Responsables de pago: normas comunes (RCL 2004\1453)

véase A.1 Real Decreto 1415/2004, de 11 junio: Concepto y objeto de la gestión recaudatoria (RCL 2004\1453)

véase A.127 Real Decreto Legislativo 2/1995, de 7 abril: [Legitimación activa] (RCL 1995\1144)

véase A.43 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo: Cesión de trabajadores (RCL 1995\997)

2.2 . Derecho de opción del trabajador

El trabajador sometido al tráfico prohibido tendrá el derecho a optar si adquiere la fijeza en una u otra empresa, la cedente o la cesionaria (art. 43.3RCL 1995\997 ET).

Con toda probabilidad se está pensando sólo en uno de los posibles supuestos de cesión: aquel en el que existen dos verdaderas empresas. De tal forma que el trabajador pueda elegir verdaderamente en cuál de ellas prefiere quedarse. Pero en muchos casos la cesión no se produce entre verdaderos empresarios, sino que se opera mediante la interposición de un sujeto que sólo finge ser empresario, pero que no existe tiene entidad como tal. En estos casos, carece de sentido atribuirle al trabajador derecho alguno a optar. Sólo cabe reconocerle a aquél el derecho a incorporarse a -o a permanecer en- la plantilla de la única empresa que existe, la cesionaria (STS 3-2-2000 [RJ 2000\1600]).

El **derecho de opción**, por tanto, sólo puede tener sentido y virtualidad cuando quien transfiere el personal es un verdadero empresario. Lo contrario implicaría proteger el negocio simulado en lugar de al trabajador (STS 31-10-1996 [RJ 1996\8186]).

véase "Escrito del trabajador optando por su condición de trabajar fijo en la empresa cesionaria en caso de cesión ilegal de trabajadores" (FOR 2003\96)

véase A.43 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo: Cesión de trabajadores (RCL 1995\997)

véase " STS de 03 febrero 2000" (RJ 2000\1600)

2.3 . Derechos y condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos

Con carácter general, los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste los servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo (art. 43.3RCL 1995\997 ET).

Los derechos y obligaciones de un trabajador cedido serán, pues, idénticos a los de cualquier trabajador pertenecientes a la plantilla de la empresa a la que ha sido temporalmente transferido. Esto es tanto como atribuirle a la cesión temporal los mismos efectos que tendría una contratación de ese mismo trabajador por parte de la empresa cesionaria, sin intervención del empresario cedente.

En cuanto a la normativa convencional aplicable a la regulación de las condiciones de trabajo del personal cedido, en concordancia con lo que se acaba de decir, las condiciones de trabajo de dicho personal vendrán ordenadas por el convenio colectivo que resulte de aplicación a la empresa en la que realmente prestan servicios, esto es, la empresa a la que han sido transferidos (STS 3-2-2000 [RJ 2000\1600]). Por otro lado, los efectos del art. 43 del ET, en caso de cesión ilegal se producen «ex tunc», desde el inicio del trabajo en la empresa cedente, por lo que el trabajador cedido tiene derecho a percibir sus retribuciones de acuerdo con las normas laborales aplicables en la empresa en la prestó efectivamente servicios en el período anterior a la declaración judicial de la cesión STS 5-12-2006 (RCL \).

En los casos de cesiones legales o que no encajen estrictamente en la conducta tipificada por el art. 43RCL 1995\997 ET, no es descartable que los derechos y deberes de las partes se rijan por lo dispuesto por la normativa reguladora de cada situación específica o, en su caso, por pactos individuales o colectivos.

Específicamente en relación con la antigüedad del trabajador cedido, el art. 43.3RCL 1995\997 ET determina que la misma se compute desde el inicio de la cesión ilegal.

véase A.43 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 marzo: Cesión de trabajadores (RCL 1995\997)

véase "A.43 STS de 05 diciembre 2006" (RJ 2007\91 A.43)

véase " STS de 03 febrero 2000" (RJ 2000\1600)

2.4 . Los efectos de la cesión ilegal en la administración pública

Puede ocurrir que la práctica de cesión prohibida de trabajadores se lleve a cabo con intervención de una Administración Pública o alguno de sus organismos. Y que el trabajador opte por permanecer en la plantilla de dicha Administración.

En tal caso, y en atención a las singulares características que la Administración Pública tiene como empleadora, el efecto de la cesión no será la adquisición de la condición de personal fijo por parte del trabajador cedido, sino que, aplicando la misma solución jurisprudencial que la referida a los efectos de la contratación temporal en fraude de ley, el contrato de trabajo se considerará concertado por tiempo indefinido (STS 11-11-2003 [RJ 2004\283], que reitera doctrina contenida en las anteriores SSTS, 20-1-1998 [RJ 1998\1000]; STS 27-5-2002 [RJ 2002\9893] y STS 28-10-2003 [RJ 2003\7593]).

véase " STS de 11 noviembre 2003" (RJ 2004\283)

véase " STS de 28 octubre 2003" (RJ 2003\7593)

véase " STS de 27 mayo 2002" (RJ 2002\9893)

véase " STS de 20 enero 1998" (RJ 1998\1000)

véase "Cesión de trabajadores a Administraciones Públicas" (BIB 2003\247)

véase "Una peculiar resolución sobre cesión ilegal de trabajadores en el seno de una Administración Pública" (BIB 2002\15)

2.5 . Responsabilidades administrativa y penal

Sin perjuicio de un análisis más detallado sobre las responsabilidades administrativas y penales de los empresarios, la cesión ilegal de trabajadores, el tráfico de mano de obra, son conductas que merecen el mayor reproche para el ordenamiento. Por eso, tanto la LISOS (RCL 2000\1804), como el CP (RCL 1995\3170), se ocupan de los supuestos de prestamismo laboral.

Vale la pena insistir en que, tanto las normas laborales, como las de Seguridad Social, establecen que las responsabilidades que en las mismas se contemplan dejan a salvo otras posibles responsabilidades que en otros órdenes se puedan establecer. Dicho de otra forma, todo este cúmulo de responsabilidades es en principio compatible, sin perjuicio de que, con base en el principio non bis in idem, un empresario no pueda ser sancionado por una misma conducta administrativa y penalmente al mismo tiempo.

Así, se considera infracción administrativa muy grave «la cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente» (art. 8.2RCL 2000\1804) del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto. Las infracciones laborales muy graves llevan acarreada una sanción consistente en una multa que podrá oscilar entre las quinientas mil pesetas y los quince millones.

Obsérvese que el ámbito de la conducta sancionable administrativamente es idéntico al que delimita la normativa laboral.

Por su parte, en el ámbito penal se establece que «serán castigados con las penas de prisión de dos a cinco años y multa de seis a doce meses, los que trafiquen de manera ilegal con mano de obra» (art. 312.1RCL 1995\3170 CP).

véase "Infracciones y sanciones administrativas de los empresarios y trabajadores" (DOC 2003\161)

véase "Sanciones penales por delitos laborales" (DOC 2003\162)

amplía información "Sanciones penales por delitos laborales: prácticas delictivas en el reclutamiento y empleo de trabajadores" (DOC 2003\162)

véase A.8 Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 agosto: Infracciones muy graves (RCL 2000\1804)

3 . Supuestos lícitos de cesión de personal

3.1 . Puesta a disposición de trabajadores por las ETT

La cesión temporal de trabajadores es posible en los casos de la puesta a disposición de trabajadores para cubrir necesidades temporales de personal a través de la contratación con una ETT. Ésta es propiamente la actividad que caracteriza a esta clase de empresas. Por eso el propio art. 43RCL 1995\997 ET, cuando describe la conducta prohibida, deja a salvo el caso de los trabajadores en misión.

De todas formas, ahora sólo vale la pena reseñar este supuesto de cesión lícita de trabajadores, dejar constancia de su existencia. El régimen jurídico de las ETT y la singular relación triangular que del trabajo a través de ellas se deriva van a ser expuestos y analizados en otro lugar de esta misma obra.

amplía información "Las empresas de trabajo temporal" (DOC 2003\69)

3.2 . El caso particular de los estibadores portuarios

Lo más característico de la relación especial de los trabajadores que se ocupan de las tareas de estiba, desestiba, carga y descarga en los puertos, es que la prestación de sus servicios se lleva a cabo por medio de un sistema de contratación muy similar al que se instrumenta a través de las ETT.

La sociedad estatal de estiba, o sujeto que ocupe la posición equivalente en los puertos que dependen de las Comunidades Autónomas, contratan a los estibadores o trabajadores portuarios, estableciéndose entre ellos una relación laboral especial.

Pero las sociedades públicas de estiba sólo se ocupan de formarlos y proporcionarles la cualificación y grado de especialización requeridos para la prestación del servicio público más eficiente. Las empresas que los ocupan son las empresas estibadoras asociadas, a las que las sociedades de estiba transfieren o ceden temporalmente a sus trabajadores. En ese momento la relación especial se suspende para que el trabajador suscriba la correspondiente relación laboral común temporal con la empresa estibadora que va a utilizar sus servicios.

Conviene retener este último dato reseñado: la suspensión de la relación con la empresa cedente, mientras se pasa a desempeñar el trabajo en la cesionaria. Se trata de una fórmula o de un modelo de regulación, que puede servir y al que también se puede y se suele recurrir en otros supuestos de transferencia temporal de trabajadores de una empresa a otra.

véase "Relación de trabajo de carácter especial de los estibadores portuarios" (DOC 2003\30)

amplía información "Relación de trabajo de carácter especial de los estibadores portuarios" (DOC 2003\30)

3.3 . Cesión de deportistas profesionales

En el caso de los deportistas profesionales, la norma reguladora de la relación laboral especial prevé un singular supuesto de cesión temporal del trabajador que, por consiguiente, llevado a cabo en los términos establecidos por la regulación en dicha norma contenida, será completamente legal.

Durante la vigencia de un contrato los clubes o entidades deportivas podrán ceder temporalmente a otros los servicios de un deportista profesional, con las siguientes condiciones y efectos (STSJ Madrid 8-7-2002 [RJ 2002\2204] y STSJ Murcia 18-1-2000 [RJ 2000\17]):

-Consentimiento expreso del deportista.

-El club o entidad deportiva con quienes el trabajador tiene inicialmente su vinculación contractual habrán de consentir la cesión temporal cuando el deportista a lo largo de toda una temporada no haya participado en la competición oficial en actuaciones públicas (art. 11.2RCL 1985\1533 RD 1006/1985).

-La duración de la cesión se pactará entre las partes interesadas, aunque no podrá exceder del tiempo que reste del contrato que el deportista tiene con el club o entidad cedente.

-El cesionario se subroga en los derechos y obligaciones del cedente, pasando el primero a ocupar la misma situación en la relación con el deportista que ostentaba el segundo.

-El trabajador tendrá derecho a participar en un porcentaje de la compensación económica que, en su caso, se haya pactado entre los clubes. La cuantía exacta de la participación del deportista en el precio de la cesión se determina en contrato individual o pacto colectivo, no pudiendo ser inferior al 15% bruto de la cantidad estipulada entre los clubes.

Existe además una peculiar posibilidad, la de que la cesión de deportistas entre clubes sea recíproca (art. 11.4RCL 1985\1533, inciso segundo, RD 1006/1985).

Por fin, el ordenamiento ha previsto para estos casos un mecanismo de responsabilidad análogo al que se contempla en el propio art. 43RCL 1995\997 ET: la responsabilidad solidaria de ambos clubes o entidades, cedente y cesionario, respecto de las obligaciones laborales y de Seguridad Social que se deriven de la relación con el deportista.

véase "Relación de trabajo de carácter especial de los deportistas profesionales" (DOC 2003\28)

amplía información "Relación de trabajo de carácter especial de los deportistas profesionales: suspensión de la relación laboral y cesiones temporales" (DOC 2003\28)

véase A.11 Real Decreto 1006/1985, de 26 junio: Cesiones temporales (RCL 1985\1533)

3.4 . Trabajadores en empresas del mismo grupo el caso particular de los altos directivos

Al no existir una norma que de manera expresa contemple y contenga el régimen jurídico del trabajo asalariado en

los grupos de empresas, nuestro ordenamiento carece de toda previsión relativa a la posibilidad de que los trabajadores pertenecientes a las plantillas de las diversas empresas integrantes del grupo puedan ser cedidos temporalmente o traspasados de unas empresas a otras.

Sin embargo, la circulación de trabajadores dentro del grupo se instrumenta frecuentemente mediante cesiones temporales.

En principio no existe un fin defraudatorio en esta forma de trasvase de personal, por lo que quedaría fuera del alcance del art. 43RCL 1995\997 ET.

En el caso concreto de la promoción de un trabajador común a tareas de alta dirección en un grupo de empresas, al permitirse que la misma se verifique previa suspensión del contrato precedente, en realidad se está admitiendo la posibilidad de cesión temporal del trabajador de una empresa a otra del mismo grupo (art. 9RCL 1985\2011 RD 1382/1985).

La norma acoge el hecho de que la contratación, reclutamiento o fichaje de los altos directivos o ejecutivos de las empresas no siempre se lleva a cabo en el mercado externo, sino que puede ser resultado del traspaso de una empresa a otra dentro del mismo grupo empresarial.

véase "Grupos de empresas y empresas multinacionales: prestación simultánea de servicios en empresas de un mismo grupo" (DOC 2003\35)

amplía información "Grupos de empresas y empresas multinacionales: regulación de la promoción del trabajador a alto directivo" (DOC 2003\35)

véase A.9 Real Decreto 1382/1985, de 1 agosto: Promoción interna (RCL 1985\2011)