



I.A.8. Impactos negativos sobre las personas empleadas derivadas de la relación contractual (consecución de contratos laborales y cesión ilegal de trabajadores).

Descripción del asunto

La relación laboral es aquella por la que las personas trabajadoras prestan voluntariamente sus servicios de forma retribuida por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización y dirección de otra persona que es el empleador, y a la que es aplicable la regulación laboral de cada contexto. Sin embargo, en ocasiones, el desequilibrio de poder que existe entre el empleador y sus personas empleadas, propio de la relación laboral, puede derivar en la indefensión y vulneración de los derechos humanos de estas últimas. Más si cabe, en aquellos contextos en los que la regulación laboral del país permite a la empresa vulnerar derechos laborales básicos y/o contribuir a perpetuar desequilibrios en contextos donde la regulación es muy laxa, no protege derechos y/o directamente los vulnera. Se trata de contextos donde la consecución de contratos laborales temporales, el prestamismo laboral y otras prácticas abusivas no están reguladas, situando a las personas trabajadoras en una posición de total desprotección.

Así, por ejemplo, la subcontratación de personal propio a terceros, que está regulado solo en algunos países, permite contratar personas para cederlos temporalmente a otras empresas. Sin embargo, se incurre en una cesión ilegal cuando el objeto del contrato se limita a una mera puesta a disposición de los trabajadores por la empresa cedente a la cesionaria, o cuando la empresa cedente no ejerce las funciones inherentes a su condición de empleador, entre otros supuestos. Ello quiere decir, que la empresa cedente -como puede ser el caso de las empresas de *outsourcing* que ofrecen servicios en el centro de trabajo del cliente- es quien debe asumir responsabilidad sobre las obligaciones contraídas con los trabajadores y trabajadoras, y con la Seguridad Social. En caso de infracción, ambas empresas, cedente y cesionaria, deben responder solidariamente, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos.

Por ejemplo, en un informe del año 2012 el Tribunal de Cuentas español manifestó su preocupación acerca de la subcontratación irregular de personal por parte de la Gerencia Informática de la Seguridad Social para "resolver las carencias de personal propio, funcionario o laboral" debido a "la dependencia o, incluso cautividad tecnológica respecto de unas pocas empresas en las que se concentra la mayor parte de las adjudicaciones". Según este tribunal, existe el "riesgo de que la contratación de este tipo de servicios pudiera derivar en una contratación de personal efectuada al margen de la legislación reguladora del acceso a la función pública y de la normativa laboral", así como "el riesgo de posible cesión ilegal de trabajadores y de convertirse en personal laboral de la Administración en virtud de sentencias judiciales", (Congreso de los Diputados, 2017).

Conexión con el asunto:



Algunas posibles causas internas	Algunas posibles causas externas
<ul style="list-style-type: none"> ○ Falta de capacitación sobre estándares laborales internacionales. ○ No consideración ni evaluación previa de los posibles impactos sobre las personas empleadas derivados de la consecución de contratos laborales y de la externalización. ○ Aplicación de la regulación local vs. el derecho internacional de los derechos humanos. ○ Ausencia de mecanismos de denuncia que generen confianza y una remediación efectiva. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Limitada valoración de las nuevas demandas del mercado. ○ Cortoplacismo en la adaptación a nuevas regulaciones. ○ Alta presión del entorno competitivo internacional en el sector. ○ Condiciones económicas adversas y críticas que afectan a la empresa. ○ Contexto donde la regulación es laxa y/o no protege derechos básicos.
Impactos en las personas	Riesgos para Indra
<ul style="list-style-type: none"> ○ Redefinición de las condiciones laborales previamente acordadas. ○ Bajo o nulo desarrollo profesional de determinados perfiles de puestos / personas. ○ Desmejoramiento de las condiciones económicas y capacidad adquisitiva de las personas trabajadoras. ○ Insatisfacción en el trabajo. ○ Disfrute desigual de beneficios laborales. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Mala reputación / Riesgo reputacional. ○ Riesgos operacionales (multas). ○ Pérdida de personas empleadas. ○ Desconfianza del mercado / inversores. ○ Presión y mayor observancia de las ONGs. ○ Conflictos (internos y externos). ○ Demandas judiciales.
Derechos afectados	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Derecho al trabajo en condiciones dignas. ○ Condiciones equitativas y satisfactorias del trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Derecho a la salud (física y mental). ○ Igualdad y no discriminación.