

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE MADRID*Sentencia 957/2024, de 4 de diciembre de 2024**Sala de lo Social**Rec. n.º 648/2024***SUMARIO:**

Arrendamiento de servicios. Cesión ilegal. Puesta a disposición y cesión de trabajadores. Criterio de la dirección y control de la actividad funcional de los trabajadores. Noción de alcance europeo. Trabajador que en virtud de un arrendamiento de servicios venía realizando la actividad de asesoría informática hasta que es despedido objetivamente por cese de la contrata. Realización de tareas informáticas que le eran encomendadas de forma parcialmente automatizada, desarrollando su labor en el centro de trabajo de la empresa arrendataria. Existencia de reuniones de coordinación entre empresas, a la que asistían además del coordinador de la contratista los trabajadores desplazados, recibiendo en numerosas ocasiones las instrucciones y órdenes directamente de la principal. El TJUE, en el Asunto C-441/23, de 24 de octubre de 2024, ha interpretado que el concepto de puesta a disposición o cesión de trabajadores (misma figura con distinto *nomen iuris* en el entender de la Sala) se caracteriza como dato esencial porque el trabajador se encuentra bajo la dirección y el control de la empresa cesionaria, de manera que es ésta la que por una parte le impone las prestaciones que debe realizar, la manera de llevarlas a cabo y la observancia de sus instrucciones y normas internas, y, por otro, ejerce vigilancia y control sobre el modo en el que el trabajador desempeña sus funciones. Lo característico entonces es que la dirección y control de la empresa cedente se proyecta esencialmente sobre el cumplimiento del horario y tiempo de trabajo del trabajador cedido, esencial para la ejecución del contrato entre las empresas, mientras que la dirección y control de la empresa cesionaria se proyecta sobre el contenido del trabajo desde el punto de vista de las funciones realizadas, el cumplimiento del trabajo realizado y la calidad del trabajo ejecutado. Obviamente, cuando existe un contrato de servicios entre dos empresas la prestataria de los mismos ordinariamente ejercerá una vigilancia y control de la calidad del servicio prestado, sin que ello implique que exista una puesta a disposición de trabajadores. Lo característico de la puesta a disposición es que la dirección y control funcional de la actividad laboral no se proyecta genérica y globalmente sobre el servicio recibido, sino sobre la prestación de cada uno de los concretos trabajadores. Sobre esa base, el hecho de que la empresa empleadora de los trabajadores lleve a cabo un control secundario, recibiendo la información y en su caso quejas de la empresa usuaria para que actúe contractualmente sobre los trabajadores que tiene destacados a su servicio, a través de informes escritos periódicos o meras quejas verbales, no supone que no estemos en presencia de una puesta a disposición, puesto que la facultad de sancionar, incluso con el despido, seguirá residenciada en el empleador. **Criterios a tomar en cuenta. Aportación de medios.** Cuando la única aportación es de mano de obra, como en este caso, toda la decisión va a girar sobre la determinación de quién tenía la dirección y control funcional de la actividad. El hecho de que los servicios se presten en instalaciones de la empresa cliente donde los mandos presentes son los propios y no los de la contratista es un fuerte indicio de control de la actividad laboral. **Formación.** Su

Síguenos en...

reiteración y especialización puede ser un elemento indiciario relevante. **Control horario.** Siendo una contrata de servicios y no una puesta a disposición, el control horario sería necesario en las dos empresas. Lo que sí puede ser relevante como indicio de dirección y control por la empresa cliente es que ésta haga un control personalizado y minucioso del cumplimiento horario de cada trabajador. En el caso existen indicios de ello. **Dirección y control individualizado.** En el proceso ordinario automatizado de encargos acordado en el arrendamiento de servicios, no consta ninguna participación en funciones de dirección y control de la empleadora; y en el proceso para incidencias adicionales, tampoco consta que dicha empresa añadiese contenidos funcionales, de tal forma que asumiera un papel activo de dirección funcional de los trabajos. Si así fuera, debiera haberse alegado y probado. **Reuniones periódicas.** El mero hecho de que esas reuniones se celebrasen con los trabajadores y no solamente con el coordinador de la contratista, indica una relación directa de mando y dirección asumida por la empresa principal, manifestada en la existencia de instrucciones directas a dichos trabajadores. Del análisis detallado de las circunstancias del caso, en base al criterio de dirección y control de la actividad funcional de los trabajadores, según se desprende de la Directiva 2008/104, como definitorio del concepto de puesta a disposición, noción interpretada por el TJUE en el Asunto C-441/23, resulta que el grado de intensidad en esa dirección y control por parte de la arrendataria de los servicios se revela como muy relevante, y frente a ello no se acredita por la empleadora una participación significativa en la dirección funcional de los trabajadores. Todo ello constituye indicios suficientes que configuran una cesión ilícita. **Distribución de la carga de la prueba.** Si las empresas implicadas afirman que el control sobre el desempeño funcional del trabajador ha seguido residenciado de forma sustancial en la empresa empleadora, le corresponderá a ellas probar cuáles son sus concretas actuaciones y funciones asumidas, puesto que no puede exigirse del trabajador que acredite un hecho negativo (que la empresa empleadora no ejerce facultades de dirección y control funcional de su actividad).

PONENTE:

Don Rafael Antonio López Parada

SENTENCIA

**Tribunal Superior de Justicia de Madrid –
Sección nº 02 de lo Social
Sentencia número: 957/2024**

Ilmos. Sres

D./Dña. RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA
D./Dña. VIRGINIA GARCÍA ALARCÓN
D./Dña. CONCEPCIÓN DEL BRIO CARRETERO

En Madrid a cuatro de diciembre de dos mil veinticuatro habiendo visto en recurso de suplicación los presentes autos la Sección 2 de la Sala de lo Social de este Tribunal

Síguenos en...



Superior de Justicia, compuesta por los Ilmos. Sres. citados, de acuerdo con lo prevenido en el artículo 117.1 de la Constitución Española,

EN NOMBRE DE S.M. EL REY

Y POR LA AUTORIDAD QUE LE CONFIERE

EL PUEBLO ESPAÑOL

ha dictado la siguiente

SENTENCIA

En el Recurso de Suplicación 648/2024, formalizado por el/la LETRADO D./Dña. DAVID MANUEL REYES REDONDO en nombre y representación de D./Dña. Jose Pedro, contra la sentencia de fecha 14 de marzo de 2024 dictada por el Juzgado de lo Social nº 30 de Madrid en sus autos número Despidos / Ceses en general 498/2022, seguidos a instancia de D./Dña. Jose Pedro frente a SOM TEC CONSULTANTS SL y ROBERT BOSCH ESPAÑA SL, en reclamación por Despido, siendo Magistrado-Ponente el/la Ilmo./Ilma. Sr./Sra. D./Dña. RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA, y deduciéndose de las actuaciones habidas los siguientes

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.

Según consta en los autos, se presentó demanda por la citada parte actora contra la mencionada parte demandada, siendo turnada para su conocimiento y enjuiciamiento al señalado Juzgado de lo Social, el cual, tras los pertinentes actos procesales de tramitación y previa celebración de los oportunos actos de juicio oral, en el que quedaron definitivamente configuradas las respectivas posiciones de las partes, dictó la sentencia referenciada anteriormente.

SEGUNDO

En dicha sentencia recurrida en suplicación se consignaron los siguientes hechos en calidad de expresamente declarados probados:

"PRIMERO. - El demandante Don Jose Pedro ha venido prestando para Somtec Consultants Sl con antigüedad de 7.3.2011(contrato de trabajo y vida laboral), con contrato indefinido con la categoría profesional de consultor informático y salario 2082,46 euros brutos mensuales con prorrata de pagas extras (no controvertido).

SEGUNDO. - El demandante recibió comunicación de Som Tec Consultants SL en el que constaba sujeto cese de prestación de servicios en Bosch y se le comunicaba que el 20.12.2021 la empresa Som Tec Consultants SL dejaría de prestar servicios para Roberto Bosch España SL (doc. 18 Som Tec Consultants SL).

Posteriormente el 29.3.2022 la empresa Som Tec Consultants SL comunicó a la trabajadora carta de despido del siguiente tenor literal:

Síguenos en...



NOTIFICACIÓN DE LA EMPRESA, AL TRABAJADOR DE LA EXTINCIÓN DE SU CONTRATO DE TRABAJO POR CAUSAS ECONÓMICAS, TÉCNICAS, ORGANIZATIVAS DE PRODUCCIÓN, EN APLICACIÓN DEL ART. 52.C) DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES :

DATOS DE LA EMPRESA

EMPRESA: SOM TEC CONSULTANTS S.L.J. NIF B86153996

DOMICILIO: España 18 LOCALIDAD: Ciempozuelo

DATOS DEL TRABAJADOR

APELLIDOS Y NOMBRE: Jaime

DOMICILIO: DIRECCION000 LOCALIDAD: MADRID

NIF: NUM000 CATEGORIA: GRUPO E NIVEL I

Muy Sr. Nuestro:

Por la presente, le comunico la extinción de la relación laboral que mantenemos con Ud. mediante despido por causas objetivas, en virtud de lo establecido en el art. 52. C) del Estatuto de los Trabajadores . Las causas que motivan la resolución del contrato son las siguientes:

Con efectos del próximo 13 de abril de 2022 concluye la relación contractual entre la empresa SOM TEC CONSULTANTS S.L. y ROBERT BOSH ESPAÑA, S.L.U, por lo que a partir de dicha fecha la empresa a la que represento dejará de prestar servicios en el centro de trabajo en el que venía trabajando suponiendo el cese de la actividad empresarial de la misma por causas técnicas, económicas y organizativas por lo que procede la amortización de su puerto de trabajo. En dicha fecha deberá entregar todo el material y herramientas proporcionados, así como credenciales.

Por todo ello, y según lo establecido en el art. 53 del Estatuto de los Trabajadores , ponernos a su disposición la indemnización de 10.920,93 euros, resultante de aplicar el módulo de cálculo de 20 días de salario por año de servicio prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. En fecha de despido se pondrá a su disposición su liquidación, saldo y finiquito, cuyo detalle se adjunta en el documento anexo. La empresa, conforme a lo establecido en el arte. 53.4.c) del Estatuto de los Trabajadores, le informa con un plazo de preaviso de 15 días de que la relación laboral quedará extinguida el próximo día 13 de ABRIL DE 2022.

Sírvase firmar la copia de la presente para nuestra constancia y archivo.

En ciempozuelos, a 29 de MARZO de 2022

Recibí el original el Rpt. Legal de Firma y sello de la empresa

Los trabajadores

TERCERA. - Se interpuso papeleta de conciliación el día 24.4.2022 y Demanda el día 25.5.2022

CUARTO. - Som Tec Consultants SL y Roberto Bosch España SL formalizaron contrato de arrendamiento de servicios (doc. 1 de Roberto Bosch España SL), en el marco del cual Som Tec Consultants SL asumió y realizaba tareas nivel 0 y nivel 1 - instalación, software y

Síguenos en...



gestión de equipos- (doc. 1 9 de Robert Bosch España SLU y testifical de Sra. Encarna) y Robert Bosch España SLU realizaba funciones de nivel 2 (doc1, 9, 10 de Robert Bosch España SLU y testifical de Sra. Encarna).

QUINTO. - Como consecuencia de lo anterior el personal de Som Tec Consultants SL prestaba, en lo ahora concernido, sus servicios en espacio diferenciados de la instalación de Robert Bosch España SLU (doc. 11 de Robert Bosch España SLU), siendo necesario que se prestara servicios en la sede (doc. 4 Robert Bosch España SLU y doc. 5 Robert Bosch España SLU y testifical Sra. Encarna).

SEXTO. - También y fruto de esta relación Robert Bosch España SLU aporta equipo informático por seguridad y por ser necesario para conexión a Red de Robert Bosch España SLU y la herramienta de SMT que es la herramienta por la que se presta el servicio, para ello tenía identificación de acceso a Robert Bosch España SLU como externo y tenían un correo electrónico asociado a la herramienta SMT (doc. 4 Robert Bosch España SLU y doc. 5 Robert Bosch España SLU y testifical). Existía un mail box y un Buzón Som tem (doc. 11 de la parte común de la demandante y testifical Sra. Encarna).

SÉPTIMO. - Las incidencias informáticas se recibían por Roberto Bosch España SL que las registraba y en función de las tareas asignadas se derivaba al personal de Roberto Bosch España SL o Som Tec Consultants SL de forma automática por el sistema informático o bien le derivaba el propio sistema por medio de recepción de llamadas en un call center (testifical Sra. Encarna).

OCTAVO. - Respecto a vacaciones jornada y horario eran fijadas y controladas por Som Tec Consultants, que debían ajustarse a lo acordado entre Robert Bosch España SLU y Som Tec Consultants SL de la franja horaria en que debía prestarse el servicio (Doc. 4 y 14 a 16 Robert Bosch España SLU y testifical Sra. Encarna).

NOVENO. - SL, Robert Bosch España SLU solo informó del funcionamiento de aplicativos (testifical de Sr Nazario).

DÉCIMO. - Para el cumplimiento del contrato fueron nombrados: Pascual coordinador nombrado por Som Tec Consultants SL (doc. 13 y testifical Sra. Encarna) y Robert Bosch España SLU como coordinador Robert Bosch España SLU (doc. 12 y testifical Sra. Encarna).

UNDÉCIMO. - Som Tec Consultants SL reconoce adeudar la cantidad liquidataria reclamada. 138, 82 euros.

DUODÉCIMO. - Se reproduce el documento de finiquito de fecha 13.4.2022 en el que consta que se abona la cantidad de 14.754,88 euros, de los cuales 13.683,43 euros son en concepto de indemnización por despido (doc. 17 de la demandante y 20 de la demandada empleadora).

El anterior finiquito por un total de 14.754,88 euros, fue abonado al trabajador demandante el 4.4.2022 mediante transferencia bancaria (doc. 20 de la demandada).

DÉCIMOTERCERO. - Para el caso de estimación de la demanda resultaría de aplicación el Convenio propio de empresa Bosch, y le correspondería una categoría profesional: grupo D1 correspondiéndole un salario de 3.486,57 euros con prorrata de pagas extraordinarias.

DÉCIMOCUARTO. - Se interpuso por la demandante papeleta ante el SMAC el 29.12.2021 contra las codemandadas en relación de cesión ilegal y reclamación de cantidad, y posterior demanda que fue turnada al Juzgado Social 17 de Madrid autos 102/2022 .

DÉCIMOQUINTO. - Se agotó la vía administrativa previa."

TERCERO.

En dicha sentencia recurrida en suplicación se emitió el siguiente fallo o parte dispositiva:

"Se estima parcialmente la demanda presentada por Don Jose Pedro frente a Robert Bosch España SLU y Som Tec Consultants SL y en consecuencia se condena a Som Tec Consultants SL a que abone a la parte demandante la cantidad de 138, 82 euros en concepto de cantidad liquidataria más el 10 % por mora y la cantidad de 1,606,96 euros en concepto de indemnización por despido objetivo con el interés del 576 LEC.

Se absuelve a la codemandada Robert Bosch España SLU del resto de peticiones que han sido deducidas frente a ellas en la demanda rectora del presente procedimiento.

Se condena a las partes a estar y pasar por la presente resolución con las consecuencias jurídicas y económicas que le son inherentes."

CUARTO.

Frente a dicha sentencia se anunció recurso de suplicación por D./Dña. Jose Pedro, formalizándolo posteriormente; tal recurso fue objeto de impugnación.

QUINTO.

Elevados por el Juzgado de lo Social de referencia los autos principales, en unión de la pieza separada de recurso de suplicación, a esta Sala de lo Social, tuvieron los mismos entrada en esta Sección, dictándose la correspondiente y subsiguiente providencia para su tramitación en forma.

SEXTO.

Nombrado Magistrado-Ponente, se dispuso el pase de los autos al mismo para su conocimiento y estudio, señalándose el día 27/11/2024 para los actos de votación y fallo.

A la vista de los anteriores antecedentes de hecho, se formulan por esta Sección de Sala los siguientes

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.

Con carácter previo debemos decir que la sentencia de la sección cuarta de esta Sala de 28 de septiembre de 2023 en el recurso de suplicación número 385/2023 que se aporta junto con el escrito de impugnación presentado por Robert Bosch España no entra dentro de los supuestos del artículo 233 de la Ley de la Jurisdicción Social, ya que no se refiere a las mismas partes, por lo que ha de tenerse por aportada exclusivamente a efectos ilustrativos y de argumentación complementaria del citado escrito.

SEGUNDO.

Síguenos en...



El primer motivo de recurso se ampara en la letra b del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y pretende revisar los hechos probados de la sentencia de instancia.

En primer lugar se insta la revisión del hecho probado segundo, que dice que el demandante recibió comunicación de Som Tec Consultants SL en la que se le comunicaba que el 20.12.2021 la empresa Som Tec Consultants SL dejaría de prestar servicios para Robert Bosch España SL y posteriormente carta de despido por causas objetivas que se reproduce en su literalidad. Lo que se pretende es sustituir el importe de la indemnización allí reflejada, de 10.920,93 euros, por la de 13.683,43 euros, que es la que figura en la carta de despido obrante en autos y es cierto que esa cifra consignada en la sentencia obedece a un error por haber copiado la de la carta de despido de otro compañero del actor que fue despedido en la misma fecha, D. Jaime, que es el trabajador que demandó igualmente por despido y obtuvo otra sentencia del mismo Juzgado sobre la cual se ha pronunciado esta Sala en su sentencia de la sección cuarta de esta Sala de 28 de septiembre de 2023 en el recurso de suplicación número 385/2023. Se trata por tanto de un error y se admite la corrección.

En segundo lugar se pide la revisión del hecho probado cuarto para que se añada el siguiente párrafo:

"Mediante comunicación de fecha 14/12/2021, SOM TEC CONSULTANS SL comunica a ROBERT BOSCH ESPAÑA SL, la denuncia del contrato de prestación de servicios, no procediendo a la prórroga automática del mismo, y comunicando el fin de la relación contractual con fecha 31/03/2022, que se prorrogó hasta el 14/04/2022".

Efectivamente dicho texto obedece a la resultancia fáctica producida por el documento número 19 de la prueba documental de Robert Bosch España (denuncia del contrato de prestación de servicios por Som Tec Consultants realizada el 14 de diciembre de 2021 con efectos del 31 de marzo de 2022), si bien el documento 19 de la prueba de Som Tec Consultants acredita la prórroga hasta el 14 de abril de 2022. La modificación se admite, cuando menos a efectos dialécticos.

En tercer lugar se pretende adicionar al hecho probado sexto este inciso:

"La totalidad de los útiles y herramientas de trabajo proporcionados al trabajador, así como los equipos de protección individuales son suministrados por Robert Bosch".

Se basa esta pretensión en diversos documentos, pero además en prueba testifical de D. Nazario, que no es valorable por la Sala, aparte de documentos que no pueden considerarse suficientes para fundar una revisión de hechos probados, siendo valorados ya por el órgano judicial de instancia. En todo caso debe decirse que el texto propuesto es irrelevante, porque en la sentencia de instancia ya se da por probado que "el personal de Som Tec Consultants SL prestaba... sus servicios en espacio diferenciados de la instalación de Robert Bosch España SLU" (ordinal quinto) y que "fruto de esta relación Robert Bosch España SLU aporta equipo informático por seguridad y por ser necesario para conexión a Red de Robert Bosch España SLU y la herramienta de SMT que es la herramienta por la que se presta el servicio, para ello tenía identificación de acceso a Robert Bosch España SLU como externo y tenían un correo electrónico asociado a la herramienta SMT... Existía un mail box y un Buzón Som tem..."(ordinal sexto). Es decir, consta que los servicios se prestaban en instalaciones de Robert Bosch y con equipo informático de Robert Bosch, aunque en locales separados de los del personal de esa empresa. Si se quisiera partir del

hecho de que Som Tec aportaba algún tipo de material o infraestructura productiva debería afirmarse en hechos probados o correspondería acreditarlo a quien lo afirmase, debiendo para ello instrumentar un motivo de revisión fáctica para ello al amparo de los artículos 193.b (en el caso del recurrente) ó 197.1 (en el caso de las empresas impugnantes), sin que ninguno de ellos lo haga, por lo que la Sala n puede partir para dictar sentencia de la aportación de material por parte de Som Tec que no conste en los hechos probados. Ello convierte la revisión en irrelevante y debe ser rechazada.

A continuación se quiere revisar el hecho probado noveno para adicionar lo siguiente:

"Consta la realización de numerosos cursos de formación a cargo de Robert Bosch España SLU al trabajador, sin que conste ninguno impartido por SOM TEC a sus trabajadores. El trabajador en el momento de su contratación ha obtenido el curso de Formación Profesional como Técnico en Equipos Electrónicos de Consumo".

El primer punto, la realización de diversos (el adjetivo "numerosos" es valorativo y se rechaza) cursos impartidos por Robert Bosch España resulta de los documentos invocados y se admite, sin que sea controvertida realmente, puesto que en el escrito de impugnación de Robert Bosch España únicamente se precisa que "todas las supuestas "formaciones" impartidas por Bosch, lo son en materia de aplicativos informáticos de Bosch, necesarios para el desarrollo del servicio prestado por SOMTEC". Es obvio que si los medios informáticos para el desempeño laboral, como se afirma en los hechos probados, se aportaban por Robert Bosch por ser precisos para la prestación de servicios contratada entre las empresas, eso significa que la formación referida en los documentos a los que se remite el trabajador recurrente, proporcionada por Robert Bosch, cumple igualmente lo señalado en el escrito de impugnación de esta empresa, esto es, tenía como finalidad el aprendizaje de los aplicativos de Robert Bosch necesarios para la prestación del servicio. De esa base fáctica hemos de partir.

Por otro lado la no realización de cursos por Som Tec es un hecho negativo y no puede adicionarse, debiendo decir al respecto que para tener en cuenta algún curso impartido por Som Tec debería constar como probado, o bien introducirse en los hechos probados por quien quiera afirmarlo, al amparo de los artículos 193.b (en el caso del recurrente) ó 197.1 (en el caso de las empresas impugnantes).

Finalmente, la formación que tenía el trabajador cuando fue contratado por Som Tec (técnico en equipos electrónicos de consumo) resulta del documento invocado, sin que se invoque otra distinta, por lo que puede admitirse. Admisiones que se hacen a efectos meramente dialécticos y sin prejuzgar su relevancia en orden al fallo.

Aquí el recurso salta la que numera como sexta pretensión de revisión fáctica y que realmente es la quinta, en la que se pide la revisión del hecho probado décimo para adicionar este inciso:

"Ha habido numerosas reuniones entre BOSCH y el trabajador para tratar todas las cuestiones sobre el servicio prestado por SOM TEC, sin presencia del Coordinador de SOM TEC Pascual".

De nuevo el recurrente utiliza un adjetivo valorativo impreciso ("numerosas") que no puede ser aceptado. Por lo que se refiere a las convocatorias de reuniones, las mismas no

son ni siquiera cuestionadas en la impugnación, siendo lo relevante si el coordinador de Som Tec, D. Pascual, estaba presente en las mismas, admitiéndose en el escrito de impugnación la ausencia en cinco de ellas a lo largo de diez años, sin que la documentación invocada por la parte recurrente permita afirmar otra cosa distinta puesto que lo que se citan son los correos electrónicos de convocatoria, una prueba indirecta de la celebración de las reuniones (no controvertida), pero no de cómo se desarrollaron las mismas y las personas que asistieron. Por tanto solamente en los términos conformes se admite la existencia de cinco reuniones en las que estuvo ausente D. Pascual, lo que simultáneamente implica la aceptación por las partes como no controvertida su presencia en otras, no cuantificadas.

En sexto lugar (numerado séptimo) se pretende adicionar el siguiente hecho probado:

"Las órdenes e instrucciones sobre la ejecución del trabajo eran impartidas directamente por ROBERT BOSCH ESPAÑA SLU a los trabajadores, teniendo ROBERT BOSCH ESPAÑA SLU facultades para decidir el horario de los trabajadores, y para decidir sobre sus ausencias del puesto de trabajo".

En paralelo a esta modificación en el escrito de impugnación se admite la veracidad de los correos electrónicos invocados y de lo que acreditan (esto es, 34 ocasiones en que el responsable de Robert Bosch España se dirige directamente a los trabajadores para darles alguna instrucción técnica o permitirles alguna ausencia), señalando que esas concretas situaciones ya se asumen como probadas en el texto de la sentencia recurrida, pero se invoca de contrario en base al documento número nueve de la parte más de 400 incidencias en que las órdenes son recibidas por el personal de Som Tec del responsable de su empresa. Esos documentos efectivamente acreditan la existencia de un protocolo que se seguía habitualmente en función del cual Robert Bosch hacía peticiones a Som Tec y era el responsable de esta empresa el que como consecuencia cursaba instrucciones a sus trabajadores. Solamente en estos términos y con estas matizaciones puede admitirse la primera parte del inciso pretendido.

En cuanto al inciso que dice que Robert Bosch tenía facultades para decidir el horario de los trabajadores y decidir sobre sus ausencias del puesto de trabajo, el escrito de impugnación admite en base a documental que cita que "en el contrato y en documento mercantil" se pactó "entre ambas empresas que el servicio se prestará en las instalaciones de Bosch en Madrid (Hnos. García Noblejas), en horario de 8 a 18 horas", puesto que "tratándose de un servicio presencial de informática, lógicamente, debía ser relativamente coincidente con el horario de Bosch". De hecho una de las comunicaciones que se citan en el motivo de recurso para pedir la revisión del hecho probado es un correo dirigido por un responsable de Robert Bosch al responsable de Som Tec, no a los trabajadores directamente, permitiendo una ausencia, mientras que los otros dos son los únicos que se invocan en que el permiso se dirige directamente al trabajador contratado. En cuanto al correo de 21 de enero de 2014 enviado al responsable y trabajadores de Som Tec, se refiere al cumplimiento del horario de trabajo en las instalaciones de Robert Bosch por parte de la plantilla de Som Tec y se tiene por reproducido en sus términos literales. Simultáneamente también ha de admitirse, como se pretende en el escrito de impugnación en base a la prueba documental que cita, que Som Tec decidía cambios de horarios y vacaciones de sus trabajadores e informaba a Robert Bosch y también que ante la petición de Robert Bosch a Som Tec de trabajo en días extraordinarios era Som Tec quien decidía qué trabajadores adscribía al servicio. Todo ello se tiene por acreditado en esos términos.

Síguenos en...



Finalmente en séptimo lugar (numerado octavo) se pretende adicionar el siguiente hecho probado:

"SOM TEC CONSULTANS SL tenía su domicilio social en la sede de una asesoría de empresas, siendo ROBERT BOSCH ESPAÑA SLU su único cliente, causando baja por cese actividad ante Agencia Tributaria, días después de la resolución del contrato con BOSCH"

Se trata de un hecho absolutamente irrelevante para valorar la eventual existencia de una cesión de trabajadores y por tanto la modificación se rechaza. La cesión puede existir aunque la empresa tenga una multiplicidad de clientes, independientemente de que sus relaciones con todos o con la mayoría de hechos sean igualmente cesiones de trabajadores y de la misma manera puede existir una contrata de servicios distinta a la cesión incluso si la presta una empresa creada exclusivamente para tal fin. Por tanto nada tiene que ver el hecho con lo que aquí se está discutiendo.

TERCERO.

El segundo motivo de recurso se ampara en la letra c del artículo 193 de la Ley de la Jurisdicción Social y denuncia la vulneración del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, con cita de diversa jurisprudencia, por entender que la situación descrita en los hechos probados constituye un supuesto incardinable en dicho precepto. El motivo sigue la errónea técnica de prescindir de los hechos probados de la sentencia de instancia e ir siguiendo su propio relato en base a la invocación de pruebas obrantes en autos, lo que no puede admitirse. Por el contrario la cuestión debe resolverse ateniéndonos a los hechos declarados probados con las modificaciones admitidas.

Lo primero que hemos de decir es que el artículo 43 del antiguo Estatuto de los Trabajadores aprobado por la Ley 8/1980 fue modificado en su momento por el artículo 2 del Real Decreto-ley 18/1993, que lo sustituyó, precepto que después pasó a la Ley 10/1994 y posteriormente se refundió en el artículo 43 del texto del Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1995, que es el origen del artículo 43 del texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, hoy vigente. Cabe destacar, antes del último texto refundido, la importante modificación sufrida por la norma por el Real Decreto-ley 5/2006 y posteriormente por la Ley 43/2006, recogida en el texto refundido hoy vigente.

Hay que tener en cuenta que el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores original de 1980, que contenía una prohibición completa de la cesión de trabajadores, considerando ilegales todos los supuestos, fue alterado a partir del Real Decreto-ley 18/1993 para admitir una excepción y es la cesión llevada a cabo por empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas, que si se realiza en los términos legalmente establecidos es un negocio jurídico lícito. Se dictó por ello la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, en la cual se reguló la cesión de carácter legal, si bien se dio a esta otro nomen iuris, que es el de puesta a disposición. Aunque el nombre de la cesión legal y de la ilegal sea distinto, reservándose el nombre de "puesta a disposición" para la primera, lo cierto es que se trata de la misma figura. Este detalle es importante, porque al dictarse la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, se ha regulado el concepto de puesta a disposición, esto es, el de cesión de trabajadores. Ese concepto por tanto ha pasado a tener alcance europeo y se encuentra armonizado por vía de Directiva, de manera que el concepto nacional de cesión del artículo

Síguenos en...



43 del Estatuto de los Trabajadores y el de puesta a disposición de la Ley 14/1994 han de recibir una interpretación uniforme para toda la Unión Europea y el Espacio Económico Europeo, cuyo intérprete decisorio último es el Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

En ese sentido la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 24 de octubre de 2024, LM contra Omnitel Comunicaciones, S. L., y otros, asunto C-441/23, dictada en respuesta a cuestión prejudicial elevada por esta Sala y Sección, ha interpretado que el concepto de puesta a disposición o cesión de trabajadores se caracteriza como dato esencial porque el trabajador se encuentra bajo la dirección y el control de la empresa cesionaria, de manera que es ésta la que por una parte le impone las prestaciones que debe realizar, la manera de llevarlas a cabo y la observancia de sus instrucciones y normas internas, y, por otro, ejerce vigilancia y control sobre el modo en el que el trabajador desempeña sus funciones.

También ha dicho el Tribunal de Justicia que el hecho de que la empresa cedente mantenga cierto grado de control, en concreto que reciba informes periódicos de actividad del trabajador o que apruebe las vacaciones y los permisos del trabajador cedido y fije sus horarios, no pone en entredicho la realidad de la dirección y el control del trabajador asumidos por la empresa usuaria en el marco de la puesta a disposición. En definitiva hay que recordar que conforme a la Ley 14/1994, dentro de la actividad normal de una empresa de trabajo temporal constituida expresamente como tal se encuentra la contratación del trabajador, la vigilancia de la salud, la formación inicial en materia preventiva o la gestión de sus nóminas y tiempo de trabajo, sin que ello impida que la relación siga siendo una cesión o puesta a disposición de trabajadores.

Finalmente recalca el Tribunal de Justicia de la Unión Europea que la existencia de una relación de subordinación y el grado de subordinación del trabajador a la empresa usuaria en el desempeño de sus funciones por parte del trabajador cedido debe apreciarse, en cada caso concreto, en función del conjunto de elementos y circunstancias que caractericen a las relaciones existentes entre las partes en base a los anteriores parámetros.

Esta interpretación de alcance europeo hay que cohonestarla con lo previsto en el artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores, cuya redacción actual proviene de las reformas del año 2006 y dice que "se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: 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 no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario". En realidad lo que el precepto denomina "mera puesta a disposición" no es sino el supuesto previsto en la [Directiva 2008/104/CE](#), al que debe equipararse la falta de ejercicio por la cedente de las funciones inherentes a su condición de empresario, que obviamente incluyen las funciones de dirección y control de la actividad laboral del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores. Los otros dos supuestos, como son la carencia de organización empresarial o de medios para el desarrollo de su actividad vienen a referirse ya a empresas puramente aparentes, casos en los que más allá de la cesión puede operar incluso la figura del levantamiento del velo de la personalidad jurídica. Cuando por el contrario la empresa empleadora cuenta con medios suficientes para realizar la gestión puramente laboral y

Síguenos en...



documental de contratación de trabajadores, pago de salario, control de la jornada realizada, alta en Seguridad Social, etc, nos encontramos dentro del supuesto del artículo 2.2.a de la Ley 14/1994, puesto que incluso la empresa de trabajo temporal reconocida legalmente como tal y dedicada a la cesión de trabajadores debe disponer de una estructura organizativa que le permita cumplir sus obligaciones como empleador en dichos ámbitos. En definitiva lo que caracteriza a la cesión no es la inexistencia real de la empresa cedente, sino que su estructura organizativa solamente sirve para el cumplimiento de las funciones de empleador en sentido formal o jurídico laboral, pero es otra empresa, la cesionaria, la que:

- a) Impone al trabajador las prestaciones que debe realizar y la manera de llevarlas a cabo;
- b) Le da instrucciones y normas que debe observar
- c) Ejerce vigilancia y control sobre el modo en el que el trabajador desempeña sus funciones.

Funciones que no excluyen necesariamente las propias de la empresa empleadora cedente en el ámbito de la gestión del contrato de trabajo, el pago de salario, el ejercicio de la facultad disciplinaria y el cumplimiento de las obligaciones de Seguridad Social, entre otras, que exigen un cierto grado de control sobre la actividad del trabajador, además de las funciones de gestión del contrato entre ambas empresas que sirve de base jurídica a la cesión.

Lo característico entonces es que la dirección y control de la empresa cedente se proyecta esencialmente sobre el cumplimiento del horario y tiempo de trabajo del trabajador cedido, esencial para la ejecución del contrato entre las empresas, mientras que la dirección y control de la empresa cesionaria se proyecta sobre el contenido del trabajo desde el punto de vista de las funciones realizadas, el cumplimiento del trabajo realizado y la calidad del trabajo ejecutado. Obviamente cuando existe un contrato de servicios entre dos empresas la prestataria de los mismos ordinariamente ejercerá una vigilancia y control de la calidad del servicio prestado, sin que ello implique que exista una puesta a disposición de trabajadores. Lo característico de la puesta a disposición es que la dirección y control funcional de la actividad laboral no se proyecta genérica y globalmente sobre el servicio recibido, sino sobre la prestación de cada uno de los concretos trabajadores. Sobre esa base el hecho de que la empresa empleadora de los trabajadores lleve a cabo un control secundario, recibiendo la información y en su caso quejas de la empresa usuaria para que actúe contractualmente sobre los trabajadores que tiene destacados a su servicio, a través de informes escritos periódicos o meras quejas verbales, no supone que no estemos en presencia de una puesta a disposición, puesto que la facultad de sancionar, incluso con el despido, seguirá residenciada en el empleador.

Sobre esta base debemos resolver el supuesto de autos, teniendo además en cuenta que las normas sobre distribución de la carga de la prueba del [artículo 217 de la Ley de Enjuiciamiento Civil](#), valorando además la facilidad y disponibilidad probatoria, nos llevan a concluir que si las empresas implicadas afirman que el control sobre el desempeño funcional del trabajador ha seguido residenciado de forma sustancial en la empresa empleadora le corresponderá a ellas probar cuáles son sus concretas actuaciones y funciones asumidas, puesto que no puede exigirse del trabajador que

Síguenos en...



acredite un hecho negativo (que la empresa empleadora NO ejerce facultades de dirección y control funcional de su actividad).

CUARTO.

En este caso nos encontramos lo siguiente, en virtud de los hechos probados de la sentencia de instancia con las modificaciones admitidas:

a) Som Tec Consultants SL y Robert Bosch España SL suscribieron un contrato calificado como de arrendamiento de servicios

b) En virtud del mismo Som Tec Consultants SL realizaba tareas de instalación, software y gestión de equipos informáticos para Robert Bosch España SL

c) Som Tec Consultants designó a D. Pascual como coordinador para las relaciones con Robert Bosch España, no constando que aparte de la coordinación en los términos que se verán prestase servicios de naturaleza técnica en relación con el trabajo contratado, ni dentro ni fuera de las instalaciones de Robert Bosch España S.L.

d) Los trabajadores de Som Tec Consultants SL prestaban servicios dentro de las instalaciones de Robert Bosch España y tenían una identificación para ello.

e) También existían trabajadores de Robert Bosch España SLU que realizaban funciones de gestión y mantenimiento informático, pero eran funciones diferentes a las realizadas por los trabajadores de Som Tech Consultants SL y las desempeñaban en espacios separados.

f) Robert Bosch España SLU aportaba el equipo informático y la herramienta con la que se prestaba el servicio, para lo cual concedía una identificación de acceso y un correo electrónico a los trabajadores de Som Tec, aunque esas identificaciones y correos hacían expresa referencia a su condición de trabajadores externos. Estos trabajadores también tenían una dirección y buzón de correo electrónico de Som Tec. No consta ninguna aportación de material y equipos por Som Tec Consultants.

g) Las tareas informáticas que debían cumplir los trabajadores le eran indicadas por Robert Bosch España SL de forma automatizada, puesto que esta empresa registraba las incidencias y en función de las tareas que implicasen las derivaba a su propio personal o al personal de Som Tec Consultants SL, bien de forma automática por el sistema informático o bien por medio de recepción de llamadas en un call center.

h) Los trabajadores de Som Tec Consultants recibían la formación técnica necesaria para el manejo de los equipos y la herramienta de Robert Bosch España, sin que conste ninguna formación impartida por Som Tec Consultants.

i) Se realizaban reuniones frecuentes, con periodicidad no explicitada, entre los mandos de Robert Bosch España y los trabajadores de Som Tec Consultants para tratar sobre el funcionamiento del servicio prestado. A esas reuniones acudía habitualmente el coordinador D. Pascual y solamente se ausentó en cinco de ellas a lo largo de los años de contratación.

j) Existía un protocolo establecido entre las dos empresas por el cual se comunicaban las incidencias e instrucciones relativas al servicio, de manera que Robert Bosch se las comunicaba al coordinador de Som Tec Consultants y éste las transmitía a

Síguenos en...



sus trabajadores, pero en 34 ocasiones mandos de Robert Bosch España dirigieron directamente instrucciones o autorizaciones de ausencia a los trabajadores de Som Tec Consultants.

k) El contrato entre ambas empresas fijaba los horarios que debían cumplir los trabajadores en las instalaciones de Robert Bosch España prestando los servicios contratados y Robert Bosch España controlaba el cumplimiento de dichos horarios.

l) Som Tec Consultants llevaba también el control de los horarios y ausencias de sus trabajadores y concedía las vacaciones y licencias. Cuando había alguna petición extraordinaria de Robert Bosch España de trabajo fuera de los horarios pactados era Som Tec Consultants la que decidía cuáles de sus trabajadores debían acudir a prestar servicios esos días.

Lo primero que hemos de decir es que debe excluirse la existencia de cesión o puesta a disposición de trabajadores cuando la supuesta empresa cedente aporta medios sustanciales para la realización del servicio distintos a la mano de obra, tanto si se trata de inmuebles donde se desarrolla la actividad, como de maquinaria o equipos, como de propiedad industrial o intelectual, de manera que por su importancia y características se le deba atribuir un valor esencial en la ejecución del contrato y además la prestación laboral de los trabajadores sea inseparable de dichos medios. En esos casos el objeto del contrato excede y difiere notablemente de lo que sería la mera puesta a disposición de los trabajadores, lo que haría innecesario el análisis ulterior sobre quién ejercía la dirección y control funcional de la actividad. Sin embargo cuando la única aportación es de mano de obra, como en este caso (no consta ninguna otra aportación material, ni tampoco de inmuebles, dado que se desarrollaba en locales de Robert Bosch España) toda la decisión va a girar sobre la determinación de quién tenía la dirección y control funcional de la actividad. En ese sentido el hecho de que los servicios se presten en instalaciones de la empresa cliente donde los mandos presentes son los propios y no los de la contratista es un fuerte indicio de control de la actividad laboral.

Por otro lado el hecho de que la formación técnica necesaria se impartiese por Robert Bosch no sería en principio relevante si se materializase en cursos y actividades formativas esporádicas y no integradas en el desempeño laboral en sentido estricto. Esa formación puede ser necesaria para el desempeño laboral, sin que su impartición convierta a quien la lleve a cabo en empresario, ni suponga por sí misma que conlleve una dirección funcional de la actividad laboral. Ahora bien, su reiteración y especialización, impartida por la empresa usuaria o bajo su encargo y control, puede ser un elemento indiciario relevante de que desempeña funciones de dirección y control cuando su contenido sea muy especializado en las concretas tareas y sistemas de la empresa y además se reitere con frecuencia como forma de ir condicionando la forma de desempeño de la actividad por los trabajadores de la empresa empleadora. Ese elemento indiciario concurre en este caso.

Tampoco resulta relevante a priori el control horario. En cualquier contrata entre empresas basada esencialmente en mano de obra es necesario ese control por las dos partes, siquiera sea para el control de la facturación, que habitualmente se hace por horas de trabajo. Aún siendo una contrata de servicios y no una puesta a disposición el control horario sería necesario para las dos empresas. Por otro lado el hecho de que la empresa empleadora conceda las licencias y vacaciones o determine qué trabajador debe cubrir una necesidad extraordinaria tampoco es relevante, porque es un elemento común al

Síguenos en...



contrato de arrendamiento de servicios y al contrato de puesta a disposición que podría ser propio de una empresa de trabajo temporal. Sobre la base de que es la empresa usuaria la que determina cuántos trabajadores y en qué momentos temporales requiere, al igual que ocurriría en un contrato de arrendamiento de servicios, el hecho de que sea la empresa empleadora el que contrate a unos trabajadores u otros y les indique cuándo han de prestar servicios no convierte su actividad en una dirección y control funcional de la actividad productiva prestada por éstos. Lo que sí puede ser relevante como indicio de dirección y control por la empresa cliente es que ésta haga un control personalizado y minucioso del cumplimiento horario de cada trabajador, que pueda llegar a integrarse con su control funcional. Y en este caso, según se ha visto, existen indicios de ello, produciéndose incluso autorizaciones de ausencia directas ocasionales.

Por lo demás los datos que claramente son relevantes son los que se refieren a la dirección y control de la actividad laboral de cada concreto operario de Som Tec Consultants y al respecto lo que tenemos es que su labor cotidiana se basaba en encargos que recogía el sistema de Robert Bosch España, clasificándolos y remitiendo automáticamente los que correspondían a la contrata con Som Tec Consultants a sus trabajadores para que procediesen a cumplimentarlos. En ese proceso automatizado, que era el ordinario, no consta ninguna participación en funciones de dirección y control de Som Tec Consultants. Por otra parte en relación con las incidencias adicionales al trabajo ordinario existía un protocolo por el cual la transmisión de órdenes y peticiones no se hacía directamente de Robert Bosch España a los trabajadores de Som Tec Consultants, sino que se enviaba a Som Tec Consultants y esta empresa las remitía a sus trabajadores. El problema es que, aparte del protocolo de circulación de la orden o instrucción, que hacía intervenir a Som Tec Consultants como intermediario entre Robert Bosch y los trabajadores, no consta que Som Tec Consultants añadiese contenidos funcionales, asumiendo un papel activo de dirección funcional de los trabajos. Si así fuese debiera haberse alegado y probado por quien sostenga esa aportación. De hecho consta probado que en al menos 34 ocasiones mandos de Robert Bosch España dirigieron directamente instrucciones a los trabajadores de Som Tec Consultants, lo que exclusivamente parece suponer que omitieron el cumplimiento del protocolo y eludieron la intermediación transmisiva de Som Tec Consultants, sin más consecuencias. Finalmente queda la realización de las reuniones periódicas entre los mandos de Robert Bosch España y los trabajadores de Som Tec Consultants. El mero hecho de que esas reuniones se celebrasen con los trabajadores y no solamente con el coordinador de Som Tec Consultants indica una relación directa de mando y dirección asumida respecto a ellos de Robert Bosch, puesto que si estuviésemos ante un ejercicio directivo propio y autónomo de Som Tec Consultants se habría manifestado en que las reuniones de dirección y trabajo se habrían celebrado solamente entre el coordinador y sus trabajadores, reservando las reuniones con los mandos de Robert Bosch España para ese coordinador, sin permitir que pudieran darse instrucciones directas a sus trabajadores en las mismas. Lo esencial entonces es esa participación, mucho más que la presencia del coordinador en las reuniones (salvo en cinco de ellas), porque en relación con dicha presencia no consta tampoco qué clase de aportación pudo hacer el mismo a las tareas de dirección y control funcional de la actividad en relación con las funciones desempeñadas y la forma de llevarlas a cabo. Debiendo recordar que quien sostenga que la función del coordinador en dichas reuniones, pese a incluir a los trabajadores subordinados de Som Tec Consultants para conocer las instrucciones de servicio directamente de los mandos de Robert Bosch, eran sustanciales

Síguenos en...



e implicaban funciones de dirección funcional, debería alegarlo y probarlo, haciendo constar en concreto las funciones así asumidas, algo que no se produce en este caso.

Hemos hecho con ello un análisis detallado de las circunstancias del caso en base al criterio de dirección y control de la actividad funcional de los trabajadores, que es el que se desprende de la Directiva 2008/104/CE, como definitorio del concepto de puesta a disposición, en cuanto noción de alcance europeo sujeta a la interpretación unificadora del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, ahora manifestada en la sentencia de este Tribunal de 24 de octubre de 2024, LM contra Omnitel Comunicaciones, S. L., y otros, asunto C-441/23. Y de dicho análisis resulta que el grado de intensidad de la dirección y control funcional de la actividad de los trabajadores desempeñado por Robert Bosch España (aunque parcialmente automatizado) aparece como muy relevante y frente a ello no se acredita una participación significativa y relevante en la dirección funcional de la actividad por parte de Som Tec Consultants, porque como hemos visto la existencia de un protocolo de transmisión de las órdenes e instrucciones no ordinarias que la convierte en intermediario necesario (aunque no siempre) y por otro lado la designación de un coordinador que participa en la mayor parte de las reuniones entre los mandos de Robert Bosch España y los trabajadores de Som Tec Consultants, aunque constituyen indicios de participación en funciones de dirección, son insuficientes al no acreditar unas concretas actividades, órdenes e instrucciones relevantes en el ámbito de las funciones desempeñadas.

Por ello discrepamos razonadamente de la conclusión contraria alcanzada en la sentencia de la sección cuarta de esta Sala de 28 de septiembre de 2023 en el recurso de suplicación número 385/2023 y por el contrario venimos a estimar este motivo de recurso.

Las consecuencias de la estimación de este motivo son tres:

a) La primera es que desvirtúa la causa del despido objetivo, determinando su improcedencia, porque la finalización de la contrata entre ambas empresas en una situación de cesión ilícita de trabajadores, máxime cuando antes de finalizar la relación laboral (hecho probado décimo cuarto) el trabajador había interpuesto demanda reclamando las consecuencias de la cesión ilegal, entre las que se encuentra, conforme al artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, el derecho a incorporarse como trabajador fijo en la empresa cesionaria.

b) La segunda es que, de conformidad con el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y 5.1 de la Directiva 2008/104/CE, el salario que ha de tomarse en consideración para calcular la indemnización por despido y los salarios de tramitación es el que tendría derecho a percibir de haber sido contratado directamente por Robert Bosch España, esto es 3.486,57 euros con prorrata de pagas extraordinarias según el ordinal décimo tercero de los hechos probados.

c) Y la tercera es que convierte en responsable solidario de las consecuencias económicas del despido a la empresa cesionaria, si bien debe ser ésta la condenada a optar entre readmitir o indemnizar.

La primera de estas consecuencias convierte en innecesario el análisis del tercer motivo de suplicación, donde se pretende la declaración de improcedencia del despido por insuficiencia inexcusable de la indemnización prevista en el artículo 53 del Estatuto de los

Síguenos en...



Trabajadores. Hay que tener en cuenta además que la indemnización que habrá de fijarse será la propia del despido improcedente, compensando la que haya sido efectivamente abonada por el despido objetivo. También hace innecesario el análisis del motivo cuarto, en el que se pretende la declaración de improcedencia por falta de simultaneidad en la puesta a disposición de la indemnización por despido objetivo. Y lo mismo ocurre con el motivo quinto, donde de nuevo se pretende la declaración de improcedencia, esta vez en base a la falta de causa objetiva por haber sido la empresa Som Tec Consultants, según se sostiene, la que unilateralmente decidió la resolución de la contrata con Robert Bosch España.

En conclusión el recurso debe ser estimado para declarar la improcedencia del despido en los términos indicados.

Vistos los preceptos legales citados y los demás de general y pertinente aplicación al caso

FALLAMOS

Estimar el recurso de suplicación presentado por el letrado D. David Reyes Redondo en nombre y representación de D. Jose Pedro contra la sentencia de 14 de marzo de 2024 del Juzgado de lo Social número 30 de Madrid en autos 498/2022. Revocamos el fallo de la misma y, en su lugar, estimamos la demanda presentada por Don Jose Pedro frente a Robert Bosch España SLU y Som Tec Consultants SL, declaramos la improcedencia de su despido y condenamos a Robert Bosch España SLU a optar, en el plazo de cinco días desde la notificación de esta sentencia, entre readmitir al trabajador en su puesto de trabajo, abonando al mismo salarios de tramitación a razón de 114,63 euros diarios, descontando lo que pudiera haber percibido en otros empleos iniciados tras el despido por el tiempo superpuesto, o alternativamente indemnizar al mismo con 43.930,78 euros, descontando de dicha cantidad lo que ya hubiera percibido efectivamente por el despido objetivo practicado, condenando a Som Tec Consultants SL a responder solidariamente de las indicadas cantidades. Así mismo condenamos a ambas empresas solidariamente a que abonen a la parte demandante la cantidad de 138, 82 euros más el 10 % por mora. Sin costas.

Incorpórese el original de esta sentencia, por su orden, al Libro de Sentencias de esta Sección de Sala.

Expídanse certificaciones de esta sentencia para su unión a la pieza separada o rollo de suplicación, que se archivará en este Tribunal, y a los autos principales.

Notifíquese la presente sentencia a las partes y a la Fiscalía de este Tribunal Superior de Justicia.

MODO DE IMPUGNACIÓN

Se hace saber a las partes que contra esta sentencia cabe interponer recurso de casación para la unificación de doctrina que ha de prepararse mediante escrito presentado ante esta Sala de lo Social dentro del improrrogable plazo de DIEZ DÍAS hábiles inmediatos siguientes a la fecha de notificación de esta sentencia. Siendo requisito necesario que en dicho plazo se nombre al letrado que ha de interponerlo. Igualmente será requisito necesario que el recurrente que no tenga la condición de trabajador ,causahabiente suyo o beneficiario del Régimen Publico de la Seguridad Social o no gozare del derecho de

Síguenos en...



asistencia jurídica gratuita, acredite ante esta Sala al tiempo de preparar el recurso haber depositado 600 euros, conforme al artículo 229 de la LRJS, y consignado el importe de la condena cuando proceda, presentando resguardos acreditativos de haber efectuado ambos ingresos, separadamente en la cuenta corriente nº 2827-0000-00-0648-24 que esta sección tiene abierta en BANCO DE SANTANDER sita en PS. del General Martínez Campos, 35; 28010 Madrid, pudiendo en su caso sustituir la consignación de la condena en metálico por el aseguramiento de la misma mediante el correspondiente aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por la entidad de crédito (art.230.1 L.R.J.S).

Se puede realizar el ingreso por transferencia bancaria desde una cuenta corriente abierta en cualquier entidad bancaria distinta de BANCO DE SANTANDER. Para ello ha de seguir todos los pasos siguientes:

Emitir la transferencia a la cuenta bancaria siguiente: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274. En el campo ordenante, se indicará como mínimo el nombre o razón social de la persona física o jurídica obligada a hacer el ingreso y si es posible, el nif /cif de la misma. En el campo beneficiario, se identificará al juzgado o tribunal que ordena el ingreso. En el campo "observaciones o concepto de la transferencia", se consignarán los 16 dígitos que corresponden al procedimiento 2827-0000-00-0648-24.

Una vez adquiera firmeza la presente sentencia, devuélvanse los autos originales al Juzgado de lo Social de su procedencia, dejando de ello debida nota en los Libros de esta Sección de Sala.

Así, por esta nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

La difusión del texto de esta resolución a partes no interesadas en el proceso en el que ha sido dictada sólo podrá llevarse a cabo previa disociación de los datos de carácter personal que los mismos contuvieran y con pleno respeto al derecho a la intimidad, a los derechos de las personas que requieran un especial deber de tutela o a la garantía del anonimato de las víctimas o perjudicados, cuando proceda.

Los datos personales incluidos en esta resolución no podrán ser cedidos, ni comunicados con fines contrarios a las leyes.

El contenido de la presente resolución respeta fielmente el suministrado de forma oficial por el Centro de Documentación Judicial (CENDOJ).

Síguenos en...

