

Crónica de
Actualidad de
la Inspección
de Trabajo y de
Seguridad Social

LABORUM

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO, SALA DE LO SOCIAL Nº 595/2022, DE 29 DE JUNIO, SOBRE CESIÓN ILEGAL EN EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL

La Sentencia, dictada en casación para la unificación de doctrina, anula la sentencia recurrida, de fecha 9 de enero de 2019, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía y resuelve el debate de suplicación en el sentido de desestimar el recurso de tal clase formulado por la empresa, sobre impugnación de resolución administrativa recaída en el ejercicio de la potestad sancionadora en materia laboral, confirmando en sus términos la sentencia del Juzgado de lo Social 2 de Málaga y declarando su firmeza.

Como aspectos a destacar que afectan a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social:

- La Inspección de Trabajo y de la Seguridad Social (ITSS) visitó el centro y extendió acta de infracción por falta muy grave del art. 8.2 LISOS, por haberse producido una situación jurídica de cesión ilegal de trabajadores entre la empresa usuaria y la ETT. La empresa presentó demanda de impugnación de dicha sanción, íntegramente desestimada por la sentencia de instancia, que confirmó en sus términos la resolución administrativa que califica la infracción como falta muy grave. La sentencia de suplicación ahora impugnada de la Sala de lo social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía (Málaga), de 9 de enero de 2019, rec. 1263/2018, acoge en parte el recurso de la empresa y revoca parcialmente la sentencia del juzgado, para calificar la infracción como falta grave del art. 19.2. b) LISOS, con imposición de una multa de 3.125 €.
- La cuestión a resolver es la de decidir si la celebración de 74 contratos de puesta a disposición entre la empresa usuaria y una ETT, para cubrir necesidades permanentes de aquella, se considera una infracción grave de la empresa usuaria, tipificada en el artículo 19.2 b) del TRLISOS, o bien, la empresa está incurriendo en una cesión ilegal de trabajadores, infracción tipificada como muy grave en el artículo 8.2 TRLISOS.
- En el presente caso, queda demostrado que, de manera continuada, esto es, desde el 1-03-2012 al 21-12-2014, la empresa de trabajo temporal cedió nada menos que 74 trabajadores a la empresa usuaria, quien no contaba con una plantilla propia, habiendo suscrito con dichos trabajadores contratos eventuales por circunstancias de la producción, que desbordaron con mucho los límites temporales del art. 15.1.b ET, acreditando, por tanto, que el objeto real del contrato fue la cobertura de la organización estructural u ordinaria de la empresa. Dicha conducta constituye claramente una cesión ilegal de trabajadores, toda vez que la ETT desbordó radicalmente los límites establecidos en el art. 6.2 de la Ley 14/1994, excediendo, por tanto, los previstos en el art. 43.1 ET.
- Concluye la Sala que la conducta sancionada es una cesión ilegal de trabajadores, ejecutada por ambas empresas con la finalidad de ceder ilegalmente a trabajadores de la ETT a la empresa usuaria, conducta tipificada como infracción muy grave, de conformidad con lo dispuesto en el art. 8.2.c LISOS, que no excluye, de ninguna manera, a las ETT, cuando éstas ceden trabajadores sin atenerse a los límites legales.
- En línea con lo anterior, cuando la empresa de trabajo temporal ceda trabajadores a la empresa usuaria sin respetar los términos establecidos legalmente, también se producirá cesión ilegal de trabajadores, lo que constituye una infracción administrativa muy grave,

de conformidad con el art. 8.2 TRLISOS, que sanciona como tal a la cesión ilegal de trabajadores, fueren quienes fueren sus responsables.

- Por tanto, resulta ilegal la cesión de trabajadores no solamente cuando es llevada a cabo por empresas que no estén debidamente autorizadas como ETT, sino también cuando el contrato no se hubiese concertado en “los términos que legalmente se establezcan”; esto es, en los supuestos de contratación temporal legalmente autorizados, conforme a lo establecido en el art. 43 ET, por lo que el contrato de puesta a disposición celebrado entre la empresa usuaria y la ETT no puede ser una vía para alterar el régimen general de la contratación temporal, sino únicamente un instrumento para trasladar la temporalidad del ámbito de contratación de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal.