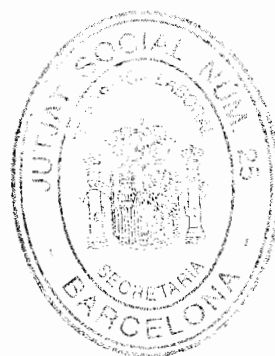




JUTJAT SOCIAL NÚM. 25  
Rda. de Sant Pere 52, 4t  
08071 Barcelona



16 ABR. 2007

Procediment: 349/06      Procediment d'ofici

## **SENTÈNCIA NÚM. 131/2007**

Barcelona, 30 de març de 2007

Mercè Saura Súcar, magistrada jutge del Jutjat Social 25 de Barcelona, he vist les actuacions promogudes en virtut de comunicació de la Directora General de Relacions Laborals del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya, contra les empreses R-C SPAIN, S.L. i GRUMAN, S.L., en el que han estat part els comitès d'empresa de R-C SPAIN, S.L. i de GRUMAN, S.L., la Federació d'Activitats Diverses de Comissions Obreres de Catalunya, Comissions Obreres de Catalunya i Josefa Rodríguez Rubio en representació de 126 treballadors més, en procediment d'ofici de l'article 149.2 de la Llei de Procediment Laboral.

### **ANTECEDENTS**

1.- El dia 19.05.06 aquest Jutjat va rebre la comunicació amb valor de demanda que inicia el procediment d'ofici de l'article 149-2 del Text refós de la Llei de Procediment Laboral, presentada per la Direcció General de Relacions Laborals del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya al Jutjat Degà de Barcelona el dia 18.05.06, en la qual, després d'al·legar els fets i els fonaments de dret que considerava pertinents, suplicava que es dictés sentència declarant l'existència de una cessió il·legal de treballadors en la qual l'empresa GRUMAN, S.L. ocupa la posició de cedent i l'empresa R-C SPAIN, S.L. la de cessionària. La demanda va ser ampliada per escrit de la Direcció General de Relacions Laborals de 16.11.06, considerant part als 127 treballadors afectats.

2.- Un cop admesa la demanda a tràmit es va assenyalar el dia 28.09.06 per a la celebració del judici que es va haver de suspendre en dues ocasions pels motius que consten, assenyalant-se novament pel dia 12.02.07. La demandada Gruman S.L. va sol·licitar la suspensió del judici per escrit de 7.02.07 petició



que va ser denegada, i en la data prevista de 12.02.07 va tenir lloc el judici.

**3.-** A la vista pública van comparèixer les parts representades i assistides pels seus lletrats i representants respectius, que consten en l'acta. Obert l'acte de judici, l'advocat de la Generalitat va ratificar la demanda i el comitè d'empresa de GRUMAN, S.L., la Federació d'Activitats Diverses de Comissions Obreres de Catalunya, Comissions Obreres de Catalunya i els treballadors, es van adherir a les manifestacions de la demanda. El comitè d'empresa de R-C Spain, S.L. no va comparèixer malgrat estar degudament citat.

La demandada R-C Spain, S.L. va promoure, com a qüestió de previ pronunciament, incident de nul·litat d'actuacions al·legant indefensió perquè la demanda no reuneix els requisits mínims, amb retroacció de les actuacions al moment de la presentació de la demanda per a la seva subsanació. Gruman, S.L. es va adherir a la petició. Després d'un torn de paraules de l'advocat de la Generalitat i les altres parts, es va resoldre l'incident denegant la petició, en resum perquè la resolució que admetia la demanda no va ser recorreguda en el moment processal oportú quedant ferma i consentida i perquè no s'aprecia defecte ni error en la demanda susceptible de provocar la indefensió al·legada, continuant la celebració del judici.

**4.-** En quan al fons de la demanda, les empreses R-C Spain, S.L. i Gruman, S.L. s'hi van oposar pels motius que consten i van al·legar que la Inspecció de Treball no és competent per a interpretar i qualificar el contracte mercantil entre les societats ni per determinar l'existència de cessió il·legal de treballadors i imposar sancions per aquest motiu, així com defectes en la tramitació de l'expedient administratiu. El comitè d'empresa de GRUMAN, S.L., la Federació d'Activitats Diverses de Comissions Obreres de Catalunya, Comissions Obreres de Catalunya i els treballadors perjudicats van efectuar les seves al·legacions de conformitat amb la demanda, segons consta.

**5.-** Es van practicar les proves proposades i admeses de: documentals, interrogatori de parts i testificals, amb el resultat que consta. Les parts van reiterar en tràmit de conclusions les seves pretensions i el judici va quedar a la vista per a sentència.

**6.-** En la tramitació d'aquestes actuacions s'han seguit els preceptes legals essencials d'aplicació.

## **FETS PROVATS**

**Primer.-** En la data de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social el 14.10.05, els treballadors afectats amb contracte i donats d'alta a la Seguretat Social per l'empresa Gruman, S.L. són un total de 127 treballadors, que consten relacionats a l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social que està incorporat a les Actuacions i es dóna per reproduït (folis núm. 17 a 19).



**Segon.-** La demandada R-C Spain, S.L. és una societat mercantil constituïda per temps indefinit, que té per objecte l'explotació d'hotels de la seva propietat o de tercers sempre que operin a Espanya i la gestió d'activitats relacionades amb el sector de l'hostaleria i afins en hotels propis o de tercers. R.C. Spain S.L. explota el negoci d'hostaleria conegut com Hotel Arts Barcelona situat al Passeig de la Marina, 19-21 de Barcelona.

**Tercer.-** La demandada Gruman, S.L. és una societat que té per objecte social:

“a) La venta y reparación de automóviles y maquinaria en general, sus piezas y accesorios.

b) La venta de todo tipo de artículos y productos de limpieza, droguería, perfumería, así como prendas y artículos para vestido y calzado.

c) La venta de todo tipo de artículos y productos de alimentación, artículos para el hogar, de jardinería y agricultura.

d) Los trabajos de asistencia, acompañamiento, limpieza, mantenimiento y cualquier otra actividad propia del sector, que se realice en clínicas, hospitales y centros geriátricos, edificios, pisos, locales y viviendas, así como la formación profesional del personal que lo realice.

e) Los trabajos en general que se efectúen en el sector de la industria hostelera, los cuales se desarrollan en los siguientes establecimientos de diferentes categorías; hoteles, hostales y demás establecimientos de hospedaje, restaurantes, bares, cafeterías y demás establecimientos de restauración, salas de fiesta, discotecas, camping y demás establecimientos de ocio y recreo, colectividades y catering, así como realizar cualquier tipo de trabajo dentro de la industria hostelera a cargo de recepcionistas, conserjes, telefonistas, porteros, botones, camareros/as, camareros/as de planta, barmans, bodegueros, jefes de comedor, reposteros/as, planchadotes/as, sommelier, dependientes, pinches de cocina, pasteleros/as, panaderos/as y demás personal de restauración, panadería y pastelería. Todo tipo de personal de administración, limpieza, transporte, mantenimiento, colectividades y catering, así como la formación profesional del personal que lo realice”.

**Quart.-** Les empreses co-demandades van subscriure un contracte mercantil d'arrendament de serveis de neteja en data 3.10.00, amb durada d'un any prorrogable per nous períodes, en virtut del qual R-C Spain, S.L. encomana a Gruman, S.L. la prestació dels serveis de neteja de les habitacions de l'Hotel Arts Barcelona.

En la clàusula 2.20 del contracte s'estipula que Gruman designarà a un responsable que tindrà com a funció, entre altres possibles, ser el responsable de l'organització i direcció dels treballadors de Gruman i del control i qualitat del servei prestat exercint les funcions de vigilància i control de manera directa sobre la prestació del servei, amb presència a l'entrada del personal en el repartiment de tasques i assignació i posteriorment podrà finalitzar el seu treball quan estimi realitzada la funció de vigilància i control. El servei de vigilància i control serà efectuat per hores segons les necessitats del mateix. El citat



responsable de Gruman haurà de presentar informes setmanals a la direcció de R-C Spain relatiu a la realització del servei (foli núm. 963 i 968).

El contracte estipula el preu del servei fixant tarifes per habitació amb distinció entre el torn matí i vespre i el dia festiu i laborable. La clàusula 4.1 del contracte citat diu el següent: “(..) *en contraprestación a sus servicios, Gruman, S.L. percibirà como precio las cantidades expuestas a continuación (...) Los precios seran calculados por habitación y los importes a pagar seran calculados por las siguientes cantidades: Habitación Turno AM día no festivo: 1.148 ptas. Habitación Turno AM día festivo: 1.231 ptas. Habitación Turno PM día no festivo: 216 ptas. Habitación Turno PM día festivo: 239 ptas.*” En la mateixa clàusula es preveu la modificació de les quantitats anualment en funció dels acords adoptats per la patronal del sector de Neteja d'Edificis i Locals de la província de Barcelona.

**Cinquè.-** En l'Hotel Arts els serveis de cambrer/a de pisos i de bugaderia el realitzen les treballadores de l'empresa Gruman, S.L. i 6 treballadors que pertanyen a la plantilla de R-C Spain, S.L.

**Sisè.-** R-C Spain facilita als treballadors de Gruman els mitjans materials – productes de neteja, carros, aspiradors, guants de goma – així com els uniformes, que son idèntics als utilitzats pel personal de l'Hotel i no duen cap distintiu de l'empresa Gruman, S.L. Aquesta empresa únicament proporciona al seus treballadors els pantis, les sabates de seguretat i en el seu cas les genolleres, i abona els uniformes a R-C Spain prèvia factura (folis núm. 74 a 77, foli núm. 15).

**Setè.-** L'hotel disposa d'un vestuari únic per a tots els treballadors amb independència que pertanyin a una o altra empresa i utilitzen els serveis de cafeteria i menjador en comú. Els uniformes dels treballadors sense distinció d'empresa son rentats i planxats a la bugaderia de l'hotel (sense controvèrsia foli núm. 17).

**Vuitè.-** Les plantes 30 a 33 de l'hotel són les destinades als clients VIP en una zona de l'hotel coneguda amb el nom de “El Club”. La neteja d'habitacions i passadissos d'aquesta zona l'acostumen a realitzar els 6 treballadors de la plantilla de R-C Spain, els quals no obstant també realitzen la seva feina en habitacions de la resta de plantes de l'hotel (interrogatori parts i informe de la Inspecció de Treball).

**Novè.-** El personal de Gruman que ha de treballar a l'hotel és seleccionat per aquesta empresa però abans de ser contractat és sotmès a una entrevista per part de R-C Spain, que ha de donar el vist-i-plau per a ser contractats. (Interrogatori de Gruman i clàusules 2.4, 2.5 i 2.9 del contracte mercantil folis núm. 965 i 966).

**Desè.-** L'empresa R-C Spain disposa del següent personal propi organitzat en el Departament de “Housekeeping”: Una Directora del servei de neteja;



l'Assistent responsable del servei de neteja; la Floor-manager responsable dels equips, de la realització dels horaris del control del treball nocturn, vacances, del control i realització de la inspecció de les habitacions, de la realització de la productivitat del Departament entre altres; i cinc Coordinadores de Planta que supervisen i controlen directament el treball de les cambreres d'habitacions que pertanyen a l'hotel i les treballadores de Gruman, fent tornar a les treballadores si no està ben realitzada la feina i finalment el Office-coordinator que controla les trucades dels clients, l'organització de les "tablilles" la previsió diària i el seguiment amb la recepció de les habitacions VIP. Per sota del quadre de comandament es troben les diferents categories de treballadors entre elles les cambreres. (interrogatori de R-C Spain i de Gruman i Acta Inspecció foli 15).

**Onzè.-** El Departament de bugaderia o "Laundry" s'organitza de manera similar, amb la Directora del servei de neteja, la seva Assistent, la Supervisora i les Bugaderes que realitzen les funcions de recepció de la roba, rentat i assecat, costura i planxa etc... En el servei de bugaderia treballa personal de Gruman, S.L. juntament amb personal de la plantilla de l'hotel, realitzant les mateixes funcions en el mateix espai físic desenvolupant els mateixos llocs de treball per torns rotatoris (foli núm. 15 revés, interrogatori de representant de treballadors).

**Dotzè.-** L'empresa Gruman designa una única Supervisora per actuar com a enllaç entre les treballadores d'aquesta empresa i els responsables de R-C Spain, S.L. Quan les treballadores de Gruman tenen alguna incidència li comuniquen a l'Office-coordinador i aquest en el seu cas, localitza a la Supervisora de Gruman. En cas que la Supervisora no acudeixi a treballar per qualsevol motiu, no és substituïda i el personal de Gruman desenvolupa la seva feina sense alteració en la organització de mètodes de treball ni cap altra qüestió relativa a la feina diària.

**Tretzè.-** La prestació de serveis de neteja de les habitacions i bugaderia s'organitza sota les ordres i instruccions de la Directora del Servei de neteja de l'Hotel que reuneix diàriament a tots els treballadors del Housekeeping i el Laundry, tant els que pertanyen a la plantilla de R-C Spain com a la plantilla de Gruman, els explica la operativa de la feina, informa de les incidències per a la realització de les tasques del dia, imparteix la filosofia d'excel·lència de l'empresa i entrega el quadrant dels serveis a realitzar amb la distribució dels treballadors per parelles. Els treballadors de Gruman acostumen a comunicar directament a l'hotel quan s'han d'absentar del lloc de treball per algun imprevist.

L'hotel per mitjà de l'Office-coordinator realitza la previsió diària de personal necessari en funció de la ocupació, i sol·licita de l'empresa Gruman el número diari de treballadors que precisa. Els treballadors de Gruman per la seva part disposen d'una previsió horària mensual, però la seva jornada laboral varia en funció de les sol·licituds diàries de l'hotel en funció de la ocupació, de manera que es pot donar el cas que un dia en concret Gruman envii treballadors excedents, i són retornats a casa sense retribució.



**Catorzè.-** Els contractes de treball que formalitza Gruman, S.L. amb els treballadors que presten els seus serveis a l'Hotel Arts són majoritàriament de caràcter temporal, en concret en un percentatge superior al 66 %, de la modalitat eventuals per circumstàncies de la producció o per obra o servei determinat, i en ells es determina una jornada mínima inicial que es podrà ampliar en funció de les necessitats de l'hotel, o bé en altres ocasions no s'estableix cap jornada, sinò que expressament queda en funció de les necessitats de prestació de serveis en l'hotel. La finalització del contracte de treball també està supeditada a les necessitats puntuals de l'hotel.

La categoria dels treballadors de Gruman - la majoria dones – es de "limpiadora del H. Arts" i es regeixen pel Conveni Col·lectiu de treball de neteja d'edificis i locals de la província de Barcelona, no obstant realitzen les funcions de cambrer/a de pis (folis núm. 16 i 17 i folis núm. 909 a 951).

**Quinzè.-** Les funcions pròpies de la categoria de cambrer/a de pisos que estableix el III Acord Laboral d'àmbit estatal del sector de hosteleria (BOE 5.05.05) són: *"Realizar de manera cualificada la limpieza y arreglo de las habitaciones y pasillos , así como del orden de los objetos de los clientes. Limpiar y ordenar las habitaciones, baños y pasillos entre las habitaciones de clientes. Controlar el material, productos de los clientes y comunicar a sus responsables las anomalías en las instalaciones y los objetos perdidos. Realizar la atención directa al cliente en las funciones propias de su área. Realizar las labores propias de lencería y lavandería"*.

## **FONAMENTS DE DRET**

**I.- Els fets declarats provats** s'han deduït de la documental aportada, a la que es fa especial referència en el relat fàctic, i posant en relació l'informe de la Inspecció de Treball i Seguretat Social, amb la declaració dels testimonis, tenint en compte que l'actuació inspectora es constata que compleix tots els requisits legals que estableix la Llei d'Infraccions i Sancions de l'Ordre Social (LISOS) 5100 de 4 d'agost, atès que els fets que es fixen no son fruit d'apreciacions subjectives de l'Inspector actuant ni judicis de probabilitat sino que pel contrari s'han establert en base a la valoració raonable i raonada de les proves documentals, testificals i raons i fets al·legats amb les seves causes i efectes, de tal manera que no s'han desvirtuat per la prova practicada els fets constatats per la Inspecció.

**II.-** Sobre l'al·legació de incompetència de la Inspecció de Treball per a determinar l'existència de cessió il·legal de treballadors i de sancionar per aquest motiu a les demandades, argumentant que s'havia d'haver suspès el procediment sancionador, examinades les actuacions administratives es constata que s'ha actuat amb total correcció. En primer lloc, perquè la Inspecció de Treball no sanciona sinò que realitza una proposta de sanció, que en qualsevol cas ha de donar lloc al corresponent expedient administratiu



tramitat per l'òrgan competent del Departament de Treball i Indústria de la Generalitat, que és el competent per a resoldre sobre la proposta sancionadora. En segon lloc, perquè l'Autoritat Laboral al instruir l'expedient sancionador a les empreses demandades R-C Spain, S.L. i Gruman, S.L. en virtut de les actes d'infracció incoades per la Inspecció de Treball, i constatar la proposta de sanció en matèria de cessió il·legal de treballadors tipificada a l'article 8.2 del Text refós de la llei sobre infraccions i sancions de l'ordre social (LISOS), va acordar la suspensió del procediment sancionador per aplicació del que disposa l'article 6 del Reglament aprovat per R.D. 928/1998 de 14 de maig sobre procediment per a la imposició de sancions en l'ordre social, així com la remissió de les actuacions practicades juntament amb la comunicació amb valor de demanda als Jutjats Socials, instant el procediment d'ofici regulat a l'article 149.2 de la Llei de Procediment Laboral que ha estat repartit a aquest Jutjat i ha donat lloc al present plet. És a dir, que no s'aprecia cap defecte en la tramitació de l'expedient administratiu per part de la Inspecció de Treball ni l'Autoritat Laboral, i pel contrari s'ha complert la obligació de deixar en suspens el procediment sancionador contra les empreses demandades, amb la formulació de la comunicació de conformitat amb el citat article 149.2 de la Llei de Procediment Laboral en relació amb l'article 147 de la mateixa Llei processal sobre requisits de les demandes, amb adequació del procediment i sense indefensió de cap classe per a les demandades.

**III.-** Entrant en l'anàlisi del fons de l'assumpte sobre la figura de la cessió il·legal de treballadors, la Sentència del Tribunal Suprem de 25.10.99,(Rec. 1792/1998 EDJ 1999/34361) efectua un resum dels criteris exposats en anteriors sentències i estableix que com a norma general existeix una veritable subcontractació de la pròpia activitat i no s'està davant un supòsit de cessió il·legal quan l'empresa contractada compta amb patrimoni, organització i mitjans propis és a dir, que no es tracti d'una mera ficció o aparença d'empresa. La citada sentència continua referint-se a la necessitat de delimitar quan existeix un veritable "contractista real" en els següents termes: *"4.- No obstante, los problemas de delimitación más difíciles jurídicamente suelen surgir -como acontece en el supuesto ahora enjuiciado-, cuando la empresa contratista sea una empresa real y cuente con una organización e infraestructura propias. En tales casos, debe acudirse con tal fin delimitador a determinar la concurrencia de otras notas, como podrían ser la que el objeto de la contrata sea una actividad específica diferenciable de la propia actividad de la empresa principal o que el contratista asuma un verdadero riesgo empresarial (STS/Social 17-I-1991 EDJ 1991/374 ), o incluso, aun tratándose de empresas reales, cuando el trabajador de una empresa se limite de hecho a trabajar para la otra (STS/Social 16-II-1989 EDJ 1989/1655 ), pues la cesión ilegal también se produce cuando tal organización empresarial no se ha puesto en juego, limitándose su actividad al suministro de la mano de obra necesaria para el desarrollo del servicio, íntegramente concebido y puesto en práctica por la empresa contratante (SSTS/IV 19-I-1994 -recurso 3400/92 EDJ 1994/242 y 12-XII-1997 -recurso 3153/1996 EDJ 1997/10605 )."*

L'essència de la cessió no se centra en que l'empresa cedent sigui real o



ficticia o que tingui o no tingui una organització, sinò que aquesta organització s'hagi o no posat en joc, si el contractista assumeix un veritable risc empresarial, o si els treballadors de l'empresa contractista es limiten de fet a treballar per a l'altra empresa de forma exclusiva de manera tal que l'activitat de la contractista es limita al subministrament de la mà d'obra necessària per al desenvolupament del servei, que és íntegrament concebut, organitzat i posat en pràctica per l'empresa contractant.

Amb posterioritat, el Tribunal Suprem s'ha pronunciat sobre la cessió il·legal en múltiples sentències, de les que es pot citar la recent de data 17.01.07 Rec. unificació de doctrina 4039/2005, sobre procediment d'ofici, en que es va declarar l'existència de cessió il·legal de treballadors, seguint la doctrina jurisprudencial citada. La citada sentència raona que l'empresa adjudicatària dels serveis de la contracta es limitava a l'aportació de la mà d'obra argumentant que: *"pues la empresa adjudicante (aquí recurrente) era la propietaria de todos los bienes o instrumentos productivos, incluso el local donde se prestaban los servicios y, además los trabajadores de la empresa adjudicataria seguían las pautas de aquella empresa bajo la dirección de sus mandos, e incluso el control sobre la calidad de la actividad que realizaban los actores se efectuaba por la recurrente y, el demandante designado por la arrendataria como Jefe del denominado Proyecto de Mantenimiento no podía ser considerado mando intermedio o responsable ya que cuando se presentaban dudas importantes se limitaba a consultar con los mandos de la recurrente. En suma no existe independencia funcional, organizativa y material que presenta también en el aspecto humano.."*

IV.- Per la seva banda, la doctrina de suplicació del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya també ha seguit la doctrina citada i així la sentència del TSJCatalunya de 28-05-2001, núm. 4605/2001, indica, analitzant un supòsit de cessió il·legal que:

*"La sentencia del Tribunal Supremo de 17 de enero de 1991 señala que existe auténtica contrata "cuando la empresa contratista ejerce actividad empresarial propia y cuenta, por tanto, con patrimonio, instrumentos, maquinaria y organización estables, pudiéndosele imputar efectivas responsabilidades contractuales, aportando en la ejecución de la contrata su propia dirección y gestión, con asunción del riesgo correspondiente, manteniendo, en todo caso, a los trabajadores de su plantilla dentro del ámbito de su poder de dirección conservando con respecto a los mismos los derechos, obligaciones, riesgos y responsabilidades que son inherentes a la condición de empleador".-*

*"Por ello, el carácter real y no meramente aparente de la empresa contratista no es elemento que elimine la posibilidad de cesión ilegal si, en el caso particular, no actúa como tal sino como mero cedente de mano de obra, por lo que "habrá cesión ilícita de trabajadores, aún cuando el contratista cuente con medios productivos propios y actividad económica real y efectiva, si en el caso concreto se ha limitado a poner a disposición de la principal la mano de obra requerida, no implicándose realmente en la prestación del servicio llevado a cabo por los trabajadores formalmente*



*adscritos a su plantilla" (nuestra sentencia de 5 de octubre de 1996 ).*

*"Existe, pues, cesión ilegal de trabajadores cuando la empresa cedente se limita a reclutar trabajadores para cederlos a título lucrativo a las empresas cesionarias careciendo de un mínimo organizativo indispensable para el desarrollo de su actividad empresarial (caso de la empresa aparente) o, si disponiendo de capacidad organizativa propia (caso de la empresa real), no la pone en práctica de forma efectiva para la organización del servicio contratado con el cliente. En ambos casos el trabajador cedido presta sus servicios para la empresa cesionaria que es quien ejerce de forma efectiva el control y la organización del trabajo, limitándose la cedente a figurar formalmente como el verdadero empresario creando una ficción en perjuicio de los trabajadores afectados."*

V.- La recent sentència de 9.02.06 del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya s'ha pronunciat en un supòsit interessant perquè resulta d'aplicació al cas que ens ocupa, donant-se la circumstància que l'empresa que condemna per cessió il·legal de treballadors compta amb una estructura organitzativa pròpia, en el fonament de dret quart argumenta el Tribunal que: ".. en suma aún en empresas que cuentan con propia estructura organizativa pero no la ponen al servicio de la concreta actividad que se cuestiona puede existir cesión ilegal de trabajadores, aún cuando ésta no constituya absolutamente toda su actividad y existan otras que sí reúnan los requisitos de legalidad suficientes" i més endavant: ".. Según entiende el juzgador ad quo, existe una estructura empresarial; sin embargo, lo relevante a estos efectos es que la misma se ponga al servicio de la actividad en cuestión y no se limite a la mera contratación y aportación de la mano de obra".

VI.- En aplicació de la doctrina citada al cas jutjat, s'ha de dir el següent:

- a) **No s'ha acreditat que en l'execució de la contracta l'empresa Gruman porti els mitjans materials** necessaris per a la realització de l'activitat, els quals són lliurats a les treballadores per l'empresa R-C Spain, S.L. directament, i no desvirtua aquesta conclusió el que Gruman aboní posteriorment l'import dels uniformes -que són els mateixos que el personal de l'hotel- mitjançant factura presentada per R-C Spain.
- b) **No existeix execució real i independent del servei** prestat ni direcció independent del personal, sinò que pel contrari les treballadores de Gruman estan sotmeses a la organització, direcció i supervisió directa de la seva feina per part de l'equip del Departament de Housekeeping de l'hotel que pertany a la plantilla de R-C Spain, el qual diàriament les reuneix juntament amb els treballadors propis que realitzen la mateixa feina de cambriers/es de pisos i bugaderia, per a impartir instruccions i organitzar la feina, així, és la directora del servei de neteja la que dóna a les treballadores el quadrant dels serveis a realitzar, tal com s'ha fet constar al fet provat 13; no contradiu aquesta afirmació que l'empresa Gruman designi una supervisora, doncs va quedar acreditat en l'acte del judici pels testimonis aportats i per les respostes de l'interrogatori del representant de l'empresa Gruman, que no exercia cap de les funcions



que s'han mencionat, no podent ser considerada com un comandament intermediari ni responsable quan ni tant sols controla la correcció de la feina realitzada per les treballadores de la seva empresa, que realitza el personal de l'hotel (fet núm. 10 i 11), havent quedat acreditat que la seva absència no suposa absolutament cap impediment ni retard per al normal desenvolupament de la feina ni requereix la seva substitució ja que és una mera delegació de la gestió empresarial del propi negoci de l'empresa Gruman.

- c) **L'empresa Gruman no assumeix el risc propi de l'activitat empresarial**, ja que d'acord amb el contracte signat per les parts s'estipula el preu del servei segons tarifes per habitació que es podran modificar en funció dels Acords del sector de la neteja de edificis i locals de la província de Barcelona. Aquesta retribució està establerta en funció dels elements característics de la prestació de treball perquè únicament pondera els paràmetres de treball de mati o de vespre, en dia festiu o laborable, és a dir, que l'aportació de l'empresa contractista és únicament la mà d'obra. Cal dir que com s'ha establert al fet provat 14é, els contractes de treball de les treballadores afectades en aquest procediment no tenen autonomia respecte de l'activitat de l'hotel, sinó que pel contrari en depenen tant per a la fixació de la jornada laboral que es va modificant segons les necessitats d'ocupació de l'hotel, com en la majoria d'ocasions per a la seva finalització. Les treballadores estan subjectes a les oscil·lacions diàries de les necessitats de l'hotel que es tradueixen en la modificació de les condicions de treball i en la durada dels contractes, i fins i tot en la contractació que es supervisada per R-C Spain.
- d) **L'objecte real de la contracta**, és a dir, els serveis de neteja de habitacions i bugaderia de l'hotel Arts no constitueix una activitat específicament diferenciable de l'activitat pròpia de l'empresa principal, perquè segons va quedar provat en l'acte del judici, les treballadores de Gruman realitzen les funcions pròpies de cambreres de pisos que és una categoria pròpia del sector de l'hostaleria, compartint la prestació de serveis amb els 6 treballadors de la plantilla de R-C Spain que realitzen la mateixa feina subjectes a la mateixa direcció, ja que malgrat els esforços argumentals de la defensa de R-C Spain en l'acte del judici, no s'ha acreditat per cap mitjà de prova la prestació de serveis en habitacions ni a la bugaderia de forma diferenciada per part dels treballadors de l'hotel i de l'empresa contractista, tal com va constatar la Inspecció de Treball.

**VII.-** En conseqüència amb el que s'ha argumentat s'ha de concloure que existeix una cessió il·legal de treballadors contrària a l'article 43 de l'Estatut dels Treballadors perquè l'empresa Gruman, S.L. no pot ser considerada, en aquest cas i per a l'activitat contractada amb R-C Spain, S.L., una veritable empleadora, ja que el negoci mercantil entre les dues empreses en aquest cas es limita pura i simplement a la cessió dels treballadors de la primera a la segona per a que realitzin en el centre de treball de la segona una activitat que



no es pot separar de l'activitat pròpia de l'empresa principal d'hostaleria, tal com és de veure pel fet que el mateix servei el presten de forma indistinta treballadors d'una i una altra empresa, amb mitjans materials proporcionats per l'empresa principal sotmesos a les instruccions, direcció i supervisió dels comandaments de l'empresa principal i amb una forma de retribució de la contracta característica de la prestació de treball. Concorren tots els requisits que exigeix la jurisprudència per apreciar la cessió il·legal de treballadors, existint un contracte entre els dos empresaris: el real i el formal, en virtut del qual l'empresa cedent Gruman, S.L. proporciona a la cessionària R-C Spain, S.L. els treballadors "a demanda", que seran utilitzats sense assumir jurídicament la posició d'empresa, així com contractes de treball simulats entre Gruman, S.L. empresari formal i els treballadors i contractes efectius de treball entre els treballadors i l'empresari real R-C Spain, S.L. encoberts pels contractes de treball formals, amb el resultat de que els treballadors afectats de Gruman, S.L. veuen degradada la seva condició laboral tant per la categoria professional que ostenten formalment com per la precarietat en la ocupació i les freqüents modificacions contractuals, al quedar els seus contractes vinculats no solament a la durada de la contracta sinò a les necessitats puntuals de la contractista principal.

En resum, es pot dir que no existeix cap diferència substancial entre les condicions de la posada a disposició de mà d'obra contractada per Empreses de Treball Temporal i el que fa en aquest cas l'empresa Gruman, S.L., infringint per tant la prohibició expressa de l'article 43.1 ET i 1r de la Llei 14/1994 i els drets dels treballadors afectats.

**VIII.-** Aplicant la normativa, la jurisprudència i la doctrina exposada, s'haurà d'estimar la petició de la demanda i declarar l'existència de cessió de treballadors prohibida per l'article 43 de l'Estatut dels Treballadors en la qual l'empresa Gruman, S.L. ocupa la posició de cedent i l'empresa R-C Spain, S.L. la de cessionària.

Vistos els preceptes legals esmentats,

## **DECIDEIXO**

**Estimar la demanda** del procediment d'ofici formulat pel Departament de Treball i Indústria de la Generalitat de Catalunya contra les empreses R-C SPAIN, S.L. i GRUMAN, S.L., en el que han estat part els comitès d'empresa de R-C SPAIN, S.L. i de GRUMAN, S.L., la Federació d'Activitats Diverses de Comissions Obreres de Catalunya, Comissions Obreres de Catalunya i Josefa Rodríguez Rubio en representació de 126 treballadors més i **declaro** que les constatacions i afirmacions de fet contingudes en les Actes d'infracció aixecades per la Inspecció de Treball i en la comunicació d'ofici configuren i suposen una cessió il·legal de treballadors, en la qual l'empresa Gruman, S.L.



ocupa la posició de cedent i l'empresa R-C Spain, S.L. la de cessionària, **condemnant** a les parts a estar i passar per aquesta declaració i a les seves conseqüències legals.

Notifiqueu aquesta sentència a les parts, feu-los saber que no es ferma i que s'hi pot interposar en contra recurs de suplicació a la Sala Social del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en els cinc dies següents a aquesta notificació. En cas que es presenti recurs, cal anunciar-lo en aquest Jutjat, per escrit o en compareixença.

Si un cop notificada aquesta resolució a les parts, no s'anuncia recurs de suplicació en el termini establert i, per tant, la sentència esdevé ferma, arxiveu aquestes actuacions.

Ho pronuncio, ho mano i ho signo.

**DILIGÈNCIA.-** La sentència anterior, que s'unirà al procediment per certificació i de la qual es guardarà l'original en el llibre corresponent, ha estat llegida i publicada per la magistrada jutge que la subscriu. En dono fe.