



JDO. DE LO SOCIAL N. 1  
TOLEDO

SENTENCIA: 00032/2020

Autos: Demanda 284/2019 (acumulados autos nº 285/2019).

### SENTENCIA

En Toledo a 14 de enero de 2020.

Vistos por D<sup>a</sup> **PILAR ELENA SEVILLEJA LUENGO**, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social N ° 1 de Toledo, los presentes autos seguidos con el número 284/2019 y acumulados siendo demandantes D. [REDACTED]

[REDACTED], asistido por la Letrada D.<sup>a</sup> Amparo Herreros Prados y de otra **LAFARGEHOLCIM ESPAÑA, S.A.U**, representada y defendida por el Letrado D. Jesús Merino Lorenzo y **ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A.**, representada y defendida por el Letrado D. [REDACTED] y FOGASA, que versan sobre reclamación de derecho y cantidad.

### ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** En fecha 12 de marzo de 2019 se presentaron las demandas rectoras de los autos de referencia, en la que, tras la alegación de los hechos y fundamentos que se estimaron oportunos se suplica que se dicte sentencia en la que se reconozca la relación laboral de los demandantes con la mercantil Lafargeholcim España, S.A.U., reconociendo su derecho a acceder a la condición de trabajador fijo o indefinido con esta empresa cesionaria, con la respectiva antigüedad y categoría profesional respectiva que les corresponde de las establecidas en el Convenio Colectivo de Lafarge Cementos, con abono de las diferencias retributivas correspondientes.

Mediante auto de fecha 4 de noviembre de 2019 se acordó la acumulación de los autos nº 285/2019 a los autos nº 284/2019.

**SEGUNDO.-** Admitidas a trámite las demandas se señaló la celebración de los actos de conciliación y juicio el día 28 de noviembre de 2019. El acto de conciliación concluyó sin acuerdo y en el acto de la vista comparecieron las partes

demandante y demandadas. No compareció el FOGASA. La parte actora se ratificó en sus demandas, ampliando las cuantías objeto de reclamación por las mensualidades devengadas, hasta octubre de 2019, conforme escrito aportado en el acto de la vista, oponiéndose las demandadas por las razones que constan en las actuaciones, alegándose por la defensa de LafargeHolcim España S.A.U. la indebida acumulación de acciones, recibándose el juicio a prueba, practicándose documental y testificales, informando nuevamente las partes en apoyo de sus pretensiones, quedó el procedimiento para dictar sentencia.

**TERCERO.-** En el presente procedimiento se han observado todas las prescripciones legales salvo el plazo para dictar sentencia por el volumen de procedimientos que pesa sobre este juzgado.

#### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** 1.- D. [REDACTED] presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services, S.A. sin solución de continuidad desde el 3 de julio de 2017 categoría profesional de almacenero y salario de 18.329,47 euros/año por todos los conceptos.

2.- D. [REDACTED] Lucas presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services S.A. en virtud de contrato de fecha 1 de junio de 2010 categoría profesional de oficial 1ª de mantenimiento y salario de 19.922,71 euros/año por todos los conceptos.

3.- D. [REDACTED] presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services, S.A. en virtud de contrato de fecha 25 de enero de 2012, categoría profesional de oficial 1ª y salario de 19.922,71 euros/año por todos los conceptos.

4.- D. [REDACTED] rda presta servicios para la mercantil Acciona Facility Srrvices S.A. con antigüedad reconocida de fecha 2 de octubre de 2001 categoría profesional de Jefe de Equipo y salario de 22.323,94 euros/año por todos los conceptos.

5.- D. [REDACTED] presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services S.A. en virtud de contrato de fecha 27 de septiembre de 2010 categoría profesional de almacenero y salario de 18.910,21 euros/año por todos los conceptos.

6.- D. [REDACTED] a presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services S.A. en virtud de contrato de fecha 1 de febrero de 2010, capataz de peones y salario de 22.860 euros/año por todos los conceptos.

7.- D. [REDACTED] presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services S.A. con antigüedad reconocida de fecha 2 de octubre de 2001 categoría profesional de especialista y salario de 21.241,04 euros/año por todos los conceptos.

8.- D. [REDACTED] presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services S.A. en virtud de contrato de fecha 4 de abril de 2011 categoría profesional de especialista y salario de 18.314,65 euros/año por todos los conceptos.

9.- D. [REDACTED] presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services S.A. sin solución de continuidad desde el 19 de julio de 2010 categoría profesional de especialista y salario de 18.314,65 euros/año por todos los conceptos.

10.- D. [REDACTED] presta servicios para la mercantil Acciona Facility Services S.A. sin solución de continuidad desde el 14 de junio de 2001, habiendo prestado servicios previamente en Lafarge Cementos SAU desde el 1 de junio de 2000 al 30 de noviembre de 2000, categoría profesional de auxiliar administrativo y salario de 19.461,49 euros/año por todos los conceptos.

(doc. 3 y 14 de Acciona y doc.1 demandante)

**SEGUNDO.-** Todos los demandantes prestan servicios en la fábrica de cementos perteneciente a LafargeHolcim España, S.A.U. sita en la localidad de [REDACTED] (Toledo).

La relación laboral de los demandantes con la mercantil Acciona Facility Services se rige por el convenio colectivo provincial de la industria siderometalúrgica de Toledo, salvo respecto de los demandantes [REDACTED], [REDACTED] y D. [REDACTED] a los que se les aplica el convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de la provincia de Toledo.

**TERCERO.-** Las mercantiles Acciona Facility Services, S.A. y LafargeHolcim España, S.A. firman en fecha 1 de junio de 2015 (con vigencia inicial de 30 de junio de 2017), contrato de prestación del servicio de expediciones, prorrogado posteriormente, en base a diferentes documentos de prórroga y hasta la actualidad. (doc. 1 de Acciona, y doc. 1 a 7 de Lafarge y sucesivas prórrogas que se dan por reproducidos en aras a la brevedad).

En el contrato de prestación de servicios entre las mercantiles de fecha 1 de junio de 2015, en la estipulación 1 se menciona:

"-realización de trabajos necesarios para el desarrollo del servicio de gestión integral del área de expediciones de la

fábrica de [REDACTED] De manera general y no exhaustiva: gestión y operación de las ensacadoras CAR1 y CAR2; gestión y operación de paletizadoras, servicio de carga y descarga de carretillas elevadoras, gestión de sacos vacíos y bolsas de plástico, gestión y clasificación de palets, limpieza del área, en el concepto "área limpia"; supervisión, atención a las incidencias en cargas a granel, servicio de mantenimiento electromecánico del área de expediciones.

-instalaciones incluidas (no exhaustiva): extracción de silos de cemento, instalaciones y equipos de carga a granel, instalaciones y equipos de ensacado CAR1 y CAR2, galerías de transporte de cintas a paletizado, instalaciones y equipo de paletizado MOLLER1 y MOLLER2, naves de paletizado y naves de almacén de sacos."

Según tal contrato de prestación de servicios en el apartado b) referido a "Medios materiales a aportar por el Contratista", son los que se detallan en el anexo X más una emisora Motorola CP-340 por cada equipo de trabajo. En el anexo X figuran entre otros equipos de protección de personal, 2 carretillas Linde H80 D/900 396 a utilizar, entre otras, para operaciones de expedición y acopio, 1 carretilla pequeña a utilizar, entre otras, para operaciones de descarga de materiales (palets, sacos y plástico) clasificación de palets y limpieza de la zona, herramientas (llaves, alicates, limas, etc.). Las carretillas Linde son objeto de arrendamiento con la mercantil Linde Material Handling Ibérica S.A. desde 15 de julio de 2015 y la mercantil Acciona factura el gasoil que consumen las carretillas. (página 15 y 16 del contrato de prestación del servicio).

**CUARTO.-** La facturación de Acciona a la mercantil Lafarge se realiza mensualmente distinguiendo cada área de intervención de la empresa contratista (ampliación expedición, clincker, expediciones a granel, expediciones sacos, limpieza) (doc. 8 de Lafarge), atendiendo al volumen de toneladas de cemento, sin que conste la aplicación en tal facturación de ningún tipo de bonus malus o penalización.

**QUINTO.-** En fecha 13 de febrero de 2019 se extendió por la ITSS acta de infracción nº I452019000002387 por la ITSS en base a los hechos indicados en el informe de fecha 18 de enero de 2019 aportado como documento nº 7 por la parte actora que se da por reproducido en aras a la brevedad. Con fecha 28 de junio de 2019 se acuerda por la Consejería de Empleo Economía y Empresas de la JCCM imponer a la empresa LafargeHolcim España S.A.U. sanción por importe de 25.000 euros por los hechos recogidos en el acta de infracción. (doc. 8 de la parte actora).

Contra tal acta de infracción se presentaron alegaciones por las mercantiles demandadas así como contra la resolución sancionadora se ha interpuesto recurso de alzada por cada una de las demandadas.

**SEXTO.-** La mercantil Lafargeholcim España SAU es una mercantil que tiene por objeto social la fabricación y comercialización de cementos, hormigones, morteros preparados y áridos rigiéndose las relaciones laborales de la misma con sus trabajadores por el convenio colectivo de empresa de aplicación en el centro de trabajo de Villaluenga de la Sagra (BOP 25 de noviembre de 2015). (doc. 26 de Lafarge y doc. 15 de Acciona)

La mercantil Acciona Facility Services S.A. tiene su origen en la mercantil RAMEL S.L. y su objeto social entre otros comprende servicios de conservación y mantenimiento de bienes, prestación de servicios de conservación y mantenimiento de inmueble, etc. (doc. 11 de Lafarge).

**SÉPTIMO.-** Los trabajadores demandantes prestan servicios para la mercantil Acciona Facility Services en la fábrica de cementos de Lafarge sita en [REDACTED] en el servicio de "Expediciones-Outsourcing". Su prestación de servicios se lleva a cabo en distintos puntos de la fábrica: a) área clincker (producto resultado de la fabricación en bruto y sin moler). El operario de Acciona controla el equipo informático de Lafarge marcando el código que procede en función de la TARA del camión del cliente. El proceso está completamente automatizado, de modo que se procede a la carga automática del clincker en el camión. En el supuesto de que el depósito de Lafarge se quedara sin clicker el operario de Acciona llama directamente a Sala de Control de Lafarge para dar el pertinente aviso.

b) en la descarga de cenizas en la que a través de máquina de tren de Lafarge llegan a la fábrica cenizas (aditivo empleado en la elaboración del producto/cemento que adquiere Lafarge) que se descargan por los operarios de Acciona en los silos 23 y 24 (propiedad de Lafarge) empleando los medios materiales (como compresores), de Lafarge, tarea realizada por trabajador de Acciona, interviniendo en los equipos de Lafarge el operario de esta empresa ([REDACTED]).

c) en silos (carga a granel), donde los trabajadores de Acciona llevan a cabo todo el mantenimiento mecánico, eléctrico y la logística, si bien las piezas las suministra Lafarge. (doc. 33 actor). En tal servicio al cliente de Lafarge se le da una tarjeta ubicándose para proceder a la carga en la cabina en la que hay un interfono que comunica con "básculas". En caso de que sea preciso realizar la carga de modo "manual" los trabajadores de Acciona con los



documentos que le proporciona el cliente de Lafarge (camión de cemento) realizan las acciones necesarias para que el producto sea suministrado al cliente de Lafarge, quedándose el operario de Acciona con la copia de la carga manual.

d) en la rotativa o ensacadora. Se trata de alimentar de bolsas de papel o sacos la ensacadora para posterior paletizado y venta. Tanto la rotativa (ensacadoras) como las bolsas de papel que se van colocando por el trabajador en el equipo y el producto (cemento) son propiedad de Lafarge. El operario de Acciona se centra en atender el equipo de trabajo.

e) en paletizado/almacén. En tal punto de la fábrica se realiza por un lado tareas en la máquina paletizadora con la formación de los palets con sacos de cemento (realizado con las paletizadoras automáticas propiedad de Lafarge que manejan los operarios de Acciona) recogiendo en la salida el material paletizado con las carretillas alquiladas por Acciona para su depósito en almacén, y por otro lado el personal de Acciona atiende la orden de carga (manual o mecanizada) o albarán expedida por Lafarge desde "básculas" que les es entregada por el transportista para el suministro del material correspondiente. En paletizado igualmente se verifica de manera personal por los operarios de Acciona que en las carretillas se encuentra el sello de Lafarge que estampan en los documentos de devolución de palets (palets de Lafarge) una vez realizado el recuento, documento sellado que es devuelto por el cliente a "básculas" permaneciendo una copia en poder del trabajador de Acciona para su entrega a Lafarge (doc. 41 actora). Los trabajadores de Acciona de tal sección atienden también a los proveedores de Lafarge (bobinas de plástico, sacos propiedad de Lafarge) para proceder a la descarga del material que se suministra en el almacén correspondiente, y por orden del responsable de expediciones de Lafarge, XXXXXXXXXX. Los proveedores de Lafargeholcim entregan a trabajadores de Acciona los albaranes correspondientes (doc. 40 de la parte actora).

f) se verifican las instalaciones de gasoil para las carretillas, siendo el combustible adquirido por Acciona su almacenamiento se produce en depósitos propiedad de Lafarge. (doc. 7 de la parte actora).

**OCTAVO.-** El servicio de expediciones en la fábrica de Lafarge se halla ubicado de forma separada a la producción de tal mercantil, situado conforme al mapa (doc. 9 de Lafarge).

**NOVENO.-** Los trabajadores de Acciona para acceder a las instalaciones disponen de una tarjeta identificativa en la que figuran como "personal colaborador" y diferente de la tarjeta de acceso de la que dispone el personal de Lafarge

(doc. 16 y 17 de Lafarge). El uniforme utilizado por unos y otros trabajadores es diferente (doc. 18 de Lafarge). Igualmente los trabajadores de Acciona disponen de su propio taller de herramientas, comedor y vestuario, diferenciado del de los trabajadores de Lafarge.

**DÉCIMO.-** La prestación de servicios de los trabajadores de Acciona en la fábrica de Lafarge se desarrolla de lunes a viernes en turnos de mañana (6 a 14 horas) o tarde (14 a 22 horas), coincidiendo con el horario de atención al transportista, jornada diferente a la prestada por personal de Lafarge. Los trabajadores de Acciona realizan el fichaje en máquina diferenciada (doc. 19 de Lafarge), registro de jornada que no se llevaba a cabo con anterioridad a la anualidad 2018.

Es la mercantil Acciona la que recepciona la solicitud y concede las vacaciones de sus trabajadores (doc. 8 de Acciona)

**UNDÉCIMO.-** [REDACTED] es el responsable de expediciones por cuenta de Lafarge, entregando a los trabajadores de Acciona que prestan servicio en el área de expediciones la orden de trabajo correspondiente junto con el escrito sobre el procedimiento de trabajo seguro (PTS). (doc. 34 actora y testifical de [REDACTED]).

[REDACTED] es el encargado de Acciona en todos los servicios (expediciones/mantenimiento, engrase/limpieza y servicios auxiliares) contratados por Lafarge con tal mercantil.

Los trabajadores [REDACTED] capataces de cada turno entregan el parte de trabajo diario correspondiente a [REDACTED] [REDACTED] (doc. 36 de la actora y testifical de [REDACTED] [REDACTED]), utilizando el modelo proporcionado por la fábrica. Diariamente al finalizar la jornada [REDACTED] o [REDACTED] (jefe de equipo y capataz respectivamente) elaboran el parte diario en el que recogen las lecturas de las horas máquina (de Lafarge), número de sacos, recuentos de sacos y pales, entradas y devoluciones de pales (clasificados, inservibles o a reparar), asignación de trabajos (con nombre de trabajadores y el trabajo). En dicho documento consta el nombre del responsable de expediciones de Lafarge, [REDACTED], trabajador receptor del mismo.

Igualmente son los trabajadores de Acciona los encargados del mantenimiento y reparación de la maquinaria pesada propiedad de Lafarge (principalmente paletizadoras y rotativas) utilizando para ello repuestos titularidad de Lafarge (doc. 33 de la parte actora y testifical de [REDACTED] y de [REDACTED]), siendo este trabajador de Lafarge, [REDACTED] el que expide la orden a los mecánicos de Acciona

para sacar el repuesto (doc. 35 parte actora y testifical de [REDACTED]) y les entrega el trabajo programado para tales reparaciones (doc. 37 de la parte actora).

**DECIMOSEGUNDO.-** Tras el pedido que el cliente realiza a la mercantil Lafarge, encargada de la gestión de pedidos de forma exclusiva, el transportista llega a las instalaciones de la empresa entregando la orden de carga que porta a personal de Acciona que procede a la carga del cemento, a granel o sacos, de forma mecanizada o manual. (doc. 38 y 39 de la parte actora y testifical de [REDACTED]).

El material que Acciona adquiere de los proveedores para llevar a cabo su prestación de servicios en la fábrica de Lafarge consiste básicamente en gasolina, herramientas de mano-material de handling y material consumible (doc. 22 de Acciona).

**DÉCIMOTERCERO.-** En materia de prevención de riesgos laborales en el local ubicado en paletizadora existe un documento que Lafarge requiere sea cumplimentado por los trabajadores con los "análisis de riesgo en campo", documento que cualquier trabajador de Lafarge puede solicitar del trabajador de Acciona. Adicionalmente los carretilleros de Acciona que prestan servicios en expediciones han de comprobar que los conductores de camión (clientes de Lafarge) que van a los muelles disponen los medios de protección individual requeridos (gafas, chaleco, casco y botas).

Entre las mercantiles Lafarge y Acciona existe firmado desde el año 2013 un protocolo de seguridad y salud (doc. 21 de Lafarge), teniendo lugar periódicamente reuniones de coordinación en materia de seguridad y salud entre los responsables de Acciona ([REDACTED] entre otros) y Lafarge ([REDACTED] entre otros), (doc. 22 y 23 de Lafarge).

La mercantil Acciona dispone de su propio servicio de prevención existiendo evaluación de riesgos laborales realizada por el mismo en relación con el puesto de trabajo de los demandantes (doc. 9 de Acciona), correspondiendo al mismo servicio de prevención el control y visitas periódicas en materia de prevención (doc. 10 de Acciona), así como los reconocimientos médicos de los demandantes (doc. 13 de Acciona).

La mercantil Acciona imparte a los demandantes la formación correspondiente (doc. 11 de Acciona), incluida la formación en materia preventiva. La mercantil Acciona es la que suministra a los demandantes los EPis correspondientes. Igualmente la mercantil Lafarge entrega a los trabajadores de Acciona Manual de Seguridad con el contenido obrante en el documento n° 44 de la parte actora que se da por reproducido



en aras a la brevedad, así como tiene colocado en la zona de la fábrica dedicada a expedición donde prestan servicios los demandantes pictogramas en materia de seguridad.

**DÉCIMOCUARTO.**- El servicio que se prestaba en la mercantil Lafarge en el departamento de expediciones fue externalizado en la anualidad 2010/2011, sustituyendo paulatinamente los trabajadores de Acciona (antes Ramel) a los trabajadores que prestaban servicios por cuenta de Lafarge en tal departamento, trabajadores éstos que formaron a los trabajadores de Acciona que iniciaron tal servicio (doc. 27 de Lafarge y testifical de [REDACTED] y [REDACTED].)

**DÉCIMOQUINTO.**- En el RD 256/2016 de 10 de junio por el que se aprueba la Instrucción para la recepción de cementos, se señala en su art. 1 "Esta Instrucción tiene por objeto establecer las prescripciones técnicas generales que deben satisfacer los cementos, así como regular su recepción con el fin de que los productos de construcción en cuya composición se incluya cemento permitan que las obras de construcción en que se empleen satisfagan los requisitos esenciales exigibles. Su ámbito de aplicación se extiende a la recepción de cementos en las obras de construcción, en las centrales de fabricación de hormigón y en cualesquiera otras instalaciones, como en aquéllas en las que se fabriquen productos de construcción en los que en su composición se emplee cemento."

En el apartado 4.2.3 de la norma UNE-EN 197-2 se indica "El manual de calidad debe describir las precauciones que se toman para preservar la calidad del cemento mientras que se encuentre bajo la responsabilidad del fabricante. Se debe incluir una descripción de los procedimientos utilizados en los puntos de expedición. La documentación de expedición debe permitir la trazabilidad hacia las operaciones de producción". Respecto de tal norma en la Guía sobre criterios para la puesta en práctica del marcado CE de los cementos, elaborada en noviembre de 2016 por el Ministerio de Economía Industria y Competitividad se señala: "Para dar cumplimiento a estos requisitos la documentación de expedición debe recoger la fábrica o punto de expedición de donde se ha expedido, la cantidad, destino y designación del cemento. La documentación interna debe recoger además el silo de donde se ha cargado el cemento a granel o el silo de donde se ha ensacado. Cuando sea aplicable, la documentación interna debe reflejar el silo o almacenamiento de los componentes utilizados durante la molienda y el silo destino del producto molido. El manual de calidad debe recoger la información actualizada de los cementos que se encuentran almacenados en los silos de los Puntos de expedición que puedan existir, de

tal manera que se asegure la trazabilidad hace las operaciones de producción del cemento expedido. El fabricante registrará y archivará esta información siendo objeto de inspección por el Organismo Notificado. La documentación de expedición (albaranes) y etiquetado de los sacos deben cumplir todos los requisitos recogidos en la norma armonizada" (doc. 31 de la parte actora).

**DÉCIMOSEXTO.**- En el caso de que a los demandantes se les reconociese la existencia de una relación laboral con LafargeHolcim la categoría/ salario a reconocer a los mismos, conforme al convenio colectivo de aplicación en Lafarge sería:

1.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional auxiliar producción y salario bruto anual de 23.877,49 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

2.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional auxiliar técnico de 1ª eléctrico y mecánico y salario bruto anual de 31.048,31 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

3.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional auxiliar técnico de 1ª eléctrico y mecánico y salario bruto anual de 29.764,03 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

4.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional jefe de encargado de almacén y salario bruto anual de 35.144,57 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

5.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional auxiliar de producción y salario bruto anual de 28.749,46 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

6.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional jefe encargado de almacén y salario bruto anual de 37.579,19 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

7.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional auxiliar de producción y salario bruto anual de 29.902,55 euros (salario base, pagas extras, gratificación



navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

8.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional auxiliar de producción y salario bruto anual de 28.696,32 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

9.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional auxiliar de producción y salario bruto anual de 28.749,56 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

10.- D. [REDACTED] tendría como categoría profesional auxiliar administrativo y salario bruto anual de 26.730,28 euros (salario base, pagas extras, gratificación navidad, gratificación beneficios, ayuda economato, plus comida, prima seguridad y prima medioambiental).

(documento nº 27 de Lafarge y doc. 14 de Acciona)

**DÉCIMOSEPTIMO.-** Con fecha 15 de febrero de 2019 tuvo lugar acto de conciliación ante el SMAC, en virtud de papeleta presentada el 29 de enero de 2019 (en el caso de Isaac Jiménez Redondo en fecha 5 de febrero de 2019), concluyendo el mismo sin avenencia.

#### FUNDAMENTOS JURIDICOS

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2) del art. 97 de la LJS hacerse constar que, los anteriores hechos, son el resultado de la documental aportada por las partes y testificales practicadas en el acto de la vista. Igualmente los hechos quinto, séptimo, undécimo y décimotercero resulta de la actuación inspectora llevada a cabo y reflejada en documento nº 7 de la parte actora.

**SEGUNDO.-** Los demandantes alegan como fundamento principal de su demanda la existencia de una cesión ilegal en la cual la empresa real para la que prestan sus servicios es LafargeHolcim España SAU y no la empresa que figura formalmente como empleadora Acciona Facility Services, S.A.

El artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores establece que "la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa sólo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas en los términos que legalmente se establezcan". Con esta declaración se trata de evitar que un tercero se interponga formalmente entre el



trabajador y el verdadero receptor de su prestación laboral; y ello tanto si la cesión se realiza abiertamente como -lo que es más frecuente- bajo la apariencia de una contrata de obra o de servicios amparada y regulada en el artículo 42 del mismo texto legal.

La cesión ilegal de trabajadores remite a un fenómeno ciertamente complejo en el que "el empresario real, que incorpora la utilidad patrimonial del trabajo y ejerce efectivamente el poder de dirección, aparece sustituido en el contrato de trabajo por un empresario formal. Esto implica, como ha señalado la doctrina científica, varios negocios jurídicos coordinados: 1) un acuerdo entre los dos empresarios -el real y el formal- para que el segundo proporcione al primero trabajadores que serán utilizados por quien, sin embargo, no asume jurídicamente la posición empresarial; 2) un contrato de trabajo simulado entre el empresario formal y el trabajador; y 3) un contrato efectivo de trabajo entre éste y el empresario real, pero disimulado por el contrato de trabajo formal" (Sentencia Tribunal Supremo 17 enero 2002).

Tanto la doctrina como la jurisprudencia han venido realizando un importante esfuerzo destinado a determinar cuándo nos encontramos ante una verdadera contrata y cuando nos hallamos ante una contrata aparente, para aplicar el artículo 42 o el 43 del Estatuto de los Trabajadores. Así, el Tribunal Supremo, en Sentencias, entre otras muchas de 14 de septiembre de 2001 y 17 de enero de 2002, ha señalado que para merecer este nombre la contrata debe reunir los siguientes requisitos: "a) Disponer de una organización con existencia autónoma o independiente; b) Contar con los medios personales y materiales necesarios para el desarrollo de la actividad; c) Desarrollar una actividad lícita, propia y específica, que se diferencia de la de la empresa principal; d) Organizar, dirigir y controlar efectivamente el desarrollo de su propia actividad, ejerciendo el contratista las funciones inherentes a la condición de empresario; y e) Asumir las responsabilidades y los riesgos propios del desarrollo de una gestión empresarial.". En el mismo sentido, el Tribunal Supremo se ha pronunciado en Sentencias de 14 de marzo y 3 de octubre de 2005.

Estos criterios han sido incorporados con indudable simetría en la redacción del artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores operada en virtud del Real Decreto Ley 5/2006, declarándose ahora: "En todo caso, se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en el

presente 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."

Igualmente respecto de pleitos como el presente en que media un contrato de prestación de servicios entre la llamada empresa formal y la empresa real (LafargeHolcim en este caso) la jurisprudencia del Tribunal Supremo (muestra es la sentencia de 19 de junio de 2012) ha recurrido tradicionalmente a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador, pudiendo citarse, entre ellos: la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios (sentencia de 7 de marzo de 1988); el ejercicio de los poderes empresariales (sentencias de 12 de septiembre de 1988, 16 de febrero de 1989, 17 de enero de 1991 y 19 de enero de 1994) y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico (capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva). Pero esto no significa que sólo en el caso de empresas aparentes, sin patrimonio ni estructura productiva relevantes, pueda darse la cesión. Así la sentencia de 16 de febrero de 1989 señala que la cesión puede tener lugar "aun tratándose de dos empresas reales si el trabajador de la una trabaja permanentemente para la otra y bajo las órdenes de ésta" y la sentencia de 19 de enero de 1994 establece que, "aunque se ha acreditado que la empresa que facilita personal a otra tiene una actividad y una organización propias, lo relevante a efectos de la cesión consiste en que esa organización «no se ha puesto en juego», limitándose su actividad al «suministro de la mano de obra o fuerza de trabajo» a la empresa arrendataria". El mismo criterio se reitera en la sentencia de 12 de diciembre de 1997, y más recientemente en una serie de SSTs relacionadas con la cesión ilegal estimada en la prestación de servicios para un Ayuntamiento, de las que a título de ejemplo se citan las de 27 de enero de 2.011, y 2 de junio de 2.011. En todas ellas se destaca la relevancia de la actuación empresarial en el marco de la contrata como factor esencial para la calificación de la situación



resultante, de manera que, en definitiva, para que exista cesión basta que se produzca un fenómeno interpositorio en virtud del cual aparezca en la posición contractual propia del empresario alguien que no tiene en realidad esa posición, es decir, lo que sucede es que quien se apropia efectivamente de los frutos del trabajo, dirige éste y lo retribuye no es formalmente empresario, porque su lugar está ocupado por un titular ficticio.

La finalidad que persigue el artículo 43 Estatuto de los Trabajadores es que la relación laboral real coincida con la formal y que quien es efectivamente empresario asuma las obligaciones que le corresponden, evitando así que se produzcan determinadas consecuencias que suelen asociarse a la interposición, como son la degradación de las condiciones de trabajo cuando la regulación profesional vigente para el empresario formal es menos beneficiosa para el trabajador que la que rige en el ámbito del empresario real, o la disminución de las garantías cuando aparecen empleadores ficticios insolventes. Pero ello no implica que toda cesión sea necesariamente fraudulenta por ocultar a la empresa real y solvente a través de una empresa ficticia o por perseguir un perjuicio para los derechos de los trabajadores.

Conforme indica la sentencia mencionada del Tribunal Supremo de 19 de junio de 2012 lo relevante en la cesión ilícita es que realmente la actividad del personal cedido se confunda y alcance una identidad básica con el que llevan a cabo los trabajadores de la empresa real, más allá además de los términos de la contrata.

También en las sentencias de la Sala de lo Social del TSJ de Castilla-La Mancha de 28 de mayo de 2013 y más recientemente de 6 de junio de 2017 se recordaba la doctrina de la STS de 4-3-08 , en la que se indicaba que: "Sobre las características de la cesión ilegal, en ocasiones la Sala ha puesto el acento en la inexistencia de puesta en juego de la organización, al destacar -en el argumento sobre la falta de contradicción- que la esencia de la cesión no se centra en que la empresa cedente sea real o ficticia o que tenga o carezca de organización sino que lo relevante -a efectos de la cesión- consiste en que esa organización «no se ha puesto en juego», limitándose su actividad al suministro de la mano de obra a la otra empresa que la utiliza como si fuera propia, de manera que se contempla la cesión ya no como un supuesto de interposición de mano de obra entre empresas ficticias como en un primer momento se entendió sino una situación que puede darse entre empresas reales que, sin



embargo, no actúan como tales en el desarrollo de la contrata al no implicar en ella su organización y riesgos empresariales" ( SSTS 17/07/93 ; 19/01/94 ; 12/12/97 ; 03/02/00 ; 14/09/01 ; 27/12/02 ; 16/06/03 ; 11/11/03 ; 20/09/03 ; 03/10/05 ; 30/11/05 ; 14/03/06 ; 24/04/07 ; 21/09/07 ; 26/09/07 y 04/12/07 ). En este último aspecto se ha remarcado la irrelevancia de la realidad empresarial, pues aunque en la práctica sea frecuente la utilización de testaferros que suelen carecer de realidad empresarial, esto no significa que sólo en el caso de empresas aparentes, sin patrimonio ni estructura productiva relevantes, pueda darse la cesión, pues como fenómeno interpositorio de carácter jurídico, la cesión puede actuar completamente al margen de la realidad o solvencia de las empresas (con numerosas citas, las SSTS 14/09/01 ; 17/01/02 ; 16/06/03 y 14/03/06 ), de manera que el hecho de que la empresa contratista cuente con organización e infraestructura propias no impide la concurrencia de cesión ilícita de mano de obra si en el supuesto concreto, en la ejecución de los servicios de la empresa principal, no se han puesto en juego esta organización y medios propios, limitándose su actividad al suministro de la mano de obra o fuerza de trabajo necesaria para el desarrollo de tal servicio ( SSTS 12/12/97 y 24/04/07 ) .

**TERCERO.-** En el caso presente procede examinar cual es la intervención de la empleadora codemandada, Acciona Facility Services, S.A. con los trabajadores demandantes, y respecto de tal cuestión procede señalar en primer lugar que si bien esta empleadora es una empresa real, ello no supone, necesariamente, que no se haya podido producir el fenómeno interpositorio prohibido por el ordenamiento jurídico pues lo relevante a estos efectos es comprobar si el arrendamiento de servicios concertado entre la empresa empleadora formal y Lafargeholcim España, SAU es únicamente un acuerdo de cesión que se agota en el suministro de mano de obra; por lo que habrá que determinar si, en el presente caso, quien dirigía la actividad empresarial objeto de la contrata no era la empresa contratista sino la principal.

De los hechos probados contenidos en esta sentencia, resultado de la abundante documentación aportada por las partes, y fundamentalmente por la actora (doc. 33 a 41) así como de las testificales practicadas y principalmente la practicada en la persona de D. [REDACTED] trabajador de Lafargeholcim como responsable de expediciones, resulta que la actividad desarrollada por los demandantes, en el

servicio de expediciones-outsourcing, se desarrollaba de forma que de facto la misma era dirigida por la empresa principal, a través de este responsable de expediciones, del cual los trabajadores, tanto el jefe de equipo, capataces, como también el resto, recibían las instrucciones sobre el trabajo a realizar (doc. 34) y reportaban el resultado de dicho trabajo (doc. 36), y en el caso de los mecánicos recibían las órdenes e instrucciones sobre las reparaciones a realizar (doc. 33 y 35 de la parte actora) así como autorizaba la entrega de los repuestos correspondientes (propiedad de Lafarge). De tal prueba documental, incluido el informe emitido por la ITSS y testifical practicada resulta que es la empresa principal la que controla no solo los resultados sino igualmente el día a día de la actividad ejecutada por los trabajadores empleados en la contrata. Junto con tal inclusión de los trabajadores de Acciona dentro del ámbito de organización y dirección de la mercantil Lafargeholcim, S.AU procede señalar que igualmente nos encontramos en el supuesto presente que la mercantil Acciona únicamente aporta maquinaria manual y las carretillas, pues la pesada y más técnica es propiedad de la empresa Lafarge.

El hecho de que la empresa contratista se haya reservado algunas facultades inherentes al poder de dirección empresarial (prevención de riesgos laborales, en coordinación con la empresa principal, concesión de vacaciones, etc.) no impide la apreciación de tal figura jurídica de cesión ilegal en tanto que como ha señalado la jurisprudencia con reiteración, "lo relevante a efectos de la cesión consiste en que esa organización "no se ha puesto en juego", limitándose su actividad al "suministro de la mano de obra o fuerza de trabajo" a la empresa arrendataria" ( SSTS de 19 de enero de 1994 , 12 de diciembre de 1997 y auto de 28 de septiembre de 1999 ). Por tanto siendo que la maquinaria pesada y más técnica para la ejecución de la contrata pertenecían a la empresa principal, que la actividad se desarrollaba en las instalaciones de su propiedad, que era el personal de su plantilla quien ejercía el auténtico control directo de la ejecución del trabajo, y que la actividad respecto de la expedición del producto principal, materia prima, es asumida ampliamente por los trabajadores de Acciona, comprendiendo la misma no solo la entrega del producto acabado al transportista sino acciones más amplias como la reparación de la maquinaria pesada, recepción de materia prima de proveedores, ensacado y paletizado de producto, para lo que resulta imprescindible tal maquinaria pesada propiedad de





Acciona, debemos concluir que se da la situación descrita en el art. 43 ET.

La utilización de instrumental propio de Acciona, carretillas o herramientas manuales principalmente, la gestión de vacaciones y permisos o la existencia de un vestuario propio (incluso de una zona propia de comedor y taller o tarjeta identificativa distinta para acceder a las instalaciones, no impide la apreciación de la cesión ilegal ) pues como ha señalado el Tribunal Supremo (STS de 4 de julio de 2012) "éstas son las típicas funciones que lleva a cabo obligatoria y tradicionalmente el prestamista de mano de obra; ni tampoco otros poco significativos, como que le proporcione el vestuario, lo cual no es, en definitiva, sino una parte de salario en especie" y en el mismo sentido puede verse la STS de 5 de noviembre de 2012, rec. 4282/2011 .

**CUARTO.-** En el caso presente concurre igualmente respecto de la actividad que prestan los trabajadores de Acciona demandante en el servicio de expediciones-outsourcing de la mercantil Lafargeholcim SAU el llamado plus relevante, respecto del cual la doctrina jurisprudencial (entre otras STSJ Castilla y León de 10 de febrero de 2010) señala "Para la diferenciación de los contratos de obra o servicio de la figura especial de la cesión de trabajadores ha de atenderse al objeto real de la prestación, de manera que cuando este objeto nada aporte mas que el trabajo de los operarios, sean uno o varios, estaremos ante una cesión o puesta a disposición de trabajadores, mientras que estaremos ante otro tipo de trabajo cuando, además de la suma de las prestaciones de trabajo, aparezca un "plus" con la suficiente relevancia para ser causa del contrato, "plus relevante" que puede consistir en la aportación a la ejecución del contrato de medios materiales sustanciales, en la aportación de una organización propia y compleja de los servicios prestados desde la estructura de la empresa contratista, en la aportación de conocimientos técnicos especializados o "know-how" del que sea titular la empresa contratista, etc." En el presente caso no consta acreditada ninguna aportación sustancial de la empresa empleadora susceptible de configurar dicho "plus relevante", pues los elementos que se acreditan aportados por la mercantil a sus trabajadores (carretillas, herramientas manuales, vestuario, formación, etc.) son totalmente marginales en el contexto de la relación entre la mercantil Lafarge y Acciona, y en el contexto de la prestación de servicios de los demandantes. Tampoco el hecho de que la formación se suministre por la mercantil Acciona,

pues el mismo es un elemento adicional más y marginal en la actividad profesional desarrollada por los demandantes, que no desvirtúa la existencia de cesión, puesto que el negocio jurídico de la puesta a disposición puede conllevar, como por ejemplo en el contexto de la Ley 14/1994, reguladora de las empresas de trabajo temporal, que la cedente se ocupe de la formación y la vigilancia de la salud de los trabajadores cedidos. Por el contrario la muy relevante aportación material necesaria para el trabajo de los demandantes, esto es, la maquinaria pesada (paletizadora, ensacadora), medios informáticos, materia prima como sacos, o repuestos utilizados por los mecánicos, la realiza la empresa cesionaria, en cuya estructura organizativa se integran los demandantes, bajo las órdenes y supervisión del responsable de expediciones perteneciente a la empresa Lafarge. No puede considerarse como mando directo de los demandantes la presencia del encargado [REDACTED], pues el mismo figura como encargado de Acciona en todos los servicios que tal mercantil desarrolla y presta en las instalaciones de Lafarge, no solo expediciones/mantenimiento, sino también en los servicios auxiliares y de limpieza, sin que conste prueba alguna de que imparta instrucciones directas a los trabajadores demandantes en relación con su prestación diaria de servicios.

En todo caso como señala la STSJ de Castilla y León de 11 de julio de 2007 "Es por ello que la presencia entre los trabajadores de alguno con cierta calidad de mando u organización del grupo no significa, por sí sola, que dejemos de estar en presencia de una cesión de trabajadores y nos insertemos en otro tipo contractual. Lo decisivo, como hemos dicho, es si la prestación pactada entre las empresas contiene un " plus relevante" añadido sobre la mera suma de las prestaciones laborales. No ha de olvidarse que la cesión no solamente puede afectar a mano de obra no cualificada, sino también a personas con función de mando, siempre y cuando tales personas se integren en la estructura productiva de la empresa cesionaria y aparezcan desvinculadas de la estructura organizativa y productiva de la cedente. No deja de existir cesión, por tanto, cuando a la suma de prestaciones de los trabajadores no cualificados se añade la cesión de otro trabajador con funciones de coordinación o mando. En esos casos son dos los factores que deben concurrir para descartar la existencia de cesión: a) La importancia de la aportación de esas funciones de organización y mando en relación con la pura prestación de trabajo de los demás operarios, de manera que pueda decirse que esas funciones

añaden el " plus relevante" al que nos referimos anteriormente. b) La integración de esas funciones de organización y mando dentro de la estructura productiva de la empresa contratista y no dentro de la estructura productiva de la empresa principal, porque si, a pesar de todo, el mando se integra en la organización jerárquica de la empresa principal nos encontramos con un grupo de trabajadores desgajado de su empresa empleadora formal e integrado funcional y orgánicamente en la estructura de la cesionaria. Hay que subrayar muy especialmente que el objeto específico de las modalidades de contrato de trabajo reguladas en el artículo 10 del Estatuto de los Trabajadores son los grupos de trabajadores y que, dentro de la modalidad del contrato de grupo se contempla la existencia de un "jefe de grupo", cuya presencia no desvirtúa la naturaleza jurídico-laboral de la relación, ni la dependencia del conjunto del grupo respecto de su empleador. Nada impide considerar, por tanto, que un grupo así estructurado pueda ser objeto de cesión, sin que con ello se llegue a configurar necesariamente un contrato de arrendamiento de obra o servicio con sustancialidad propia.

En el caso presente el trabajador de Acciona [REDACTED] [REDACTED] que figura como encargado de la mercantil empleadora en las instalaciones de Lafarge en [REDACTED] [REDACTED] (Toledo), no se acredita realice funciones que aparezcan revestidas de una especial importancia que llegue a permitir calificar las mismas como un " plus relevante" en relación con la mera aportación de trabajo del conjunto del grupo, ni tampoco ese grupo de trabajadores aparecen integrados dentro de la estructura de la empresa que formalmente aparece como empleadora (atendiendo en cambio a las órdenes y directrices del responsable de expediciones de Lafarge [REDACTED]), la cual no pone en juego ninguna estructura organizativa ni material distinta de la necesaria, para la llevanza de la mera gestión contractual y de las cotizaciones sociales, o como mucho pone en juego elementos materiales accesorios y no principales en el desarrollo de la actividad productiva. Por el contrario este grupo de trabajadores demandantes, de acuerdo con los hechos probados, dependen de la dirección marcada por el responsable de expediciones de la mercantil Lafarge, y, por tanto, está integrado en la estructura organizativa y en la cadena de mando de la cesionaria.

Tampoco como se ha señalado antes constituye un plus relevante, susceptible de desvirtuar el objeto del contrato, la aportación de medios materiales marginales, carretillas,

herramientas manuales, ni la existencia de uniformes y distintivos de la empresa cedente, ni la realización por la misma de determinadas actuaciones de formación e información a los trabajadores, pues no se acredita que dicha aportación es de gran complejidad o de elevado coste, de manera que pueda configurarse el objeto del contrato de manera diferente a la mera puesta a disposición de los servicios de los trabajadores.

En cuanto a la facturación mensual, depende conforme se pone de manifiesto por los testigos y resulta del documento nº 8 de la codemandada Lafarge, del volumen o toneladas del cemento, lo que revela la traslación mecánica de tal producto/materia prima a la facturación, lo que refuerza la conclusión de concurrencia de cesión ilegal. Sin que por otra parte en la documentación facilitada por la mercantil codemandada, doc. 8 figure la aplicación por la empresa principal de ningún bonus malus o penalización.

**QUINTO.-** Igualmente resulta probado que el origen de la presente situación se halla en las anualidades 2010/2011 cuando Lafarge descentraliza o externaliza el servicio de expediciones contratándolo con una empresa externa, pasando los trabajadores de Acciona (antes Ramel) a sustituir paulatinamente a los trabajadores de Lafarge que prestaban servicios en las mismas instalaciones.

Como señala STSJ Castilla la Mancha de 23 de noviembre de 2018 "1.- De todas formas, cuando la contrata consiste en una prestación de servicios que tiene lugar en el marco de la empresa principal o arrendataria, no es fácil diferenciarla de la cesión, lo que se agrava porque en la práctica se recurre a las contratas como medio formal de articular un acuerdo interpositorio de facilitación de trabajadores entre el cedente y el cesionario y es difícil reconocer, en las circunstancias de cada caso, el límite entre un mero suministro de trabajadores y una descentralización productiva lícita. Por ello, la doctrina judicial ha recurrido a la aplicación ponderada de diversos criterios de valoración que no son excluyentes, sino complementarios, y que tienen un valor indicativo u orientador: la justificación técnica de la contrata, la autonomía de su objeto, la aportación de medios de producción propios [ STS 07/03/88 [RJ 1988863]]; el ejercicio de los poderes empresariales [ SSTS 12/09/88 [ RJ 1988877], 16/02/89 [ RJ 198974], 17/01/91 [RJ 19918] -rcud 990/90 - y 19/01/94 [RJ 199452] -rcud 3400/92 -] y la realidad empresarial del contratista, que se pone de manifiesto en relación con datos de carácter económico, como

capital, patrimonio, solvencia, estructura productiva... [ SSTS 17/01/91 [RJ 19918] - rcud 990/90 - y 11/10/93 [RJ 1993586] -rco 1023/92-] ( SSTS 14/09/01 [RJ 200282] -rcud 2142/00 -; 17/01/02 [RJ 2002755] -rec. 3863/2000 -; 16/06/03 [RJ 2003092] -rcud 3054/01 -; y 14/03/06 [RJ 2006230] -rcud 66/05 -). 2.- Y en otras ocasiones se ha dicho que la línea divisoria entre los supuestos de subcontratación lícita y de pseudocontrata o cesión ilegal de trabajadores bajo falsa apariencia de contrata de obras o servicios ha de ser trazada de acuerdo con la doctrina del empresario efectivo [ STS 11/07/86 [ RJ 1986026 ]; 17/07/93 [RJ 1993688] -rcud 1712/92 -; 11/10/93 [RJ 1993586] -rco 1023/92 -; 18/03/94 [RJ 1994548] -rcud 558/93-; y 12/12/97 [RJ 1997315] -rcud 3153/96-], debiendo ponderarse el desempeño de la posición empresarial no de manera general sino en relación al trabajador concreto que la solicita [ STS 12/09/88 [RJ 1988 877 ]; y 19/01/94 [RJ 199452] -rcud 3400/92 -]. De acuerdo con esta doctrina, los casos de empresas contratistas que asumen la posición de empresarios o empleadores respecto de sus trabajadores, desempeñando los poderes y afrontando las responsabilidades propias de tal posición se incluyen en la subcontratación lícita, regulada por el art. 42 del ET (RCL 199597), mientras que los casos de contratas ficticias de obras o servicios que encubren una mera provisión de mano de obra constituyen cesión ilegal de trabajadores, prohibida y regulada por el 43 del ET. Siendo ello así, para proceder a la calificación que corresponda en cada caso es necesario en cada litigio considerar las circunstancias concretas que rodean la prestación de servicios del trabajador, las relaciones efectivamente establecidas entre el mismo y las empresas que figuran como comitente y contratista, y los derechos y obligaciones del nexo contractual existente entre estas últimas ( STS 30/05/02 [RJ 2002567] -rec. 1945/2001 - )."

Consideraciones las indicadas que, en su aplicación al caso que nos ocupa, deben conducir a ratificar la efectiva existencia de una cesión ilegal de los demandantes en los términos explicitados en el fundamento jurídico anterior, en tanto que, teniendo en cuenta, como indica el Tribunal Supremo en la Sentencia antes indicada, que la finalidad que persigue el art. 43 ET es que la relación laboral real coincida con la formal, evitando la degradación de las condiciones de trabajo o la disminución de las garantías; necesario es deducir de lo actuado la existencia de una disociación efectiva entre la relación laboral real y formal de los trabajadores demandantes con las empresas

codemandadas, Lafarge y Acciona respectivamente, lo que se infiere de los hechos probados, ponen de manifiesto que los demandantes, al momento de interposición de la presente demanda y desde el inicio de la prestación de sus servicios, sin ningún tipo de prueba en contrario, pasan a formar parte de la propia estructura organizativa de la empresa Lafarge para los que los desarrolla, siendo la razón de su ingreso en la empresa la sustitución de los trabajadores de la misma que desempeñaban las mismas funciones en el año 2010/2011. En la realización de tal contrata la mercantil Acciona carece de autonomía técnica alguna en tanto sólo es Lafarge la que cuenta con los medios materiales, maquinaria imprescindible y permisos y licencias administrativas para proceder al desarrollo de la actividad sobre la materia prima, cemento, desde su inicio y hasta el momento de su expedición. Los trabajadores demandantes en la actualidad se integran en la estructura organizativa y directiva de Lafargeholcim, recibiendo directamente las órdenes e instrucciones del responsable de Lafarge de expediciones, utilizando los medios materiales imprescindibles para el desarrollo de la actividad, desde los repuestos mecánicos para la reparación de la maquinaria hasta la maquinaria como ensacadora, paletizadora o rotativa cuyo manejo llevan a cabo para el desarrollo diario de su actividad.

**SEXTO.-** En consecuencia por esta juzgadora se concluye y conforme informa la Inspección Provincial de Trabajo en su informe de fecha 18 de enero de 2019, aportado como documento nº 7 de la parte actora, que nos encontramos claramente ante una cesión ilegal de trabajadores, que se intenta encubrir o disimular tras la ficción de existencia de un contrato de prestación de servicios entre las empresas codemandadas, cuando queda evidenciado que la empresa que formaliza el contrato de trabajo, aunque tenga una estructura propia, no la pone al servicio del desempeño de la actividad de los trabajadores demandantes, más allá de las formalidades iniciales, de elementos marginales que pone a su disposición y del pago del salario, realizándose la prestación del trabajo por parte de los demandantes plenamente integrados dentro de la mercantil demandada, Lafargeholcim España S.AU, sometida al poder de dirección y organización de personal de la misma. En definitiva, estando ante un supuesto claro de cesión prohibida, que encaja plenamente dentro de lo dispuesto, con tal carácter prohibitivo, en el artículo 43 ET

.

Por ello debe de considerarse que la contratación de los trabajadores con la mercantil empleadora ha sido un mero negocio interpositorio que constituye una cesión ilegal de mano de obra prevista en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. La parte actora, los demandantes, desde el momento inicial de su contratación ha permanecido dentro del ámbito del poder de dirección de Lafargeholcim, que en todo momento ha actuado como su verdadero y real empleador, limitándose la codemandada Acciona Facility Services, S.A. a ejercer como empresarios meramente formales, al no poner en juego su organización ni instrumento alguno de dirección u organización del trabajo, dejando de ejercer la condición de empresa en su aspectos propios y definitorios, salvo en extremos que deben calificarse de instrumentales (altas, permisos, nóminas, formación), pues son necesarios para intentar encubrir la cesión ilegal, de forma externa, por lo que los demandantes deben ser considerados como trabajadores indefinidos de Lafargeholcim, al haber realizado la opción en dicho sentido, con la antigüedad que figura en el hecho probado primero de la presente resolución, resultado del examen de la documental nº 1 de la parte actora,

**SÉPTIMO.-** En cuanto a las diferencias retributivas que se reclaman oponen las mercantiles demandadas la inadecuada acumulación de la reclamación de cantidad formulada. Sin embargo señala el art. 25 LJS "1. El actor podrá acumular en su demanda cuantas acciones le competan contra el demandado, aunque procedan de diferentes títulos, siempre que todas ellas puedan tramitarse ante el mismo juzgado o tribunal." (...) "3. También podrán acumularse, ejercitándose simultáneamente, las acciones que uno o varios actores tengan contra uno o varios demandados, siempre que entre esas acciones exista un nexo por razón del título o causa de pedir. Se entenderá que el título o causa de pedir es idéntico o conexo cuando las acciones se funden en los mismos hechos". En el caso presente concurre tal nexo por razón de título a causa de pedir, entre la acción declarativa ejercitada reclamando la declaración de cesión ilegal y existencia de relación laboral entre los demandantes y Lafargeholcim y diferencias salariales derivadas de la aplicación de distinta norma convencional por razón de la empleadora.

Cuestión diferente es que en el examen de los elementos constitutivos cuya prueba corresponda a la parte actora no pueda estimarse la totalidad de los conceptos retributivos objeto de reclamación por falta de acreditación de los mismos, y así ocurre con las ayudas, complemento por toneladas vendidas, plus distancia, etc., respecto de los que

en este procedimiento no se acreditan por la parte actora los requisitos para su devengo, ni para establecer la cuantía a la que pueden ascender los mismos..

Por tanto procede atender a los salarios indicados por la mercantil Lafarge en el documento nº 27 que corresponderían a los demandantes si se les reconociera la relación laboral con tal mercantil y conforme a las categorías y salarios que se señalan de aplicación atendiendo al convenio colectivo vigente en tal empresa demandada, y estimar la demanda en la diferencia existente entre tales cuantías y la que han venido percibiendo los demandantes en la mercantil Acciona y que se acreditan en el documento nº 14 de tal codemandada y nóminas aportadas.

En consecuencia procede la estimación parcial de la demanda en lo que se refiere a la reclamación de cantidad con condena a las codemandadas con carácter solidario a abonar a los trabajadores las diferencias retributivas correspondientes a la anualidad de 2018 y diez mensualidades devengadas a fecha de la vista de la anualidad de 2019 (22 mensualidades), en las siguientes cuantías:

1. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual de 5.548,02 euros, y mensual de 462,30 euros, pero al ser la reclamación de cantidad formulada en demanda inferior a la resultante en virtud del principio dispositivo debemos atenernos a aquella, esto es 2241,69 euros correspondientes a la anualidad de 2018 y 1790 euros correspondientes a la anualidad de 2019. Total 4.031,69 euros brutos.
2. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 8.458,50 euros, y del año 2019 7048,70 euros. Total 15.507,20 euros.
3. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 9.841,32 euros, y del año 2019 8201,10 euros. Total 18.042,42 euros.
4. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 9.839,25 euros, y del año 2019 8.199,40 euros. Total 18.038,65 euros.
5. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 9.841,32 euros, y del año 2019 8201,10 euros. Total 18.042,42 euros.
6. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 14.719,19 euros, y del año 2019 12.266 euros. Total 26.985,19 euros.
7. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 8.661,51 euros, y del año 2019 7217,90 euros. Total 15.879,41 euros.



8. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 10.381,67 euros, y del año 2019 8.651,40 euros. Total 19.033,07 euros.
9. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 10.434,91 euros, y del año 2019 8.695,70 euros. Total 19.130,61 euros.
10. Respecto [REDACTED] le correspondería una diferencia salarial anual del año 2018 de 7.268,79 euros, y del año 2019 6.057,3 euros. Total 13.326,09 euros.

Más las mensualidades que hayan devengando y se devenguen hasta el reconocimiento por la demandada del derecho de los demandantes por importe bruto mensual siguiente:

- 1.- Respecto de [REDACTED] a cuantía de 179 euros/mes.
- 2.- Respecto de [REDACTED] s la cuantía de 704,87 euros/mes.
- 3.- Respecto de [REDACTED] a cuantía de 820,11 euros/mes.
- 4.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 1068,38 euros/mes.
- 5.- Respecto de [REDACTED] a cuantía de 819,94 euros/mes.
- 6.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 1.226,60 euros/mes.
- 7.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 721,79 euros/mes.
- 8.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 865,14 euros/mes.
- 9.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 869,57 euros/mes.
- 10.-Respecto de [REDACTED] la cuantía de 605,73 euros/mes.

Con devengo de los intereses del art. 29.3 ET.

**OCTAVO.-** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 191 LJS contra la presente sentencia procede interponer recurso de suplicación, de lo que se advertirá a las partes.

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

#### FALLO

Que estimando las demandas, presentadas por D. [REDACTED]  
[REDACTED]

[REDACTED]

[REDACTED] contra **LAFARGEHOLCIM ESPAÑA S.A.U. Y ACCIONA FACILITY SERVICES, S.A.** con la intervención de FOGASA, debo declarar y declaro la existencia de cesión ilegal con reconocimiento de la opción de los trabajadores de acceder a la condición de trabajadores indefinidos de la mercantil Lafargeholcim España SAU, con la antigüedad indicada en el hecho probado primero de la presente resolución, y con las consecuencias legales y derechos inherentes a tal declaración.

Igualmente estimando parcialmente la demanda en materia de reclamación de cantidad debo condenar y condeno a las codemandadas a abonar solidariamente a los demandantes las siguientes cuantías brutas correspondientes a la diferencia entre lo abonado por Acciona Facility Services, S.A. y lo debido abonar por el Lafargeholcim España, S.A.U. devengadas desde enero de 2018 a octubre de 2019, ambos inclusive:

- 1.- A D. [REDACTED] 4.031,69 euros.
- 2.- A D. [REDACTED] 15.507,20 euros.
- 3.- A D. [REDACTED] 18.042,42 euros.
- 4.- A D. [REDACTED] 18.038,65 euros.
- 5.- A D. [REDACTED] 18.042,42 euros.
- 6.- A D. [REDACTED] 26.985,19 euros.
- 7.- A D. [REDACTED] 15.879,41 euros.
- 8.- A D. [REDACTED] 19.033,07 euros.
- 9.- A D. [REDACTED] 19.130,61 euros.
- 10.- A D. [REDACTED] 13.326,09 euros.

Más las mensualidades que hayan devengando y se devenguen hasta el reconocimiento por la tal mercantil demandada del derecho de los actores, por los siguientes importes mensuales:

- 1.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 179 euros/mes.
- 2.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 704,87 euros/mes.
- 3.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 820,11 euros/mes.
- 4.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 1068,38 euros/mes.
- 5.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 819,94 euros/mes.
- 6.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 1.226,60 euros/mes.
- 7.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 721,79 euros/mes.



- 8.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 865,14 euros/mes.  
9.- Respecto de [REDACTED] la cuantía de 869,57 euros/mes.  
10.-Respecto de [REDACTED] [REDACTED] la cuantía de 605,73 euros/mes.

Tales cuantías devengarán el interés de mora del diez por ciento.

Notifíquese esta resolución a las partes, haciéndoles saber que contra la misma cabe interponer **Recurso de Suplicación** ante **la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla La Mancha**, anunciándolo ante este Juzgado por comparecencia o por escrito en el plazo de los **cinco días hábiles siguientes a la notificación del presente fallo**, de conformidad con lo dispuesto por los arts. 191 y ss de la LJS; siendo indispensable que al tiempo de anunciarlo acredite la parte que no ostente el carácter de trabajador y no goce del beneficio de justicia gratuita, haber consignado el importe íntegro de la condena o presentar aval solidario de Entidad Financiera por el mismo importe. Así mismo deberá constituir otro depósito por importe de 300 euros en la cuenta de depósitos y consignaciones de este Juzgado, presentando el resguardo correspondiente a éste último depósito en la Secretaria del Juzgado al tiempo de interponer el Recurso y el del primer depósito al momento de anunciarlo, sin cuyos requisitos no podrá ser admitido.

Así por esta mi Sentencia, de la que se expedirá testimonio para su unión a los autos, lo pronuncio, mando y firmo.