

## Juzgado de lo Social

JS de Palencia (Comunidad Autónoma de Castilla y León) Sentencia num. 256/2021  
de 6 julio

JUR\2021\233095



Infracciones y sanciones laborales. Garantías por cambio de empresario.  
Contratación temporal. Despido. Extinción del contrato de trabajo.

Jurisdicción: Social

Procedimiento 329/2020

Ponente: Ilmo. Sr. D. María del Pilar Morata Escalona

JDO. DE LO SOCIAL N. 1 PALENCIA

SENTENCIA: 00256/2021

IAA IMPUGNACION DE ACTOS DE LA ADMINISTRACION 0000329 /2020

En Palencia, a seis de julio de dos mil veintiuno.

MARÍA DEL PILAR MORATA ESCALONA, Magistrada-Juez del Juzgado de lo Social número Uno de Palencia, tras haber visto y oído los precedentes autos seguidos en este Juzgado bajo el número 329/20 sobre impugnación de actos administrativos; actuando de una parte CYCLE FACILITY SERVICES CASTILLA LEÓN, S.L., representado por la Procuradora Sra. Quirce González y asistida del Letrado Sr. Pichardo Redondo, frente a CONSEJERÍA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, representada por la Letrada Sra. Fraile Martín, a los que se han acumulado los autos seguidos en el Juzgado de lo Social número 2, nº 427/20 en virtud de demanda seguida entre las mismas partes.

EN NOMBRE DEL REY

Ha dictado la siguiente

SENTENCIA NUM 256/2021

### ANTECEDENTES DE HECHO

#### PRIMERO

El 2/7/2020 tuvo entrada en este Juzgado la demanda presentada por CYCLE FACILITY SERVICES CASTILLA LEÓN, S.L., NAVES INDUSTRIALES HERMANOS ÁLVAREZ SLU, solicitando:

1º. - Revoque y anule la resolución firmada por la Directora General de Trabajo y prevención de riesgos laborales, firmada el 14 de enero de 2019 la deje sin efecto y

2º. - Como consecuencia de lo anterior, absuelva a CYCLE de todos los pedimentos realizados en su contra, al no incurrir en un supuesto de cesión ilegal de trabajadores.

3º. - Subsidiariamente a todo lo anterior, y para el supuesto de condenar a CYCLE, lo haga estimando parcialmente la demanda y de conformidad con el principio de proporcionalidad que debe regir en todo proceso sancionador sobre infracciones muy graves en materia de prevención de riesgos laborales y empleo, y lo haga en su grado mínimo, ascendente a 6125 euros.

## **SEGUNDO**

Cycle había presentado recurso ante el Juzgado de lo Contencioso Administrativo número 1 de Palencia, autos PO 201/2019, en el que recayó auto de fecha 23/6/2020 apreciando de oficio la falta de jurisdicción de dicho juzgado, emplazando a las partes ante el Juzgado de lo Social, dando origen a la demanda origin de estos autos. Paralelamente, los autos del juzgado de lo contencioso fueron remitidos al Juzgado de lo Social número 2, dando lugar a los autos 472/20, habiendo acordado a petición de la actora, no existiendo petición de desistimiento, la acumulación de ambos procedimientos. Tuvo lugar la celebración del correspondiente juicio oral el día 12/03/2020 en el cual se oyó a las partes, éstas propusieron las pruebas de que intentaron valerse, y una vez admitidas se procedió a su práctica; acordada la práctica de diligencias finales, tuvo lugar la reanudación de la vista en fecha 4/06/2020, y practicada la prueba acordada (testificales) y formuladas las pertinentes conclusiones, quedaron los autos vistos para dictar sentencia.

## **TERCERO**

En la tramitación del presente procedimiento se han observado las prescripciones legales vigentes.

## **HECHOS PROBADOS**

### **PRIMERO**

Con fecha 22/8/2018 la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Palencia, extendió a la empresa demandante acta de infracción N° xxxx por la que propone la imposición de una sanción de 40000 euros por la comisión de una infracción en materia de relaciones laborales, de acuerdo con lo dispuesto en el [artículo 5.1](#) del [Real Decreto Legislativo 5/2000 de 4 de agosto \(RCL 2000, 1804, 2136\)](#), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Infracciones y Sanciones en el Orden Social, por hechos contrarios a lo estipulado en el [artículo 43](#) puntos [1](#) y [2](#) del [Estatuto de los Trabajadores \(RCL 2015, 1654\)](#) infracción tipificada como muy grave en el artículo 8-2 del TRLISOS, consistente en “la cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente”, graduada en su grado medio, en atención al número de trabajadores afectados, 39.2 TRLISOS. Se establece una responsabilidad solidaria entre la empresa CYCLE FACILITY

SERVICES y CABO VÍRGENES ESPAÑA, S.L. a tenor de lo recogido en el [artículo 43.3 ET](#).

Copia del acta de infracción obra como archivo 2 incorporado al expediente administrativo y se da íntegramente por reproducida.

## SEGUNDO

Cycle Facility Services se constituyó el 3/4/2018. La empresa tiene reconocida la condición Centro Especial de Empleo desde 19/4/2018 (incontrovertido).

En sus estatutos figura como objeto social: “el objeto social de la sociedad consistirá en integrar social y laboralmente a personas con discapacidad mediante la realización de trabajos productivos operando como una entidad prestadora de servicios cuyos productos tienen una tecnología específica capaz de integrar las necesidades del discapacitado con las del cliente prestatario del servicio, y teniendo como finalidad el empleo estable y remunerado del discapacitado así como la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores discapacitados, participando regularmente en las operaciones de mercado contribuyendo al tejido empresarial de Castilla y León, y estableciendo un medio de integración de los mismos al régimen de trabajo normal constituyendo a este propósito, un centro especial de empleo.

Estos objetos se conseguirán mediante la prestación de servicios integrales y/o parciales a empresas e industrias. Los tipos de servicios incluidos son: de conserjería, manipulación, portería, limpieza, jardinería, mantenimiento general de fincas, carretilleros, servicios de tipo combinados, servicios integrales o parciales de gestión y administración, servicios a estaciones de servicio, garajes, aporte de nuevas tecnologías a PYMES, sin excluir ningún servicio o trabajo que pueda aumentar la calidad de vida de las personas con discapacidad.

La totalidad de la plantilla estará constituida por trabajadores discapacitados, sin perjuicio de las plazas de personal no discapacitado que se puedan incorporar conforme a la legalidad vigente. (...”).

Los estatutos obran como documento 1 del escrito de alegaciones de CYCLE al acta de infracción y se dan por reproducidos (archivo 9 del expediente administrativo).

## TERCERO

En fecha 24/4/2018 la representación de CABO VÍRGENES ESPAÑA S.L. (empresa contratante) y de CICLE FACILITY SERVICES S.L. (empresa contratista), suscribieron un “contrato civil de servicios de manipulación”, por el la empresa contratista se obliga a realizar un servicio de manipulación de productos alimentarios a la empresa contratante entre cuyas cláusulas destacan:

1.- Precio: Durante los dos primeros meses de cumplimiento del contrato, el precio se fija por hora de trabajo a razón de 8,04 euros. A partir del tercer mes de

vigencia el precio se fijará en función de los kilos de producto, se formalizará anexo a al contrato con la nueva fórmula que se acuerde.

3.- Duración pactada de un año.

4.- El servicio se realizará en la fábrica que la empresa contratante posee en el Polígono industrial San Antolín, calle Torneros 16-16 Palencia.

El servicio de manipulación se prestará dentro del horario de trabajo estipulado en la cláusula 1, que podrá modificarse o ampliarse si la empresa contratante así lo solicitara, previo acuerdo con la empresa contratista.

Entre las obligaciones de la empresa contratista consta la obligación de pago de los salarios, las vacaciones o cualquier otro emolumento que se devengue, así como de las cuotas de los seguros sociales, y la obligación de asegurar los riesgos derivados de posibles accidentes de trabajo. Entre las obligaciones del contratante consta, respecto del personal laboral, que Cycle es una empresa independiente de forma que sus agentes o empleados no podrán ser considerados, ni de hecho ni de derecho, empleados de la empresa contratante. En consecuencia, el personal contratado que preste los servicios de manipulación será personal dependiente únicamente de la empresa contratista a todos los efectos, incluidos los laborales, por lo que el cumplimiento de sus obligaciones se realizará siguiendo únicamente las instrucciones cursadas por Cylce, teniendo que ajustarse éstas, en todo caso, a las directrices indicadas por la empresa contratante. La empresa contratante deberá proporcionar a la contratista los útiles, maquinaria y consumibles con los que desarrollar su labor, y la contratista aportará los equipos de protección individual y el plan de riesgos laborales.

Copia íntegra del contrato consta en la documentación aportada en el escrito de alegaciones de Cabo Vírgenes al acta de infracción, doc 1 (archivo 4 del expediente administrativo) y se da por reproducido.

## **CUARTO**

Cabo Vírgenes cuenta con su propio personal, existiendo zonas de precongelación, cocedero, elaboración, conservación, siendo los trabajos a realizar por el personal de Cycle los de manipulación, y concretamente el pelado de langostinos, existiendo una coordinación de tareas a realizar por el personal de Cylce (doc 6, incorporado al archivo 5 del expediente administrativo), con identificación de las zonas correspondientes.

## **QUINTO**

La responsable de RRHH de Cycle remitía por correo electrónico a Cabo Vírgenes la previsión diaria de operarios (doc 4 y 5 de los incorporados por Cabo Vírgenes en su escrito de alegaciones).

## **SEXTO**

Cycle concertó la actividad preventiva con la empresa Nor Prevención S.L. (Servicio de Prevención ajeno) y procedió a entrega de los EPIs a sus trabajadores en fecha 24/4/2018 (justificantes de entrega incorporados como documento 2 del escrito de alegaciones de Cabo Vírgenes)

## **SÉPTIMO**

Cycle era la encargada de abonar las nóminas a sus trabajadores (incontrovertido).

## **OCTAVO**

El personal de Cycle estaba compuesto por personas con discapacidad. En Cycle existía un encargado (B.J.), y un Jefe de Equipo (R.C.), además de la persona responsable de Recursos Humanos (M.H.). El Jefe de Equipo recibía las instrucciones de su encargado.

## **NOVENO**

Cycle llevaba a cabo el control horario y de presencia de sus trabajadores (partes de horas del mes de mayo aportados como doc 7 a 11 del escrito de alegaciones de Cabo Vírgenes). Asimismo llevaba a cabo la gestión de las licencias, vacaciones y permisos del personal de Cycle (testificales).

## **DÉCIMO**

La empresa CABO VÍRGENES presentó escrito de alegaciones al acta de infracción en fecha 28/8/2018, y en fecha 25/10/2018 lo hizo CYCLE, evacuando la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sendos informes ampliatorios, con fechas 6 y 14 de noviembre de 2018 frente a los escritos de ambas empresas, ratificándose en los hechos y en la sanción propuesta.

## **UNDÉCIMO**

Concedido trámite de audiencia del [art. 18.4](#) del [Real Decreto 928/1998 de 14 de mayo \(RCL 1998, 1373, 1552\)](#), ninguna de las empresas formularon alegaciones. En fecha 8/1/2019 se emitió propuesta de resolución por la Jefa del Servicio de Relaciones Laborales de la Dirección General de Trabajo y prevención de riesgos laborales, (acontecimiento 15 del expediente) que acuerda mantener la infracción, si bien rebaja la sanción a 38000 euros, en atención al número de trabajadores afectadas, excluyendo a dos de los 14 relacionados en el acta de infracción, por pertenecer a la empresa principal (M.A. y S.A.), pasando a ser 12 los trabajadores afectados. Asimismo determina que la declaración de responsabilidad solidaria sobre CABO VIRGENES S.L., recogida en el acta de infracción, lo es a efectos de las obligaciones que en su caso se hubieran contraído con los trabajadores y con la Seguridad Social, pero no procede extender dicha responsabilidad solidaria respecto a la sanción de multa propuesta en el acta de infracción levantada a la mercantil Cycle, al amparo del [art. 42.1 TRLISOS \(RCL 2000, 1804, 2136\)](#) con remisión al [artículo 43.3](#) del [ET \(RCL 2015, 1654\)](#).

**DUODÉCIMO**

En fecha 14/1/2019 se dictó resolución por la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la que, confirmando la anterior propuesta, resuelve:

".- imponer a la empresa CICLE FACILITY SERVICES S.L. la sanción de multa de 38000 euros, por la comisión de una un fracción muy grave en materia de relaciones laborales en grado medio, tipificada en el [artículo 8.2 del TRLISOS \(RCL 2000, 1804, 2136\)](#), propuesta en el acta de infracción de 22/8/2018, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Palencia. A estos efectos, la empresa CABO VÍRGENES ESPAÑA, S.A. no responderá de la sanción de multa impuesta a CICLE FACILITY SERVICES S.L."

**DECIMOTERCERO**

Presentado recurso de alzada por parte de CYCLE el 22/2/2019, el mismo resultó desestimado por silencio administrativo.

**FUNDAMENTOS DE DERECHO****PRIMERO**

Al objeto de dar cumplimiento a lo dispuesto en el [artículo 97.2 de la Ley reguladora de la Jurisdicción Social \(RCL 2011, 1845\)](#), se declara que los hechos probados se han deducido de la prueba documental obrante en autos, expediente administrativo y testificales, en el sentido que se expondrá en los siguientes fundamentos jurídicos.

**SEGUNDO**

La mercantil demandante en este procedimiento impugna la sanción impuesta por resolución de 14/1/2019 dictada por la Directora General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales por la que resuelve imponer a la empresa CICLE FACILITY SERVICES S.L. la sanción de multa de 38000 euros, por la comisión de una un fracción muy grave en materia de relaciones laborales en grado medio, tipificada en el [artículo 8.2 del TRLISOS \(RCL 2000, 1804, 2136\)](#), propuesta en el acta de infracción de 22/8/2018, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Palencia, que a su vez exime de responsabilidad en el pago de la multa a CABO VÍRGENES ESPAÑA, consistiendo la infracción en "la cesión de trabajadores en los términos prohibidos por la legislación vigente".

Alega en su demanda, en síntesis, que CYCLE es una empresa que presta servicios con la singularidad de ser un Centro Especial de Empleo debidamente calificado por la Comunidad Autónoma de Castilla y León, donde sus trabajadores, en su mayoría discapacitados, prestan servicios a esa entidad como empresa que pone en el mercado laboral a personas de esa índole. Alega que fue contactada por Cabo Vírgenes, empresa cuya actividad se basa en un sistema de integración vertical desde la extracción y procesado del langostino austral hasta su posterior

comercialización y distribución, en aras a la prestación de un servicio exclusivo de manipulación de productos alimenticios, relación formalizada mediante contrato de prestación de servicios de 24/4/2018 y un precio/hora estipulado en dicho contrato. Alega que la relación entre ambas empresas deriva de una contrata, recurriendo Cabo Vírgenes a la contratación externa para integrarla en su actividad productiva, dedicándose los trabajadores de Cycle exclusivamente a la manipulación y estiba dentro de la producción de la fábrica, estando definida la actividad realizada, con sus propios trabajadores, su propio material y una organización productiva independiente a la de Cabo Vírgenes, no siendo cierto que dicha empresa facilite la ropa de trabajo a los trabajadores de Cycle, como afirma el acta. Añade que Cycle asume el riesgo, que es una empresa real y con estructura productiva propia, siendo la delegación de Palencia de la empresa la que dirige el servicio contratado por Cabo Vírgenes, planteando las tareas de supervisión directa, dando las órdenes y organizando el trabajo. Alega que el encargado de la organización del trabajo es el jefe de equipo, Don R.C. y que la delegada de la empresa en Palencia es M.

H., existiendo asimismo una gerente externo de Cycle, Don B.H., que daba las instrucciones al Jefe de Equipo. Añade que las vacaciones del personal las organiza Cycle, y que sus trabajadores se someten a un convenio colectivo propio, cual es el Convenio Colectivo Nacional de Centro Especial de Empleo de atención a personas con discapacidad. Alega, en suma, que no estamos ante una cesión ilegal de trabajadores sino ante un supuesto de descentralización productiva lícita sin que exista un supuesto de simulación contractual. Interesa asimismo la nulidad o anulabilidad de la resolución impugnada por falta de motivación, por lesión del principio de proporcionalidad y defectos formales del acta de infracción.

La parte demandada se remite a la fundamentación contenida en la resolución impugnada, confirmando la sanción impuesta.

### **TERCERO**

La resolución que ahora se impugna recoge en su Fundamento Quinto, que de modo sucinto, los hechos recogidos en el acta de infracción son los siguientes:

“.- Conforme con lo estipulado en el contrato de servicios suscrito el 24/4/2018 entre cabo Vírgenes y Cycle Facility esta última se obliga a realizar un servicio de manipulación de productos alimenticios a la empresa contratante, fijándose como contraprestación un precio por hora en los dos primeros meses del contrato, y en función de los kilos de producto elaborado a partir del tercer mes.

.- El horario de trabajo para la prestación del servicio podrá modificarse a criterio de Cabo Vírgenes, aunque indica que se hará previo acuerdo con Cicle Facility Services.

.- El servicio contratado se realiza en el local de la empresa Cabo Vírgenes (en la calle Torneros 16-16), facilitando ésta las instalaciones, ropa de trabajo, etc. La carencia de algún tipo de recurso debía ser solicitado por parte de los empleados de

CYCLE FACILITY a los responsables de la empresa contratante.

.- Según manifestaciones de los trabajadores (XXX), las instrucciones y seguimiento del trabajo realizado por los trabajadores de Cycle Facility eran impartidas por una empleada de Cabo Vírgenes, quien amonestaba a los trabajadores cuando entendía que el ritmo o calidad de su trabajo no era el adecuado.

.- Cycle Facility aplica el mismo convenio colectivo de Cabo Vírgenes dado que los trabajadores de ambas empresas realizan la misma actividad, en el mismo local y siguiendo idénticas instrucciones”.

En el informe de alegaciones a Cycle se hace constar que “Cycle se constituye como un centro especial de empleo, se indica en la resolución del Ecyl, con la finalidad de realizar un trabajo productivo participando regularmente en operaciones de mercado,...donde se puede deducir claramente la total indefinición de la actividad a realizar, sin ningún tipo de especialización encubriendo la verdadera finalidad que es la de prestar a trabajadores de las empresas que lo soliciten, como en el supuesto que nos ocupa”. Asimismo, en relación con este aspecto, en la resolución impugnada se añade que “debemos rechazar que nos encontramos ante un supuesto de “enclave laboral”. El hecho de que la empresa tenga reconocida la condición de Centro Especial de Empleo desde el 19/4/2018 no implica que automáticamente, a partir de esa fecha, este tipo de situaciones deban reconducirse necesariamente a la consideración de un enclave laboral, eludiendo un posible fenómeno ilícito interpositorio, Por el contrario, el [Real Decreto 290/2004 de 20 de febrero \(RCL 2004, 475, 960\)](#), por el que se regulan los enclaves laborales como medida de fomento del empleo de las personas con discapacidad, refuerza el régimen jurídico de la subcontratación, ya que no solo exige que la dirección y organización del trabajo en el enclave corresponda al centro especial de empleo, son que además, entre otros requisitos, antes de constituirse el enclave laboral, el centro especial debe llevar inscrito como tal “...en el registro correspondiente al menos seis meses anteriores a la celebración del contrato” con la empresa colaboradora ( [art. 3.1](#) del RD 290/2004), situación que no concurre aquí pues el contrato se formalizó el 24 de abril de 2018 -tan sólo cinco días más tarde de haber obtenido la condición de centro especial de empleo”.

Deteniéndonos en este primer aspecto, siendo cierto que no han transcurrido los seis meses previstos en la norma referida, procede analizar la prueba practicada al objeto de determinar si, efectivamente, nos encontramos ante un fenómeno ilícito interpositorio. La jurisprudencia unificadora ha dicho en [STS 17/12/2010 \(RJ 2011, 56\)](#), recurso nº 1647/2010

“ la contrata, cuya licitud se reconoce en el [art. 42 ET \(RCL 2015, 1654\)](#) , se concreta en una prestación de servicios que tiene lugar en el marco de la empresa principal o arrendataria, que en ocasiones no es fácil diferenciar de la cesión; dificultad que se agrava porque en la práctica se recurre a las contratas como medio formal de articular el 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 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 7-marzo-1988 ); el ejercicio de los poderes empresariales ( sentencias 12-septiembre-1988 , 16-febrero-1989 , 17-enero-1991 y 19-enero- 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. Como fenómeno interpositorio de carácter jurídico, la cesión puede actuar completamente al margen de la realidad o solvencia de las empresas implicadas, aunque en la práctica sea frecuente la utilización de testaferros que suelen carecer de esa realidad empresarial. Así la sentencia de 16-febrero-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- enero-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-diciembre-1997 ; y se recuerda en la STS/IV 24- noviembre-2010 (rcud 150/2010 ), la que, con cita de la STS/IV 5-diciembre-2006 (rcud 4927/2005 ), destaca que "con las sentencias de 14 de septiembre de 2001 , 17 de enero de 2002 , 16 de febrero de 2003 y 3 de octubre de 2002 la Sala ha destacado la naturaleza interpositoria que tiene toda cesión ilegal, subrayando el hecho de que la interposición cabe también en la relación establecida entre empresas reales, y que la unidad del fenómeno jurídico de la interposición hace que normalmente sea irrelevante, en relación con los efectos que debe producir, el hecho de que ambas empresas sean reales o alguna de ellas sea aparente o ficticia ".

(...) De ahí que la actuación empresarial en el marco de la contrata, sea un elemento esencial para la calificación, aunque excepcionalmente, el ejercicio formal del poder de dirección empresarial por el contratista no sea suficiente para eliminar la cesión si se llega a la conclusión que aquél no es más que un delegado de la empresa principal. 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 apropiá efectivamente de los frutos del trabajo, dirige éste y lo retribuye no es formalmente empresario, porque su lugar está ocupado por un titular ficticio.

(...) lo que contempla el [art. 43](#) ET es -como dice la sentencia de 14-septiembre-2001 - un supuesto de interposición en el contrato de trabajo y la interposición es un fenómeno complejo, en virtud del cual 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.

(...) La finalidad que persigue el [art. 43](#) ET 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 ".

En el caso que nos ocupa, de la prueba practicada constan los siguientes extremos:

1º.- Cycle Facility Services se constituyó con el siguiente objeto social: "integrar social y laboralmente a personas con discapacidad mediante la realización de trabajos productivos operando como una entidad prestadora de servicios cuyos productos tienen una tecnología específica capaz de integrar las necesidades del discapacitado con las del cliente prestatario del servicio, y teniendo como finalidad el empleo estable y remunerado del discapacitado así como la prestación de servicios de ajuste personal y social que requieran los trabajadores discapacitados, participando regularmente en las operaciones de mercado contribuyendo al tejido empresarial de Castilla y León, y estableciendo un medio de integración de los mismos al régimen de trabajo normal constituyendo a este propósito, un centro especial de empleo (...)" . La empresa se constituyó como Centro Especial de Empleo el 19/4/2018, y se dedica a colocar a personas con discapacidad a través de contratos mercantiles de prestación de servicios, actuando con independencia o autonomía respecto de la empresa principal, organizándose con Jefes de Equipo y supervisores propios (testifical de Ainoa Alonso Sanz, actual delegada de la empresa en Palencia).

2º.- El 24/4/2018 Cycle formalizó con Cabo Vírgenes un contrato para la prestación de servicios de manipulación de productos alimenticios, a realizar en la fábrica de dicha empresa, asumiendo Cycle las obligaciones laborales respecto de su personal, a quien hizo entrega de los equipos de protección individual, y concertando la actividad preventiva con un servicio de prevención ajeno.

3º.- Las funciones que realizaba el personal de Cycle en las instalaciones de Cabo Vírgenes consistían en el pelado de langostinos, bajo las instrucciones de un Jefe de Equipo, que a su vez recibía las correspondientes indicaciones del Encargado, ambos personal de Cycle (testifical de R.C.). Además existía en Cycle

una persona responsable de Recursos Humanos, encargándose la propia empresa de la gestión de las vacaciones o licencias de sus empleados (testifical de P.M., representante legal de Cabo Vírgenes). Se ha constatado, por otra parte, que dos de los trabajadores que, según el acta infracción pertenecían a Cycle y manifestaron que las instrucciones eran impartidas por Cabo Vírgenes no pertenecen a Cycle sino a Cabo Vírgenes (S.A., y M.A.), motivo por el que se rebajó la sanción impuesta al reducir de 14 a 12 los trabajadores afectados.

En suma, de la prueba practicada se desprende que los trabajos realizados por el personal contratado por Cycle que prestaban servicios en Cabo Vírgenes, que tiene su propio personal para la tarea de procesado y posterior comercialización de productos alimenticios, consistieron en la manipulación (pelado) de langostinos, encuadrándose la relación dentro del servicio que presta en las instalaciones de Cabo Vírgenes el personal del centro especial de empleo, que cuenta con un Jefe de Equipo propio encargado de supervisar las tareas de los empleados y un encargado de quien reciben las instrucciones, además de con una responsable de recursos humanos, sin que el hecho de que puntualmente pudieran recibir alguna indicación por parte de la principal desvirtúe la naturaleza de esta relación. Cycle realizaba el correspondiente control horario, gestionaba las vacaciones, facilitaba los equipos de protección individual, y sin que conste que se aplicara a sus empleados el mismo convenio que a los empleados de Cabo Vírgenes, teniendo su propio convenio colectivo; comprendiéndose, en suma, de la valoración conjunta de la prueba practicada, que las conclusiones recogidas en el acta han resultado desvirtuadas por la documentación aportada y testificales practicadas, habiendo acreditado la actora que no estamos ante una cesión ilegal de trabajadores, procediendo con ello la estimación de la demanda y la revocación de la resolución impugnada.

## CUARTO

Contra esta sentencia cabe recurso de suplicación ([art. 191.3 g LJS \(RCL 2011, 1845\)](#))

En atención a lo expuesto,

## FALLO

Que estimando la demanda interpuesta por CYCLE FACILITY SERVICES CASTILLA LEÓN, S.L., frente a CONSEJERÍA DE EMPLEO DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN, debo revocar la sanción impuesta por Resolución de 14/1/2019 de la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos Laborales, la cual queda sin efecto.

Contra esta Sentencia cabe recurso de suplicación.

Así por esta mi sentencia, definitivamente juzgando, lo pronuncio, mando y firmo.