



**Jutjat Social núm. 1 de Girona (UPSD Social n.1)**

Plaça Josep Maria Lidón i Corbí, s/n - Girona  
17001 Girona

Tel. 972942545  
Fax: 972942379  
A/e: upsd.social1.girona@xij.gencat.cat

NIG 1707944420228035325

**Procediment ordinari 626/2022 A**

Matèria: Ordinari. Reconeixement de dret

Entitat bancària: **Banc de Santander**  
Per a ingressos en caixa, concepte: 1670000060062622  
Pagaments per transferència bancària: IBAN ES55 0049 3569 9200 0500 1274  
Beneficiari: Jutjat Social núm. 1 de Girona (UPSD Social n.1)  
Concepte: 1670000060062622

Part demandant/executant: [REDACTED]  
Advocat/ada: EDUARD CAULA PARETAS  
Graduat/ada social:

Part demandada/executada: [REDACTED] AJUNTAMENT DE GIRONA,  
Advocat/ada: Elena Carrión Martínez, ÓSCAR MANCEBO GUTIÉRREZ, FRANCESC XAVIER PAGES HERAS, JORGE ALEJANDRO SÁEZ MARÍN  
Graduat/ada social:

**SENTENCIA NÚM. 467/2024**

En Girona, a 19 de diciembre de 2024

Vistos por mí, D<sup>a</sup> Beatriz Alfaro Gutiérrez, Magistrado-Juez del Juzgado de lo Social nº 1 de Girona, los presentes autos nº 626/2022 sobre reconocimiento de derecho, siendo partes como demandante DON [REDACTED] asistido del letrado don Eduard Caula Paretas y como demandadas las empresas [REDACTED] asistida por la letrada doña Elena Carrión Martínez, AJUNTAMENT DE GIRONA asistido del letrado don Xavier Pages Heras, [REDACTED] asistida del letrado don Oscar Mancebo Gutiérrez, [REDACTED] asistida del letrado doña Anna Amatlle López, y [REDACTED] asistida del letrado don Juan Sebastián Riera Oriol, y en los que constan los siguientes,

**ANTECEDENTES DE HECHO**

**PRIMERO.-** La parte actora interpuso demanda en fecha 29/07/2022, por medio de la cual solicitaba que se declarara la existencia de cesión ilegal del demandante frente a





la empresa [REDACTED], empresa adjudicataria y encargada en aquel momento del servicio de prevención ajeno del Ayuntamiento de Girona interesando en el suplico de demanda se declare el derecho del actor a ser personal indefinido no fijo del servicio de prevención de riesgos laborales del Ayuntamiento de Girona hasta la cobertura definitiva de la plaza como técnico de seguridad con una antigüedad acreditada de mayo de 2004 atendiendo a la cesión ilegal de cedente y cesionaria, con los efectos legales inherentes a tal declaración.

**SEGUNDO.-** Admitida a trámite la demanda mediante decreto de 23 de noviembre de 2022 se citó a las partes a los actos de conciliación y juicio el día 11 de octubre de 2023.

**TERCERO.-** En fecha 11 de octubre de 2023, la parte actora presentó ampliación de demanda frente a la empresa [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED], con arreglo a los motivos que constan en ampliación y se tienen por reproducidos (folios 34-38). Se interesó la suspensión de la celebración de la vista oral citando de nuevo a las partes para juicio oral el día 26 de junio de 2024.

**CUARTO.-** Llegado que fue el día señalado, comparecieron todas las partes. La parte actora se afirmó y ratificó en su escrito de demanda.

La empresa [REDACTED], se opuso íntegramente a la demanda presentada de contrario alegando como excepciones procesales la falta de acción, falta de legitimación pasiva y prescripción, en cuanto al fondo, interesando la desestimación íntegra de la demanda.

Por [REDACTED] se alegó la falta de legitimación pasiva.

Por la representación de [REDACTED], se opuso a la demanda presentada de contrario por los motivos que constan y se tienen por reproducidos, alegando la falta de reclamación administrativa previa y la falta de acción por carencia sobrevenida de objeto.

Por la representación de [REDACTED], se opuso a la demanda presentada de contrario interesando la íntegra desestimación, alegando la falta de acción por los motivos que constan y se tienen por reproducidos.

Por la representación del AJUNTAMENT DE GIRONA se opuso a la demanda presentada de contrario interesando su íntegra desestimación por los motivos que constan y se tienen por reproducidos.

**QUINTO.-** En el trámite de proposición y admisión de pruebas, la parte actora propuso documental, testifical sra. [REDACTED] y sr. [REDACTED]. El Ayuntamiento propuso únicamente documental. Por [REDACTED] se propuso prueba documental y testifical sr. [REDACTED] por [REDACTED], se propuso documental y





testifical de [REDACTED], por [REDACTED] únicamente documental, por [REDACTED] se propuso documental y testifical de sra. [REDACTED]

Una vez practicada la prueba propuesta y admitida, se acordó la realización de las conclusiones por escrito siendo presentadas por todas las partes personadas el 10 de julio de 2024.

**SEXTO.-** En fecha de 4 de julio de 2024, la parte actora presentó escrito de desistimiento de la demanda interpuesta frente a [REDACTED], y [REDACTED] Y [REDACTED]

### HECHOS PROBADOS

**PRIMERO.-** El Ayuntamiento de Girona externaliza, desde hace más de 20 años, parte del servicio de prevención ajeno, en concreto, la seguridad en el trabajo y medicina del trabajo, a empresas externas a través de la correspondiente licitación (pliego de condiciones).

**SEGUNDO.-** En fecha 6 de mayo de 2002 el sr. Dorico es contratado por [REDACTED] (contrato folio 204-205). Desde el año 2004 la empresa [REDACTED], actualmente denominada [REDACTED], obtuvo la licitación para la prestación de servicios de prevención con el Ayuntamiento de Girona. Tras la licitación con el Ayuntamiento de Girona, el actor prestó servicios como técnico superior en prevención de riesgos laborales para el servicio de prevención ajeno desde el año 2004. El actor causó baja voluntaria de la empresa (doc.1 de [REDACTED] testifical sr. [REDACTED], vida laboral folios 158-159).

**TERCERO.-** La mutua [REDACTED] pasó a denominarse [REDACTED]. Posteriormente, las mutuas, por disposición legal, externalizaron los servicios de prevención, creándose [REDACTED], y el 1 de octubre de 2017 se subrogó a todo el personal a [REDACTED] (no controvertido; folio 200, 203-214).

**CUARTO.-** La empresa E [REDACTED] [REDACTED], (en adelante [REDACTED]), formalizó contrato para la prestación de servicio de prevención ajeno para las disciplinas de seguridad en el trabajo y medicina del trabajo con el Ayuntamiento de Girona en abril de 2018 en virtud de la adjudicación por parte de la Junta de Gobierno Local del Ayuntamiento de Girona (documental Folios 437-445; no controvertido).





La empresa [REDACTED] SLU., fue absorbida por la empresa [REDACTED], en mayo de 2023, y posteriormente, la sociedad resultante de la fusión cambió su denominación por [REDACTED] (no controvertido; documental).

**QUINTO.-** El sr. [REDACTED] prestó servicios para la empresa [REDACTED] como técnico superior en prevención de riesgos laborales, con antigüedad de fecha 1 de abril de 2018 y causó baja voluntaria con [REDACTED] en fecha 31 de marzo de 2023, percibiendo un salario de 2.794,06 euros mensuales, con prorrata de pagas extra (docs.29 a 32 y 28 y 36 del ramo de prueba de [REDACTED] vida laboral folios 158-159, contrato de trabajo y nóminas folios 217-238-241).

**SEXTO.-** Durante el tiempo de prestación de servicios para la empresa [REDACTED], el trabajador demandante estaba asignado físicamente al centro de trabajo del Ayuntamiento de Girona tal y como exigía el pliego de cláusulas técnicas de la licitación. El Sr. [REDACTED] durante la prestación de servicios en [REDACTED] era representante de los trabajadores y miembro de comité de seguridad y salud laboral (extremo no controvertido).

La empresa [REDACTED] la que decidía sobre los horarios, vacaciones y servicios sobre las incidencias de sus trabajadores, proporcionando formación e información a sus trabajadores, etc. (docs. 45-47 ramo de prueba de [REDACTED] testifical sr. [REDACTED]).

Para facilitar una adecuada comunicación con el Ayuntamiento, el actor disponía de una dirección de correo electrónico y un ordenador facilitado por el Consistorio. También contaba con una dirección de correo electrónico de [REDACTED] para desarrollar sus funciones laborales [REDACTED] puso a disposición del trabajador herramientas de trabajo necesarias (teléfono móvil, aplicaciones informáticas, etc).

**SÉPTIMO.-** El sr. [REDACTED] inició prestación de servicios con [REDACTED] en fecha 01.04.2023, con categoría profesional de técnico de nivel superior y un salario de 3.365,46 euros mensuales brutos, con prorrata de pagas extra, en el centro de trabajo que la empresa tiene sito en Sarria de Ter, num.18-22, nave 3, Pol.Industrial Mas Xirgu (contrato folio 449, nóminas folios 456 y siguientes, puesto de trabajo folio 474, vida laboral folios 158-159).

**OCTAVO.-** Por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de 1 de junio de 2022, se inició y aprobó el expediente de contratación administrativa para la prestación del servicio ajeno en las disciplinas de seguridad en el trabajo y medicina en el trabajo del Ayuntamiento de Girona. La mesa de contratación reunida el 2 de octubre de 2022 acordó proponer al órgano de contratación la adjudicación del servicio a [REDACTED]. El 9 de diciembre de 2022 se adjudicó a [REDACTED] la prestación del servicio





con arreglo al pliego de particulares, pliego de prescripciones técnicas y la oferta presentada. La duración del contrato era de un año con prórroga de otro año (folios 666 y siguientes no controvertido; contrato del servicio de prevención ajeno para la prestación de las disciplinas preventivas de seguridad en el trabajo y medicina en el trabajo en el Ayuntamiento de Girona, de fecha 29 de marzo de 2023 (folios 582 y siguientes).

**NOVENO.-** El pliego de cláusulas administrativas particulares que regirán el contrato del servicio de prevención ajeno a las disciplinas de medicina en el trabajo y salud en el trabajo del Ayuntamiento de Girona dispone:

*“No hi ha d’haver cap vinculació laboral entre el personal que es destini a l’execució del contracte i l’Ajuntament de Girona”, con expresa indicación de que el trabajador queda sometido al poder de dirección y organización de la Empresa.*

*No hi ha d’haver cap vinculació laboral entre el personal que es destini a l’execució del contracte i l’Ajuntament de Girona, ja que aquell queda expressament sotmès al poder direccional i d’organització de l’empresa l’única responsable i obligada al compliment de totes les disposicions legals que resultin aplicables al cas, especialment en matèria de contractació, Seguretat Social, prevenció de riscos laborals i tributària, ja que aquest personal en cap cas tindrà vinculació jurídic-laboral amb l’Ajuntament de Girona, i això amb independència de les facultats de Control i Inspecció que legal i / o contractualment corresponguin al mateix*

*En cap cas l’entitat contractant podrà instrumentar la contractació de personal a través del contracte de serveis. A l’extinció dels contractes de serveis, no podrà produir-se en cap cas la consolidació de les persones que hagin realitzat els treballs objecte del contracte com a personal de l’ens, organisme o entitat del sector públic contractant. Amb aquesta finalitat, els empleats o responsables de l’Administració s’han d’abstenir de realitzar actes que impliquin l’exercici de facultats que, com a part de la relació jurídic laboral, li corresponen a l’empresa contractista” (folios 681 y siguientes).*

**DÉCIMO.-** El proceso de contratación se realizó a través de una oferta en el portal de Infojobs para la cobertura de un puesto de técnico de prevención de riesgos laborales para la delegación de Girona, de fecha 19 de enero de 2023 (folios 470,471). Las partes, empresa y trabajador, negociaron las condiciones laborales, que fueron aceptadas por el sr. [REDACTED] (folios 472-477).

**UNDÉCIMO.-** Durante la prestación de servicios para [REDACTED] el trabajador disponía de correo electrónico corporativo, firma con identificación de la empresa, registro horario del trabajador, calendario laboral de la empresa, tratamiento y solicitud de vacaciones. La empresa puso a disposición del trabajador dispositivos electrónicos como móvil y portátil de empresa, se le entregaron EPIS, certificados de formación, traslado de informes y evaluaciones de riesgo a superiores jerárquicos con funciones de supervisión y control de sus tareas y actividades. Las nóminas son emitidas por la empresa [REDACTED] (folios 479 y siguientes; nóminas folios 456 y siguientes).





**DUODÉCIMO.-** Es aplicable el III Convenio colectivo nacional de los servicios de prevención ajeno (no controvertido).

### FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRELIMINAR.-** Conviene señalar que en fecha de 4 de julio de 2024, la parte actora presentó escrito de desistimiento de la demanda interpuesta frente a [REDACTED] [REDACTED] [REDACTED] por lo que se les tiene por apartadas del presente procedimiento en todos los pedimentos ante ellas dirigidos.

**PRIMERO.-** En cumplimiento de lo exigido en el apartado 2º del art. 97 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), debe hacerse constar que los anteriores hechos son el resultado de la crítica valoración de la prueba practicada, singularmente de la que entre paréntesis y para mayor claridad expositiva se ha señalado en cada uno de los propios hechos probados.

Del examen de la demanda interpuesta y de la ampliación, son dos las cuestiones controvertidas en el presente procedimiento, por un lado, la existencia de sucesión o no de empresas y, en segundo lugar, si existe o no cesión ilegal.

**SEGUNDO.-** Con carácter previo a resolver sobre el fondo del asunto, es preciso resolver las excepciones planteadas por una de las codemandadas durante el plenario siendo la primera de ellas la falta de reclamación administrativa previa propugnada por [REDACTED] en adelante [REDACTED]

La codemandada alega que, si bien la Ley 39/2015 sustituyó el requisito de la reclamación administrativa previa, no hay agotamiento de la vía administrativa. Argumenta que la pretensión de la actora en orden al reconcomiendo de la cesión ilegal que se debate exigía no una reclamación previa puesto que la ley no la contempla, pero sí tratándose de un procedimiento iniciado a instancias del trabajador frente a su presunta empleadora, exigía el agotamiento de la vía administrativa previa, que hubiera hecho necesario al menos un requerimiento a su pretendido empleador público a fin de solventar la supuesta irregularidad por el trabajador sufrida.

En el presente caso, realizando una interpretación flexible y favorable de la normativa aplicable, se concluye que el agotamiento de la vía administrativa previa se predica únicamente en supuestos de impugnación de actos administrativos y, entendiendo que estamos en presencia de una demanda dirigida indiciariamente frente a la supuesta empleadora, según el contenido de la demanda y sin perjuicio de lo que se resolverá sobre el fondo, la demanda puede instarse directamente frente a la administración pública sin necesidad de trámite previo, por lo que se desestima dicha excepción procesal.





**TERCERO.-** Y en cuanto a la excepción procesal de falta de acción por pérdida sobrevenida del objeto de la demanda, la codemandada [REDACTED] plantea que, si bien en el momento de interponerse la demanda sí estaba vigente la relación laboral, y aun admitiendo que una extinción posterior por parte de la empresa no sería óbice para pronunciarse sobre la existencia de cesión ilegal, pero, en este caso, el trabajador es quien puso fin de forma voluntaria a la relación contractual por lo que no cabe un pronunciamiento sobre la cesión ilegal reclamada que, además, sería una declaración que no podría tener consecuencias para la empresa [REDACTED]

La codemandada [REDACTED] alega igualmente la falta de acción al entender que no concurre ninguno de los requisitos para producirse la cesión ilegal.

De la lectura de la demanda y ampliación de demanda, se observa que la pretensión de la actora consiste en que se declare la existencia de subrogación de empresas, la cesión ilegal y se reconozca al trabajador como indefinido no fijo del Ayuntamiento de Girona.

Sobre este particular, la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 3279/2018 de 4 junio, trae a colación la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 29 de octubre de 2015, RCU 1580/2014, que razona lo siguiente:

*"La doctrina correcta está contenida en la sentencia de contraste. En efecto, La admisión en el proceso laboral de las acciones declarativas es cuestión admitida pacíficamente desde hace ya algún tiempo en la medida en que el Tribunal Constitucional se pronunció en sentencias 65/1995, de 8 de mayo y 39/1984, de 20 de marzo, entre otras, estableciendo que las acciones meramente declarativas han sido admitidas por la jurisprudencia laboral, si bien interpretando restrictivamente su ejercicio, al que se fijan límites y condiciones en consonancia con los principios que informan la ordenación del proceso laboral. En este sentido, la STC 20/1993, precisó que la viabilidad de la acción declarativa, como modalidad de tutela jurisdiccional que se agota en la declaración de existencia, inexistencia o modo de ser de una relación jurídica, está subordinada a la concurrencia de un interés real, actual y concreto en que los órganos judiciales pongan fin a la falta de certidumbre en torno a la relación jurídica de que se trate; esto es, resulta necesario que exista una lesión actual del interés propio, al margen del carácter o no fundado de la acción, lo que significa no sólo la utilidad o efecto práctico de la pretensión, sino la existencia de un derecho insatisfecho, al que se trata de tutelar mediante el ejercicio de la acción. No pueden plantearse al Juez por ello cuestiones no actuales ni efectivas, futuras o hipotéticas, o cuya decisión no tenga incidencia alguna en la esfera de derechos e intereses del actor: se requiere que exista un caso o controversia, una verdadera "litis", pero no cabe solicitar del Juez una mera opinión o un consejo (SSTC 210/1992). Esta doctrina ha sido reiteradamente asumida por la jurisprudencia de la Sala (por todas: SSTC de 23 de noviembre de 1999 (RJ 1999, 9509), Rec. 4860/1998 y 23 de mayo de 2001 (RJ 2001, 5482), Rec. 1642/2000).*





Junto a ello, el Tribunal supremo, en Sentencia num.142/2023, de 21 de febrero, rec. 3843/2019. La Sala IV reitera doctrina y declara la existencia de acción dado que, con anterioridad a la presentación de la demanda, se había presentado una papeleta de conciliación en la que se solicitaba la declaración de cesión ilegal, por lo que no cabe sostener que, al tiempo de entablarse la reclamación judicial por despido, se hubiera extinguido la pretensión de cesión que se había formulado cuando la relación estaba viva y aún no se había producido el despido, por lo que despliega efectos en la posterior reclamación de despido. Esto es, la Sala entiende que la posibilidad de accionar para obtener la declaración de la existencia de cesión ilegal exige que la situación a calificar como tal esté vigente en el momento en que el trabajador ponga en marcha la reclamación judicial de su derecho, lo que se concretará en el momento de inicio de los actos de evitación del proceso legalmente exigibles.

La jurisprudencia viene entendiendo que la posibilidad de accionar para obtener la declaración de la existencia de cesión ilegal exige que la situación a calificar como tal esté vigente en el momento en que el trabajador ponga en marcha la reclamación judicial de su derecho. Lo cierto es que en este procedimiento se presentó demanda en el año 2022 frente a la empresa [REDACTED], si bien con posterioridad, el actor causó baja voluntaria el 31.03.2023 y comenzó a prestar servicios para [REDACTED], y la parte actora procedió a ampliar la demanda frente a la misma el 11 de octubre de 2023. Por ello, teniendo en cuenta dicha peculiaridad procesal, se considera que, no cabe estimar la excepción invocada, y ello en aras a la aplicación del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva reconocido en el artículo 24 de la Constitución, de modo que, con independencia de lo que pueda resolverse en cuanto al fondo del asunto planteado, esta juzgadora considera procedente entrar a conocer sobre las pretensiones aducidas por la parte actora, toda vez que las mismas aparecen revestidas de un contenido propio y específico, con un interés concreto, efectivo y actual y no simplemente preventivo o cautelar.

**CUARTO.-** La primera cuestión litigiosa se centra en determinar si ha existido o no subrogación empresarial.

La subrogación puede ser, bien de origen legal al amparo del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), de origen convencional por aplicación de lo establecido en el Convenio Colectivo aplicable, sin que se requiera una sucesión de empresas propiamente; o derivada de las cláusulas de los pliegos de convocatoria de adjudicación de servicios, o, bien puede derivarse del propio contrato concertado entre las dos empresas cedente y cesionaria que puedan intervenir en el proceso de transmisión; y por último, la sucesión de empresa por sucesión de plantillas, modalidad no contemplada de forma expresa en el art. 44 del ET (EDL 2015/182832), creada por la jurisprudencia del TJCE, y de aplicación en aquellos casos en los que lo relevante no es la transmisión de los elementos materiales constitutivos de la empresa, sino la transmisión de trabajadores, bien porque la empresa incorpora a su plantilla un número significativo de trabajadores o bien por que la actividad empresarial descansa fundamentalmente en la mano de obra, lo





que se produce en aquellos sectores en los que el principal activo se encuentra en el capital humano.

En el supuesto enjuiciado, no se establece obligatoriedad de subrogación alguna respecto a los trabajadores que prestan el servicio contratado en los pliegos de prescripciones técnicas que obran en autos, y tampoco viene impuesta la obligación de sucesión empresarial en el Convenio Colectivo aplicable. Por tanto, sólo cabe analizar si, por vía del art. 44 del Estatuto de los Trabajadores (EDL 2015/182832), cabría admitir la concurrencia de sucesión empresarial y obligación de subrogación por parte de la nueva adjudicataria, o bien, es aplicable la figura de la sucesión de plantillas.

El citado art. 44 del ET (EDL 2015/182832) establece, en su primer apartado, que " 1. El cambio de titularidad de la empresa, centro de trabajo o de una unidad productiva autónoma no extinguirá por sí mismo la relación laboral, quedando el nuevo empresario subrogado en los derechos y obligaciones laborales y de Seguridad Social del anterior, incluyendo los compromisos de pensiones, en los términos previstos en su normativa específica, y, en general, cuantas obligaciones en materia de protección social complementaria hubiere adquirido el cedente "; y en el punto 2: " A los efectos de lo previsto en este artículo, se considerará que existe sucesión de empresas cuando la transmisión afecte a una entidad económica que mantenga su identidad, entendida como un conjunto de medios organizados a fin de llevar a cabo una actividad económica, esencial o accesoria ". Esta modalidad de sucesión empresarial, de origen legal, se produce cuando el nuevo empresario recibe del anterior un conjunto organizado de elementos patrimoniales y humanos, susceptibles de explotación económica independiente, que le permitan continuar con la actividad empresarial que venía desarrollando el transmitente. Así que el negocio jurídico de la transmisión de empresa se caracteriza por afectar a un establecimiento empresarial en su conjunto o a una parte del mismo susceptible de ser explotado de manera independiente; y que se produzca la entrega del conjunto de los elementos esenciales que permiten la continuidad de la actividad empresarial.

Conviene precisar que en la ampliación de la demanda que realiza el trabajador dirigiéndola frente a la nueva empleadora, [REDACTED] realiza una ampliación cualitativa al introducir una nueva cuestión jurídica cual es la de posible existencia de una sucesión empresarial pero lo hace sin argumentar de manera clara y ordenada los hechos por los que considera que se ha producido una sucesión empresarial, sin hacer clara alusión a los requisitos que exige el art.80 LRJS y sin exponer las circunstancias que podrían ser determinantes de la existencia de una sucesión empresarial, como sería la transmisión de elementos patrimoniales o de plantilla (véase demanda ampliada folios 36-38).

Pues bien, tanto por cuestiones formales como de fondo, en el presente caso, no ha quedado acreditado de ninguna manera una sucesión empresarial. De hecho, lo que sí ha quedado debidamente acreditado es que el Ayuntamiento de Girona viene externalizando parte del servicio de prevención ajeno, en concreto, la seguridad en el trabajo y la





medicina en el trabajo. Por imperativo legal, el Ayuntamiento elabora un pliego de condiciones, mediante oferta pública ante los servicios de prevención existentes, tratándose de un servicio prestado por empresas dedicadas a dicha actividad de prevención, con su sistema propio de organización y dirección.

El Convenio de los servicios de prevención ajenos en ningún momento contempla la existencia de sucesión de empresas cuando hay un cambio de contrata o subcontrata con la administración pública (doc.4 del ramo de prueba del Ayuntamiento de Girona folios 991 y siguientes).

Junto a dichos argumentos, se ha de adicionar la previsión del art.130.1 de la Ley de Contratos de Servicio Público 9/2017, dispone: “1. Cuando una norma legal un convenio colectivo o un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, imponga al adjudicatario la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales, los servicios dependientes del órgano de contratación deberán facilitar a los licitadores, en el propio pliego, la información sobre las condiciones de los contratos de los trabajadores a los que afecte la subrogación que resulte necesaria para permitir una exacta evaluación de los costes laborales que implicará tal medida, debiendo hacer constar igualmente que tal información se facilita en cumplimiento de lo previsto en el presente artículo.

A estos efectos, la empresa que viniese efectuando la prestación objeto del contrato a adjudicar y que tenga la condición de empleadora de los trabajadores afectados estará obligada a proporcionar la referida información al órgano de contratación, a requerimiento de este. Como parte de esta información en todo caso se deberán aportar los listados del personal objeto de subrogación, indicándose: el convenio colectivo de aplicación y los detalles de categoría, tipo de contrato, jornada, fecha de antigüedad, vencimiento del contrato, salario bruto anual de cada trabajador, así como todos los pactos en vigor aplicables a los trabajadores a los que afecte la subrogación. La Administración comunicará al nuevo empresario la información que le hubiere sido facilitada por el anterior contratista”.

Aplicando dicho precepto se observa que en el pliego de condiciones aportado (folios 840 y siguientes) no ha existido sucesión como tal, ni existe obligación de subrogarse. Tampoco ha quedado acreditado por falta de previsión contractual, así como convencional, que se hubiera producido un traspaso. No habiendo quedado acreditada de ninguna la sucesión alegada, ni que los nuevos empresarios recibieran un conjunto organizado de elementos patrimoniales y humanos que permitieran la continuidad de la actividad empresarial, se desestima la pretensión de la parte actora en este punto.

**QUINTO.-** En segundo lugar, respecto de la cesión ilegal invocada en la demanda, debe partirse del hecho de que la doctrina sobre la cuestión de la cesión ilegal se encuentra contenida, por remisión a la sentada por el Tribunal Supremo, en la sentencia del TSJ Catalunya de 06/10/09, con el siguiente tenor literal:





*“Como argumentan los impugnantes, la sentencia del Tribunal Supremo de 4 de Marzo de 2.008 ha venido a sistematizar la jurisprudencia sobre la cesión ilegal estableciendo que hay que partir de la base de que nuestro ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa para integrar su actividad productiva lo que supone que la denominada descentralización productiva es lícita, con independencia de las cautelas legales e interpretativas que son necesarias para evitar que por esta vía puedan vulnerarse derechos de los trabajadores y habida cuenta de que los artículos 41 y 43 ET no fijan los límites entre la lícita contrata y la ilegal cesión temporal de trabajadores, ha sido la doctrina jurisprudencial la que ha ido cercenando las conductas abusivas. De esta forma, mediante la lícita descentralización productiva, la empresa principal puede atribuir a una empresa contratista la realización de una parte de su actividad (siempre que sea suficientemente diferenciada), sin necesidad de que revista cualidad de complementaria o contingente, puesto que también las actividades inherentes al ciclo productivo pueden ser objeto de contrata externa. Pero en la válida externalización de la producción, la empresa principal se limita a recibir -con el lógico control- el resultado de la ejecución por la contratista, en la que ésta aporta sus medios personales y materiales, con la consiguiente organización y dirección. Pero en la medida en que esta diferenciación es inexistente, dependiendo de la principal la organización y control de los trabajadores de la contratista, la contrata se habrá desnaturalizado y trastocado en simple provisión de mano de obra e integrará una cesión ilícita de trabajadores.*

*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.”*

Para decidir sobre la cuestión planteada debe advertirse que, conforme a la jurisprudencia expuesta, el elemento nuclear que permite identificar la existencia de cesión ilegal es el sometimiento de los trabajadores al poder de dirección de quien no aparece como su empleador formal que, además, no pone en juego su propia estructura, limitándose a la puesta a disposición de los trabajadores.

Pues bien, en el caso de autos consta acreditado que las empresas [REDACTED] y, en último lugar, con [REDACTED] cuentan con estructura y organización propias y que el AYUNTAMIENTO DE GIRONA tenía contratada, en un primer momento con la primera y posteriormente con las siguientes, la





prestación de servicios de prevención ajeno para las disciplinas de medicina en el trabajo y salud en el trabajo.

Queda acreditado, por la documental aportada, que el actor prestaba servicios destinado en el ayuntamiento de Girona en virtud de sendas licitaciones y con arreglo al pliego de condiciones de cada una de ellas. Que el servicio de prevención ajeno se realizaba por cada una de las empresas con total autonomía.

Habida cuenta de que la parte actora desistió de la demanda frente a la empresa [REDACTED], pero no de [REDACTED] ni de [REDACTED] se realizará un análisis detallado del tiempo que el trabajador prestó servicios para [REDACTED] y de las circunstancias concurrentes en la actual licitación con la empresa [REDACTED]

**SEXTO.-** La empresa [REDACTED], (en adelante [REDACTED]), actualmente absorbida por la empresa [REDACTED], en mayo de 2023, y posteriormente, la sociedad resultante de la fusión cambió su denominación por [REDACTED], es una empresa experta en prevención de riesgos y con actividad en todo el territorio estatal.

La empresa [REDACTED] contrató al trabajador como técnico superior en prevención de riesgos para desempeñar sus tareas en el marco de la contrata celebrada con el Ayuntamiento de Girona (considerando el conocimiento que tenía ya que venía prestando servicios con anterioridad, testifical sr. [REDACTED]). El sr. [REDACTED] aceptó la oferta y se celebró un contrato *ex novo* en fecha 1 de abril de 2018, causando baja voluntaria de la empresa el 31 de marzo de 2023. El sr. [REDACTED] estaba asignado físicamente al centro de trabajo del Ayuntamiento tal y como exigía el pliego de cláusulas técnicas, ahora bien, debe concluirse que ello no es obstáculo ya que la propia naturaleza del servicio aconseja que, en ocasiones, se desarrolle, in situ ya que permite una mejor coordinación con los servicios del Ayuntamiento, e incluso con otras modalidades del servicio de prevención que no se encuentran externalizadas. Igualmente, para facilitar una adecuada comunicación con el Ayuntamiento, el actor disponía de una dirección de correo electrónico y un ordenador facilitado por el Consistorio. También contaba con una dirección de correo electrónico de [REDACTED] para desarrollar sus funciones laborales. [REDACTED] puso a disposición del trabajador herramientas de trabajo necesarias (teléfono móvil, aplicaciones informáticas, etc).

Ha quedado probado que, además, existían más trabajadores que desempeñaban servicios en [REDACTED] para el Ayuntamiento (la sra. [REDACTED] que ha realizado evaluación de riesgos de centro de trabajo para el Ayuntamiento, enfermeros que realizaban las funciones de reconocimiento médico en las instalaciones de la demandada). [REDACTED] ponía, por tanto, medios materiales y humanos para el desarrollo de servicio contratado con el Ayuntamiento. Esta contrata tiene un objeto autónomo y diferenciado de la





actividad propia del ayuntamiento y ostenta una sustantividad propia y diferenciada. Concurren requisitos de autonomía y justificación técnica de la contrata.

██████████ disponía de un coordinador técnico de zona, el sr. ██████████ que declaró como testigo en el acto de la vista y reconoció que se reunía con carácter mensual con el Ayuntamiento y era el interlocutor con el consistorio para todas las cuestiones técnicas. Además, señaló que era la empresa ██████████ la que decidía sobre los horarios, vacaciones y servicios sobre las incidencias de sus trabajadores, proporcionando formación e información a sus trabajadores, etc. (docs. 45-47 ramo de prueba de ██████████, testifical sr. ██████████). También depuso como testigo propuesto por la parte actora la sra. ██████████, jefa del servicio de prevención del Ayuntamiento de Girona, quien reconoció que ella supervisaba el trabajo del sr. ██████████ en la medida en que es responsable de un contrato cuyo cumplimiento tiene que garantizar e igualmente afirmó que no evaluaba el trabajo del sr. ██████████ puesto que no era su especialidad. Por otro lado, la sra. ██████████, declaró que el sr. ██████████ no disponía de tarjeta ni sistema de acceso propio al ayuntamiento como el resto de personal que sí depende de este consistorio.

El Sr. ██████████ estaba integrado en la plantilla de ██████████ y era representante de los trabajadores y miembro de comité de seguridad y salud laboral (testifical sr. ██████████, documental).

Pues bien, de todo lo antedicho destacar que el sr. ██████████ sí estaba físicamente trabajando en las instalaciones del ayuntamiento de Girona si bien esto devenía obligatorio de conformidad con el pliego de condiciones presentado por el Ayuntamiento y ello para realizar su trabajo coordinadamente, es cierto que disponía de un correo electrónico del ayuntamiento, pero ha quedado acreditado que recibía órdenes y se mantenía dentro de la estructura de la empresa de ██████████ ello no obsta a que la administración pública licitante, en este caso el Ayuntamiento de Girona, tenga la obligación de controlar que el servicio se preste correctamente y que el adjudicatario ejecute bien el contrato de trabajo. En definitiva, no ha existido ningún tipo de control por parte del Ayuntamiento sobre el sr. ██████████ que sea asimilable al que ejerce todo empleador sobre sus empleados.

Por todo ello, durante la vigencia de la contrata con la empresa ██████████ no se acredita la existencia de cesión ilegal del trabajador.

**SÉPTIMO.-** Y en cuanto a la situación del trabajador con la empresa ██████████ ██████████, el actor inició prestación de servicios con ██████████ en fecha 01.04.2023, con categoría profesional de técnico de nivel superior y un salario de 3.365,46 euros mensuales brutos, con prorrata de pagas extra, prestando sus servicios en el centro de trabajo que la empresa tiene sito en Sarria de Ter, num.18-22, nave 3, Pol.Industrial Mas Xirgu (contrato folio 449, nóminas folios 456 y siguientes, puesto de trabajo folio 474, vida laboral folios 158-159).





La empresa [REDACTED] es una entidad con organización y estructura propias, es decir, es una entidad real, tal y como ha quedado probado, con la documentación que revela la existencia de NIF y domicilio (documental). La empresa [REDACTED] contrató al trabajador en virtud de una oferta de trabajo publicada en INFO JOB (folio 470-471), tras un proceso de contratación (folio 472).

Durante la prestación de servicios para [REDACTED] el trabajador dispone de correo electrónico corporativo, firma con identificación de la empresa, registro horario del trabajador, calendario laboral de la empresa, tratamiento y solicitud de vacaciones. La empresa pone a disposición del trabajador dispositivos electrónicos como móvil y portátil de empresa, se le entregaron EPIS, certificados de formación, traslado de informes y evaluaciones de riesgo a superiores jerárquicos con funciones de supervisión y control de sus tareas y actividades. Las nóminas son emitidas por la empresa [REDACTED] (folios 479 y siguientes; nóminas folios 456 y siguientes).

Dentro de pliego de condiciones se establece que el Ayuntamiento requiere una serie de reuniones semanales y quincenales de coordinación. [REDACTED] articula un procedimiento de comunicación con el Ayuntamiento (doc.18 de su ramo de prueba). Ha quedado acreditado que su superior jerárquico es la sra. [REDACTED], quien presta servicios como directora de la delegación (véase correos electrónicos folios 564 y siguientes).

Por todo lo anterior, se debe concluir que [REDACTED], ha puesto en juego su organización a través de los medios materiales y organizativos propios en el desenvolvimiento de la relación laboral con el actor, sin que por el mismo se haya acreditado que la actividad empresarial se limitara únicamente al suministro de mano de obra al ayuntamiento. Ha quedado probado que las órdenes e instrucciones proceden de [REDACTED]. Por todo ello, no puede entenderse que en este caso concurra la figura de la cesión ilegal, debiendo ser desestimada la demanda.

**OCTAVO.-** De conformidad con lo establecido en el **Art. 191 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social**, frente a esta resolución puede formularse recurso de suplicación.

Vistos los preceptos legales citados, sus concordantes y demás disposiciones de general y pertinente aplicación.

### FALLO

**DESESTIMO ÍNTEGRAMENTE** la demanda promovida por DON [REDACTED] frente a las empresas EXCELENCIA Y GARANTIA PARA LA [REDACTED], AJUNTAMENT DE GIRONA, [REDACTED], y, en consecuencia, absuelvo a las codemandadas de todos los pedimentos dirigidos en su contra.





Téngase por apartada del presente procedimiento a las empresas [REDACTED]

Notifíquese esta resolución a las partes advirtiéndoles que la misma no es firme y que frente a ella pueden interponer recurso de suplicación para ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, anunciándolo ante este Juzgado en el plazo de cinco días hábiles a contar desde el siguiente a la notificación de la presente resolución.

Para poder recurrir es indispensable que la parte que no ostente el carácter de trabajador o causahabiente suyo, beneficiario de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita, al anunciar el recurso acredite haber consignado el importe de la condena en la cuenta de Depósitos y Consignaciones de este Juzgado, abierta en el Banco Santander (c.c. número 1671, 36 Gerona), pudiendo sustituir la consignación en metálico por el aseguramiento mediante aval solidario de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento emitido por entidad de crédito. Al interponer el recurso, deberá acompañar resguardo acreditativo de haber efectuado un depósito de 300 euros en la cuenta indicada. En caso de condena solidaria, la obligación de consignación o aseguramiento alcanzará a todos los condenados con tal carácter, salvo que la consignación o el aseguramiento, aunque efectuado solamente por alguno de los condenados tuviera expresamente carácter solidario respecto de todos ellos para responder íntegramente de la condena que pudiera finalmente recaer frente a cualquiera de los mismos, todo ello según disponen los arts. 229 y 230 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social.

Expídase testimonio de esta Sentencia, que se unirá a las actuaciones y llévese el original al Libro de Sentencias.

Así, por ésta mi Sentencia, lo pronuncio, mando y firmo.

PUBLICACIÓN.- Leída y publicada fue la anterior sentencia por la Ilma. Magistrado que la dictó, en el día de su fecha, estando celebrando audiencia pública con mi asistencia, como Secretario Judicial, de lo que doy fe.





Podeu consultar l'estat del vostre expedient a l'àrea privada de [sejudicial.gencat.cat](http://sejudicial.gencat.cat).

Les persones interessades queden informades que les seves dades personals s'han incorporat al fitxer d'assumpes de l'oficina judicial, sota la custòdia i responsabilitat d'aquesta, on es conservaran amb caràcter confidencial i es tractaran amb la màxima diligència.

Així mateix, queden informades que les dades que conté aquesta documentació són reservades o confidencials i que el tractament que se'n pugui fer queda sotmès a la legalitat vigent.

Les parts han de tractar les dades personals que coneguin a través del procés de conformitat amb la normativa general de protecció de dades. Aquesta obligació incumbeix als professionals que representen i assisteixen les parts, així com a qualsevol altra persona que intervingui en el procediment.

L'ús il·legítim de les dades pot donar lloc a les responsabilitats establertes legalment.

Amb relació al tractament de les dades amb finalitat jurisdiccional, els drets d'informació, accés, rectificació, supressió, oposició i limitació s'han de tramitar conforme a les normes que siguin aplicables en el procés en què s'obtinguin les dades. Aquests drets s'han d'exercir a l'òrgan o oficina judicial en què es tramita el procediment i n'ha de resoldre la petició qui en tingui la competència atribuïda en la normativa orgànica i processal.





Tot això de conformitat amb el Reglament EU 2016/679 del Parlament Europeu i del Consell, la Llei orgànica 3/2018, de 6 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals i el capítol I bis del títol III del llibre III de la Llei orgànica 6/1985, de l'1 de juliol, del poder judicial.

