



Roj: **STSJ CAT 7003/2003 - ECLI: ES:TSJCAT:2003:7003**

Id Cendoj: **08019340012003111909**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Social**

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **10/06/2003**

Nº de Recurso: **1220/2003**

Nº de Resolución: **3653/2003**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **FELIPE SOLER FERRER**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Rollo núm. **1220/2003**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

DE CATALUNYA

SALA SOCIAL

F.S.

ILMO. SR. D. GREGORIO RUIZ RUIZ

ILMO. SR. D. FELIPE SOLER FERRER

ILMO. SR. D. ADOLFO MATIAS COLINO REY

En Barcelona a 10 de junio de 2003

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, compuesta por los Ilmos. Sres. citados al margen,

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

SENTENCIA Nº 3653/2003

En el recurso de suplicación interpuesto por INTER-MANRESA ETT; SL y BITRON INDUSTRIE ESPAÑA SA frente a la Sentencia del Juzgado de lo Social nº33 Barcelona de fecha 25 de octubre de 2002 dictada en el procedimiento nº 730/2002 y siendo recurrido/a Silvio y FOGASA. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. D. FELIPE SOLER FERRER.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 6.9.02 tuvo entrada en el citado Juzgado de lo Social demanda sobre Despido en general, en la que el actor alegando los hechos y fundamentos de derecho que estimó procedentes, terminaba suplicando se dictara sentencia en los términos de la misma. Admitida la demanda a trámite y celebrado el juicio se dictó sentencia con fecha 25 de octubre de 2002 que contenía el siguiente Fallo:

"Desestimant l'excepció de manca de legitimació passiva oposada per BITRON INDUSTRIE ESPAÑA, SA, atendre la demanda presentada per Silvio contra INTER MANRESA E.T.T. S.L. i BITRON INDUSTRIE ESPAÑA, SA, declarar la improcedència de l'acomiadament del demandant comunicat el 31.7.02 i condemnar a ambdues empreses, solidàriament, a que en el termini de cinc dies des de la notificació d'aquesta sentència optin entre la readmissió del treballador amb abonament dels salaris deixats de percebre des de la data de l'acomiadament fins que la readmissió sigui efectiva, o el pagament al demandant d'una indemnització de



3.412,5 euros. Aquesta segona opció, perquè s'entengui vàlidament exercida, requerirà acreditar l'abonament de l'indemnització a l'actor (o la seva consignació en aquest Jutjat) de forma prèvia o coetània a la pròpia opció.".

SEGUNDO.- En dicha sentencia, como hechos probados, se declaran los siguientes:

"1.- L'actor va iniciar la prestació dels seus serveis per INTER MANRESA ETT, SL en data 13.11.00 amb categoria professional d'auxiliar i una retribució promitjada de 1.300 euros mensuals.

2.- Inicialment, l'actor i l'esmentada empresa signaren un contracte per obra o servei determinant (doc. 1 de la dda., que es dona aquí per íntegrament reproduït), servei que venia definit a la clàusula 5.1. en els següents termes:

"La ejecución de una obra o servicio determinado, consistente en la labor específica identificable en el tiempo y en el espacio de cubrir las urgentes necesidades temporales de la Empresa Usuario para la realización y prestación de todas las funciones y tareas específicas, concretas y definidas del puesto de trabajo que se pretende cubrir de Aux. Técnico/nivel 1, encargadas, solicitadas y requeridas por nuestro cliente empresa usuaria BITRON IND. ESPAÑA, SA, fundamentado y originado por el contrato de puesta a disposición (CPD) nº 651 celebrado entre INTER MANRESA ETT, SL y la mencionada Empresa Usuaria, al amparo del art. 6-2 de la Ley 14/94, siendo el supuesto, causa y objeto del CPD nº 651...: obra o servicio determinado por la puesta a punto de la nueva maquinaria en el sector de: válvulas, inversiones: estación verificar + modificaciones".

3.- En data 8.3.02 INTER MANRESA ETT, SL comunicà l'extinció del seu contracte, amb efectes de la mateixa data. A la comunicació escrita (doc.3 de la dda. que es dona aquí per íntegrament reproduït) es justificava l'extinció en els següents termes:

"La causa de la presente decisión es que, en dicha fecha, expiran y finalizan las tareas y trabajos que le fueron encomendados, según objeto de su contrato de trabajo y circunstancias determinantes del Contrato de Puesta a Disposición -CPD 751. con el cliente Empresa Usuaria BITRON INDUSTRIAL ESPAÑA, SA solicitante de nuestros servicios temporales y de su relación laboral con INTER MANRESA ETT, dando lugar, entonces, por la finalización del citado Contrato de Puesta a Disposición por las razones ya descritas, así como por la extinción expresa por parte de nuestro Cliente del supracitado CPD 751, la finalización iogualmente de su contrato de trabajo y de su relación laboral con INTER MANRESA ETT.

4.- Dos dies després, 10.3.02, l'actor signà un nou contracte amb l'ETT demandada, en la modalitat de "Indefinido para la realización de trabajos fijos discontinuos periódicos en fechas inciertas". Aquest contracte (doc. 4 de la dda., que es dona aquí per íntegrament reproduït) defineix a la seva clàusula 1^a l'objecte del contracte i la seva modalitat contractual en els següents termes:

"1.1) El presente contrato de trabajo se concierta para realizar trabajos periódicos en fechas inciertas de carácter discontinuo propios de la categoría profesional de "auxiliar oficios de ind. Siderometalúrgica (grupo 6)", consistentes en tareas sencillas que se ejecutan según instrucciones concretas, claramente establecidas, con requerimiento de esfuerzo físico y/o atención con máquinas sencillas, tareas de carga y descarga, manuales o con ayuda de elementos mecánicos simples, tareas de suministro de materiales en el proceso productivo, tareas de tipo manual que conlleva el aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi elaboradas, así como el utillaje, aprovechamiento y evacuación de materias primas elaboradas o semi elaboradas, así como el utillaje necesario en cualquier proceso productivo, tareas de recepción ordenación, distribución de mercancías y géneros, sin riesgo en el movimiento de los mismos, así como de tareas de ayuda en máquinas vehículo, dentro de la actividad cíclica intermitente de INTER MANRESA ETT, SL de tareas elementales de producción de la industria siderometalúrgica, que se solicitan a INTER MANRESA ETT, SL por parte de Empresas Usuarias Clientes ubicadas en la provincia de Barcelona".

1.2) Dado que INTER MANRESA ETT, SL recibe solicitudes para cubrir puestos de trabajo de Auxiliar Oficios de ind. Siderometalúrgico- grupo 6- de forma periódica, pero en fechas inciertas, se utiliza la presente modalidad contractual de Fijo Discontinua regulada en el art. 15-8 del RDL 1/95 del Estatuto de los Trabajadores.... De esta forma, el trabajador prestará sus servicios mientras existan demandas de empleo de Auxiliar Oficios de Ins. Siderometalúrgica en la provincia de Barcelona y de conformidad con el sistema de forma y orden de llamada regulado en la clàusula 2^a,2.1."

5.- El mateix contracte, a la clàusula 2.2, regula el "llamamiento" dels treballadors contractats com a fixes discontinus segons l'acord signat en data 19.10.01 entre l'ETT demandada i els Delegats de Personals (doc. nº 2 de la dda, que es dona aquí per per íntegrament reproduït). La crida i contractació dels treballadors fixes discontinus es fa en raó de la major antiguitat acreditada, i el cessament en l'ordre invers: el treballador menys recents és el primer en cessar quan disminueix la demanda de treballadors per part de l'empresa usuària.



6.- En la mateixa data del contracte inicial, ambdues parts també signaren un anomenat "anexo al contrato de trabajo de fijos discontinuos" (doc. núm. 5 de la dda. que es dona per íntegrament reproduït). En el pacte 1er., i com "ampliación y desarrollo de la cláusula 1ª del contrato de trabajo inicial" s'estableix:

"Las tareas descritas en la Cláusula 1.1 del contrato de trabajo condicionan el incremento estacional cuantitativo (realizar en unas épocas concretas actividades distintas a las que se realizan permanentemente) y/o cualitativo (actividad permanentes con ciclos en períodos similares todos los años, una o varias veces al año) de la actividad fija o permanente en función de la habitualidad, de la normalidad o de la ocasionalidad de la demanda de servicios..., con la intermitencia, carencia de continuidad e interrupciones que caracterizan la periodicidad, que presupone por ello, una reiteración cíclica de los períodos de actividad económica y profesional de INTER MANRESA ETT, SL con una frecuencia regular, lo que implica la existencia de períodos de inactividad".

7.- L'actor treballà des del dia inicial del contracte, 10.3.02, per la mateixa empresa usuària que anteriorment, BITRON INDUSTRIE ESPAÑA, SA, fins el dia 28.3.02, data en la que rebé comunicació escrita de l'ETT demandada del dia anterior que l'advertia que en aquella mateixa data "se interrumpirá la relación laboral suscrita entre las partes, como consecuencia, de la conclusión del ciclo de las actividades asignadas según servicio encomendado objeto de su relación laboral con "INTER MANRESA ETT, SL" (doc. núm. 7 de la dda. i doc. núm. 4 de l'actor, full de salaris del mes de març del 2002).

8.- Això no obstant, en la mateixa data 28.3.02 la demandada presenta a la Oficina de Treball una "comunicación del llamamiento a la actividad de los trabajadores fijos discontinuos", referida al actor, amb data d'inici 2.4.02 (doc. núm. 8 de la dda, que es dona aquí per íntegrament reproduït). Aquesta comunicació no fa constar cap data de finalització del treball de l'actor, ni especifica l'objecte o causa, ni el "C.P.D." o ni tan sols el nom de l'empresa usuària.

9.- L'actor ha seguit treballant a la mateixa empresar usuària fins el dia 31.7-02. En aquesta data BITRON remeté un Telefax a la ETT demandada amb el següent text: " A los efectos oportunos os comunicamos la baja empresa de Silvio desde hoy 31.7.02. Rogamos le aviseis y le comenteis que devuelva la ficha. La llave de la taquilla y si tiene herramientas también" (doc. 9 de la dda.).

10.- Posteriorment, en data 7.8.02 l'actor rebé un telegrama de l'ETT demandada del següent tenor literal:

"Le comunicamos que en fecha 1.8.02 finaliza el servicio al que Ud. està asignado por la conclusión del ciclo de tareas y actividades asignadas, quedando interrumpida su prestación de servicios, quedando el contrato completamente vigente hasta que nuevamente surja un nuevo servicio acorde a su categoría profesional, procediendo esta empresa al llamamiento, según acuerdo pactado entre las partes sobre esta materia".

11.- L'actor interposà una primera papereta de conciliació en data 6.8.02, abans de rebre l'anterior telegrama. En data 23.9.02 es celebrà l'intent de conciliació, amb resultat de sense avinença, i en el que l'ETT demandada va manifestar que no s'havia produït cap acomiadament, sinó una interrupció en l'activitat, atès el caràcter fixe-discontinuu del contracte de l'actor (doc. 14 de dda.).

12.- Interposada una segona papereta de conciliació prèvia per part de l'actor en data 23.8.02 (després de rebre el telegrama), en data 2.10.02 s'intentà la conciliació amb el resultat de sense avinença. En el mateix acte, l'ETT demandada comunicà al actor un nou "llamamiento", a fi que es reincorporés a la feina l'endemà dia 3.10.02. L'actor rebutjà la reincorporació al no reconèixer la demandada el caràcter continu (i no discontinuu) de la seva relació laboral (doc. 13 de la dda.).

13.- En data 7.10.02 la demandada ha remés a l'actor burofax pel qual li comunica que "en fecha 2.10.02 causa baja en esta Empresa por su desistimiento de su puesto de trabajo como consecuencia de no haberse reincorporado al mismo, habiendo sido convocado en fecha 2.10.02 a las 9,15 h. después de un período de inactividad (doc. 15 de la dda.)."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunciaron recurso de suplicación las partes codemandadas Inter Manresa ETT, S.L. y Briton Industrie España, SA , que formalizaron dentro de plazo, y que la parte contraria, a la que se dió traslado lo impugnó , elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO: La Sentencia del Juzgado de lo Social declaró la improcedencia del despido comunicado al actor en 31-7-2002, condenando solidariamente a la empresa de trabajo temporal (ETT) y a la empresa usuaria codemandadas a las consecuencias legales derivadas de dicha declaración de improcedencia. Frente a tal resolución formulan sendos recursos de suplicación las mercantiles codemandadas.



Por razones de método analizaremos en primer término el recurso de "INTER MANRESA ETT, S.L.", que consta de un único motivo suplicatorio, de censura jurídica, por el que denuncia infracción, por aplicación indebida, del artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con el artículo 10 de la Ley 14/94, de 1 de junio (LETT), por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, el artículo 15 del Real Decreto 4/95 de 13 de enero (RTT), por el que se desarrolla la ley anterior, y el artículo 15.8 del ET, así como de la jurisprudencia dictada por nuestros Tribunales en relación con la interrupción de actividad de trabajadores fijos discontinuos y la inexistencia de despido.

Se argumenta, en primer término, que la sentencia recurrida infringe la normativa expuesta, pues el contrato de fijo discontinuo celebrado por la ETT recurrente con el actor está plenamente ajustado a la normativa vigente, siendo totalmente factible ceder a empresas usuarias trabajadores contratados bajo esa modalidad contractual.

Es cierto que la LETT deja abierta la posibilidad de que las ETT puedan contratar por tiempo indefinido a los trabajadores que prestarán servicios para las empresas usuarias (artículo 10.1). Es evidente que en este caso la relación directa del trabajador con la ETT se beneficia de la estabilidad, pero la prestación de servicios en las empresas usuarias es siempre temporal, lo que se materializa en las "órdenes de servicio", a las que se refiere el artículo 15.3 del RTT. Los trabajadores que sean contratados por la ETT por tiempo indefinido no verán extinguido su contrato con la finalización de cada puesta a disposición. La ETT irá destinándolos a las empresas usuarias que soliciten sus servicios y, con ocasión de cada puesta a disposición, les entregará una orden de servicio, en la que se especificarán los términos de la tarea a desempeñar. La relación laboral por tiempo indefinido con la ETT comportará períodos de inactividad entre contratos de puesta a disposición y las correspondientes órdenes de servicio, planteándose el problema de cuáles serán los efectos que sobre el contrato laboral se producirán en los períodos de inactividad, es decir, cuando la ETT no tenga puestas a disposición que atender. La LETT no da respuesta alguna en relación a este problema, si bien el artículo 11.2 LETT refiere que "Cuando el contrato se haya concertado por tiempo indefinido, se aplicará la normativa de carácter general". Teniendo en cuenta esto, un amplio sector doctrinal estima que las partes BETT y trabajador fijo-, podrían, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 45.1.b) del ET, incluir una cláusula de suspensión en el contrato de trabajo. Así, en las etapas en que no existiese puesta a disposición, el contrato quedaría suspendido y se eximiría a la ETT de remunerar al trabajador y a éste de prestar sus servicios, conforme a lo prevenido en el artículo 45.2 ET. Si bien no faltan autores que cuestionan la validez legal de tal cláusula. El problema de los efectos de los períodos de inactividad en el contrato laboral indefinido podría de hecho soslayarse mediante el recurso a la contratación de fijos discontinuos por la ETT, para ser cedidos a distintas empresas usuarias en determinada profesión o actividad. Pero, claro está que la validez de tal sistema de contratación en las ETT sólo podría basarse, partiendo de que el contrato fijo discontinuo es cronológicamente indefinido, en la consideración de las cesiones o "misiones" como una discontinuidad. Sin embargo, el contrato fijo de carácter discontinuo se justifica cuando se produce una necesidad de trabajo de carácter intermitente o cíclico, o lo que es igual, en intervalos temporales separados pero reiterados en el tiempo y dotados de una cierta homogeneidad, y esa intermitencia o el carácter cíclico de la actividad, como justificador esencial de esta modalidad contractual, no puede situarse en algo totalmente ajeno a la propia actividad laboral a desempeñar, como lo sería la demanda de servicios a la ETT por parte de las empresas usuarias. Por más que la ETT reciba periódicamente, aunque en fechas inciertas, solicitudes de empresas usuarias, que demandan trabajadores para atender trabajos de la misma naturaleza y categoría profesional, no es sostenible que la periodicidad de tales demandas convierta la propia actividad de la ETT en actividad o industria de temporada. Es más, el argumento se vuelve fácilmente contra la recurrente, pues si las empresas, en este caso de la industria siderometalúrgica, con reiteración en el tiempo, requieren periódicamente, aunque en fechas inciertas, incrementar sus plantillas para atender necesidades temporales, para lo cual acuden intermitentemente a la ETT para cubrir esas necesidades de plantilla, más parece que esa discontinuidad donde realmente se daría es en las empresas usuarias, y por consecuencia no podría la ETT utilizar contratos de puesta a disposición para atender esa discontinuidad, pues el trabajo discontinuo no puede prestarse a través de una ETT por no ser contrato temporal. De otra parte, los trabajadores contratados por la ETT en esta modalidad de fijos discontinuos no estarían propiamente al servicio de una actividad cíclica y periódica, sino al albur de las necesidades y demandas de los clientes de la ETT, con lo que en definitiva se haría a los trabajadores partícipes de los riesgos de la actividad empresarial. Abona asimismo la falta de adecuación legal del contrato fijo discontinuo a la relación laboral de una ETT con su trabajador en misión, la previsión legal de una específica figura contractual, introducida por la Ley 12/2001 en el artículo 10.3 LETT, que permite cubrir con un solo contrato entre la ETT y su trabajador diversos contratos de puesta a disposición sucesivos con empresas usuarias diferentes.

SEGUNDO: Se argumenta, en segundo término, la validez del primer contrato temporal de obra o servicio determinado suscrito entre el demandante y la ETT recurrente. Resulta del relato de hechos probados de la



sentencia de instancia que el actor y la recurrente suscribieron inicialmente un contrato para obra o servicio determinado en 13-11-00, cuyo objeto viene descrito en el hecho probado segundo, contrato que se extingue en fecha 8-3-02, por razón, según la comunicación escrita dirigida al trabajador, de haber finalizado las tareas y trabajos que le fueron encomendados según el objeto del contrato de trabajo y circunstancias determinantes del contrato de puesta a disposición con la empresa usuaria "Briton Industrie España, S.A.". El día 10-3-02, el actor firma un nuevo contrato con la ETT recurrente, en la modalidad de indefinido para realizar trabajos periódicos en fechas inciertas de carácter discontinuo propios de la categoría de auxiliar oficios de industria siderometalúrgica (grupo 6). Desde el mismo día inicial del contrato, 10-3-02, el trabajador presta servicios para la misma empresa usuaria que antes, cesando el 31-7-02, en que la ETT comunica al actor la finalización del servicio que tenía asignado. Coincide plenamente la Sala con los argumentos vertidos por el Juzgador de instancia para mantener que el contrato de trabajo temporal inicialmente suscrito entre el trabajador y la ETT contraviene lo dispuesto en el artículo 15 del ET, en relación con el artículo 6.2 LETT, pues se utilizó para atender o "encubrir" necesidades estructurales de la empresa usuaria. En efecto, la identificación de la causa del contrato temporal es tan larga como inconcreta, y de la única concreción -puesta a punto de la nueva maquinaria en el sector de válvulas, inversiones: estación verificar + modificaciones- no se desprende una obra o servicio determinado con autonomía o sustantividad propias dentro de la actividad de la usuaria, antes al contrario parece responder a la normal o permanente de la empresa dentro de su ciclo productivo, máxime si se tiene en cuenta la dilatada duración del contrato (16 meses), que no se compadece con una situación pretendidamente temporal, a lo que hay que añadir que tras la "terminación" de la obra o servicio, el actor es cedido nuevamente a la misma empresa dos días más tarde, sin que por otra parte las demandadas hayan articulado actividad probatoria para justificar la pretendida causa de temporalidad.

Apareciendo la contratación temporal como una excepción al principio de contratación indefinida, aquella tan solo es posible en los casos y supuestos legalmente previstos, regulados en el RD 2.720/1998, de 18 de diciembre, por el que se desarrolla el art. 15 del ET, y como quiera que en el presente caso se utiliza, en fraude de ley, para cubrir necesidades permanentes de la empresa usuaria, quebrantando la naturaleza, el objeto y la esencia del contrato temporal para obra o servicio determinado, la consecuencia legal será la de tener por indefinida la relación laboral por aplicación de dicho art. 15.3 del ET. Y no siendo tampoco válido el segundo contrato de fijo discontinuo, pues contraviene exigencias del ordenamiento jurídico, y en todo caso carecería de virtualidad en aplicación de los arts. 3.5 y 15.3 ET, por suponer renuncia prohibida de derechos indisponibles, resulta que, constatada esa utilización fraudulenta de los contratos de puesta a disposición entre la ETT y la empresa usuaria, que no se destinaron a cubrir necesidades temporales de la última, y producido el cese en la prestación de servicios, por decisión unilateral de la ETT, se ha de calificar tal cese de despido improcedente a tenor de lo establecido en el art. 55.4 del ET y con las consecuencias establecidas en el art. 56 del mismo texto legal, tal y como acertadamente se entendió en la instancia. La recurrente pretende que no hubo extinción del contrato, por su carácter indefinido, sino mera interrupción del período de actividad. Sin embargo, tal interrupción sería propia del contrato de fijo discontinuo, lo que como hemos visto no es el caso, abarcando el concepto de despido todo tipo de ceses por voluntad empresarial, al que se ha de reconducir la concreta situación estudiada en el presente caso, pues de lo contrario el fraude no tendría consecuencia jurídica alguna y el trabajador, víctima de la actuación abusiva de la ETT empleadora, no podría reaccionar nunca contra el cese de la prestación de servicios unilateralmente decidido por su empresa, porque para ésta el contrato no estaría extinguido sino sólo interrumpido, lo que resulta obviamente inadmisibles. Lo expuesto determina el rechazo de este recurso, con imposición de costas a la recurrente (art. 233.1 LPL).

TERCERO: En el recurso de la empresa usuaria se denuncia, en un único motivo de derecho, infracción de los artículos 1.1 ET y 16.3 de la LETT, sosteniéndose en síntesis que no le ha de alcanzar a esta recurrente responsabilidad alguna por el despido del actor.

La censura jurídica debe prosperar. No puede desconocerse el funcionamiento de la empresa de trabajo temporal, en que la relación laboral se establece entre esta empresa y el trabajador, siendo el contrato de puesta a disposición un contrato de naturaleza civil o mercantil, y viniendo la Ley a regular las consecuencias del incumplimiento y a quién son imputables, y así si bien en el artículo 6 de la LETT se regulan los supuestos en que cabe la contratación, en el artículo 16 se regulan las obligaciones que asume la empresa beneficiaria de los servicios, estableciendo expresamente que cuando se hubiese incumplido con el tenor de los artículos 6 y 8 se produce una responsabilidad solidaria de los salarios y no otra consecuencia, por lo que ante la expresa previsión legal, no es posible acudir a una norma general cuando la especial ya prevé las consecuencias, consecuencia lógica, pues como ya se ha dicho la empresa que contrata con la empresa de trabajo temporal no realiza una contratación laboral con el trabajador, careciendo de muchas de las facultades que el poder de dirección atribuye en el contrato de trabajo. Por tanto, la responsabilidad de la usuaria queda limitada únicamente a las obligaciones salariales y de seguridad social, por lo que, en el primer caso, única y exclusivamente responderá solidariamente de las obligaciones de naturaleza estrictamente salarial,



excluyéndose por tanto los salarios de tramitación y las indemnizaciones por despido, así como cualquier otra consecuencia derivada de este último. Así lo ha tenido ocasión de señalar esta Sala, entre otras, en Sentencias de 22-1-98 (Rollo núm. 4075/1997), de 13-2-1998 (Rollo núm. 4861/1997), 3-2-2000 y 18-2-2002. En definitiva, el hecho de que concurra una ETT, en principio debidamente autorizada, y que sea ésta la que contrate al trabajador y que la empresa usuaria no ejerza la totalidad de las facultades derivadas del poder de dirección, justifica el que la responsabilidad derivada del citado artículo 16.3 de la LETT sea más limitada que la derivada del artículo 43.2 y 3 del ET.

VISTOS los preceptos legales citados y demás de general y pertinente aplicación.

FALLAMOS

Que desestimando el recurso de suplicación interpuesto por "INTER MANRESA, ETT, S.L." y estimando por contra el interpuesto por "BITRON INDUSTRIE ESPAÑA, S.A." contra la Sentencia de 25-10-2002, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 33 de Barcelona en autos núm. 730/02, promovidos por D. Silvio contra dichas recurrentes y el Fondo de Garantía Salarial en reclamación por despido, debemos revocar y revocamos en parte dicha resolución, al efecto de estimar la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por la demandada "BITRON INDUSTRIE ESPAÑA, S.A." y en su consecuencia absolverla de todos los pedimentos formulados en su contra, confirmando por lo demás los restantes pronunciamientos del fallo recurrido. Con imposición de costas a "INTER MANRESA, ETT, S.L.", que deberá abonar al Letrado de la parte actora, en concepto de honorarios por el escrito de impugnación de su recurso, la cantidad de 300 euros. Devuélvase a "BITRON INDUSTRIE ESPAÑA, S.A." los depósitos y consignaciones que hubiera constituido para recurrir, decretándose la pérdida de los prestados por la otra recurrente.

Contra esta Sentencia cabe Recurso de Casación para la Unificación de Doctrina que deberá prepararse ante esta Sala en los diez días siguientes a la notificación, con los requisitos previstos en los números 2 y 3 del Artículo 219 de la Ley de Procedimiento Laboral.

Notifíquese esta resolución a las partes y a la Fiscalía del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, y expídase testimonio que quedará unido al rollo de su razón, incorporándose el original al correspondiente libro de sentencias.

Así por nuestra sentencia, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

Publicación.- La anterior sentencia ha sido leída y publicada en el día de su fecha por el Ilmo. Sr. Magistrado Ponente, de lo que doy fe.