



Roj: **STSJ CAT 2943/2007 - ECLI: ES:TSJCAT:2007:2943**

Id Cendoj: **08019340012007101735**

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

Sede: **Barcelona**

Sección: **1**

Fecha: **13/04/2007**

Nº de Recurso: **8541/2006**

Nº de Resolución: **2680/2007**

Procedimiento: **Recurso de suplicación**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTÍCIA

CATALUNYA

SALA SOCIAL

NIG : 08096 - 44 - 4 - 2005 - 0002377

MG

ILMO. SR. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO

ILMA. SRA. M<sup>a</sup> LOURDES ARASTEY SAHÚN

ILMO. SR. FRANCISCO BOSCH SALAS

En Barcelona a 13 de abril de 2007

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

EN NOMBRE DEL REY

ha dictado la siguiente

### **S E N T E N C I A núm. 2680/2007**

En el recurso de suplicación interpuesto por ALLBECON SPAIN ETT S.L. y Pedro Francisco frente a la Sentencia del Juzgado Social 1 Granollers de fecha 23.3.2006 dictada en el procedimiento Demandas nº 775/2005 y siendo recurrido/a PATEL S.A.. Ha actuado como Ponente el Ilmo. Sr. SEBASTIÁN MORALO GALLEGO.

### **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 11.10.2005 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 23.3.2006 que contenía el siguiente Fallo:

"Que estimando la demanda interpuesta por Pedro Francisco contra ALLBECON SPAIN ETT S.L. y PATEL S.A., debo declarar la improcedencia del despido de que fue objeto el mismo, condenando a ALLBECON SPAIN ETT S.L., a que o bien readmita al trabajador en el mismo puesto de trabajo y condiciones que regían antes de producirse el despido, o bien a que le abone la indemnización de 2.355,41 euros, absolviendo a la empresa PATEL S.A. de las pretensiones formuladas en su contra. La opción deberá ejercitarse en el plazo de cinco días desde la notificación de la sentencia, entendiéndose que en el supuesto de no ejercitar la opción opta por la readmisión. Asimismo deberá abonar al trabajador los salarios de tramitación desde la fecha del despido (1 de septiembre de 2005) hasta la del día en que efectivamente éste comenzó a trabajar."



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

"PRIMERO.- El actor Sr. Pedro Francisco inició su relación laboral con la empresa ALLBECON SPAIN ETT S.L. el 2.7.2003, para realizar tareas sencillas que se ejecutan con alto grado de dependencia, claramente establecidas, que están relacionadas con la producción, bien directamente, actuando en el proceso productivo, y/o en labores de mantenimiento de auxiliares dentro de las instalaciones, transporte y paletización realizadas con elementos mecánicos u otras operaciones auxiliares dentro de las instalaciones de la empresas clientes, pudiendo realizar tareas de ajuste de maquinarias de la cadena de producción y trabajos de vigilancia y relación de máquinas estáticas en desplazamiento de materiales (cintas transportadoras y similares) con la categoría profesional de peón (nivel 13) y con un salario día con prorrateo de pagas extras de 48,49 euros . (Folios 119 y 123 a 181). El horario de trabajo era de domingo a viernes de 7.00 horas a las 3.30 horas, y los martes de 6.30 horas a las 3.30 horas. En fecha 2.7.2003 ALLBECON SPAIN ETT S.L. suscribió un contrato de puesta a disposición con la empresa PATEL S.A. para la ejecución de las labores para cuya realización se requiere habilidad para las tareas de carga y descarga, preparación de pedidos y paletizado, según los nuevos pedidos para la entrega de productos dentro del plazo establecido por la empresa cliente, tratándose de tareas no estacionales ni previsibles sino puntuales y temporales que es imprescindible que sean llevadas a cabo ya que con el personal estable de la empresa y sin esfuerzo no se podrían entregar los pedidos comprometidos a los clientes. Concretamente en la cláusula adicional se establece: "El presente contrato de puesta a disposición se refiere para la prestación de servicios del trabajador en misión: Pedro Francisco " (folio 234) En fecha 10 de junio de 2004 ALLBECON SPAIN ETT S.A. notificó al actor la interrupción de la relación laboral por finalización del ciclo de actividades asignadas, cursando la correspondiente baja en la Seguridad Social y comunicando la suspensión del contrato hasta un nuevo período de actividad (folio 325 a 237).

SEGUNDO.-En fecha 5/7/2004 ALLBECON SPAIN ETT S.A. comunicó al actor "el llamamiento a la actividad de los trabajadores fijos discontinuos" cursando la correspondiente alta en la Seguridad Social siéndole comunicada la interrupción de la relación laboral por finalización del ciclo de actividad en fecha 11 de enero de 2005 (folios 314 a 318). En fecha 5/7/2004 ALLBECON SPAIN ETT S.A. suscribió un contrato de puesta a disposición con la empresa PATEL S.A.

TERCERO.- En fecha 28/2/2005 ALLBECON SPAIN ETT S.A. comunicó al actor "el llamamiento a la actividad de los trabajadores fijos discontinuos" cursando la correspondiente alta en la Seguridad Social siéndole comunicada la interrupción de la relación laboral por finalización del ciclo de actividad en fecha 22 de marzo de 2005 (folios 306 a 310). En fecha 28/2/2005 ALLBECON SPAIN ETT S.A. suscribió un contrato de puesta a disposición con la empresa PATEL S.A.

CUARTO.- En fecha 28/3/2005 ALLBECON SPAIN ETT S.A. comunicó al actor "el llamamiento a la actividad de los trabajadores fijos discontinuos" cursando la correspondiente alta en la Seguridad Social siéndole comunicada la interrupción de la relación laboral por finalización del ciclo de actividad en fecha 22 de junio de 2005 (folios 298 a 302). En fecha 28/3/2005 ALLBECON SPAIN ETT S.A. suscribió un contrato de puesta a disposición con la empresa PATEL S.A.

QUINTO.- En fecha 26/6/2005 ALLBECON SPAIN ETT S.A. comunicó al actor "el llamamiento a la actividad de los trabajadores fijos discontinuos" cursando la correspondiente alta en la Seguridad Social siéndole comunicada la interrupción de la relación laboral por finalización del ciclo de actividad en fecha 1 de septiembre de 2005 (folios 289 a 294). En fecha 26/6/2005 ALLBECON SPAIN ETT S.A. suscribió un contrato de puesta a disposición con la empresa PATEL S.A.

SEXTO.- En fecha 22/9/2005 el actor remitió burofax a ambas empresas demandadas solicitando la confirmación de su despido (folios 146 a 152).

SÉPTIMO.- El actor no ha ostentado ni ostenta cargo de representación de los trabajadores.(No controvertido).

OCTAVO.- Se interpuso papeleta de conciliación que se celebró el día 18.10.05 con el resultado de intentado sin efecto (Folio 356)."

TERCERO.- Contra dicha sentencia anunciaron recurso de suplicación la parte actora y la demandada ALLBECON SPAIN ETT S.L., que formalizaron dentro de plazo, y que la parte actora y la demandada PATEL S.A., a las que se dió traslado impugnaron, elevando los autos a este Tribunal dando lugar al presente rollo.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La sentencia de instancia estima parcialmente la demanda y declara la existencia de un despido improcedente, condenado exclusivamente a la empresa de trabajo temporal empleadora del actor, con absolucón de la empresa usuaria para la que ha venido prestando servicios.



Recurren en suplicación el trabajador demandante y la empresa de trabajo temporal. Pretende el trabajador la condena solidaria de la empresa usuaria; mientras que solicita la condenada su absolución, por entender que no se ha producido despido, sino tan solo la mera suspensión del contrato de trabajo fijo discontinuo existente entre las partes, en tanto no se reanude un nuevo ciclo de actividad.

Debemos por ello resolver en primer lugar el recurso de la empresa, porque solo en el caso de desestimarlos es posible analizar la eventual responsabilidad de la empresa usuaria absuelta en la instancia.

SEGUNDO.- Por la vía del párrafo c del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral, se formula el único motivo del recurso de la empresa de trabajo temporal, que denuncia infracción de los arts. 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con los arts. 55.4º y 56 del mismo cuerpo legal, y doctrina jurisprudencial que se invoca.

Se sostiene en el recurso que la relación laboral sigue vigente y no se ha extinguido por despido, toda vez que se sustenta en un contrato de trabajo de carácter fijo discontinuo y se encuentra pendiente de reanudarse cuando vuelva a comenzar un nuevo ciclo de actividad.

La resolución de este alegato exige partir de los siguientes hechos probados indiscutidos: 1º) la recurrente es una empresa de trabajo temporal y en tal condición contrata al trabajador en fecha 2 de julio de 2003, mediante la modalidad contractual de un contrato de trabajo fijo discontinuo; 2º) desde el inicio de la relación laboral el actor ha venido prestando servicios para la empresa usuaria codemandada como peón de industrias cárnicas, en virtud de los diferentes contratos de puesta a disposición concertados entre ambas empresas por los siguientes periodos de tiempo: de 2 de julio de 2003 a 10 de junio de 2004; de 5 de julio de 2004 a 11 de enero de 2005; de 28 de febrero de 2005 a 22 de marzo de 2005; de 28 de marzo de 2005 a 22 de junio de 2005; de 26 de junio de 2005 a 1 de septiembre de 2005; 3º) en todos estos contratos de puesta a disposición se hace constar que la necesidad de trabajo temporal de la empresa usuaria es la realización de una obra o servicio determinado, que se describe como la "Ejecución de las laborales para cuya realización se requiere habilidad para las tareas de carga y descarga, preparación de pedidos y palatizado, según los nuevos pedidos para la entrega de productos del plazo establecido por la empresa cliente, tratándose de tareas no estacionales ni previsibles sino puntuales y temporales que es imprescindible que sean llevadas a cabo, ya que con el personal estable de la empresa y sin refuerzo no se podrían entregar los pedidos comprometidos con los clientes....."; añadiendo luego en cada caso, para la campaña de ventas 2004; 2004-2005 ó 2005.

Siendo estas las circunstancias del caso, la conclusión no puede ser otra que la de entender que el contrato de trabajo fijo discontinuo formalizado entre las partes incurre en fraude de ley, por dos razones esenciales: 1º) porque el contrato de trabajo entre la empresa de trabajo temporal y sus trabajadores en misión, si no es duración indefinida, ha de acomodarse en su duración a la modalidad contractual que se corresponda con la necesidad temporal de mano de obra adicional de la empresa usuaria, de forma que no puede utilizarse el contrato fijo discontinuo como un mecanismo para subvertir esta regla; y 2º) porque en ningún caso podemos entender que en el supuesto de autos estemos ante una necesidad productiva de esta naturaleza, visto el contenido de los diferentes contratos de puesta a disposición firmados entre la empresa de trabajo temporal y la usuaria, del que se desprende, sin el menor género de dudas, que se trata en realidad de una necesidad productiva, fija y permanente de la empresa usuaria, que no se corresponde con ninguna de las causas de temporalidad previstas en nuestro ordenamiento jurídico, y que no es tampoco de naturaleza estacional fija discontinua, sino permanente y continua, porque tan solo se trata de colaborar con las tareas habituales y ordinarias que son necesarias para atender en cualquier caso y en todo momento los pedidos de los clientes. No hay la menor excepcionalidad que permita considerar que se trata de pedidos extraordinarios, especiales o diferentes, que por sus singulares circunstancias pudieran diferenciarse del resto de la actividad productiva ordinaria de la empresa, siempre dirigida y condicionada por los pedidos de sus distintos clientes.

Sobre la primera de estas cuestiones, ya establece el Tribunal Supremo en su sentencia de 4 de febrero de 1.999, respecto a las especialidades de la contratación temporal en el marco de las ETT, que "El precepto básico en esta materia es el artículo 10.1 de la Ley 14/1994, a tenor del cual el contrato de trabajo entre la ETT y el trabajador que ha de prestar servicios en la empresa usuaria puede establecerse por duración determinada coincidiendo con la duración del contrato de puesta a disposición. Así es, pero esta regla ha de ponerse en relación con el artículo 6.2 de la misma Ley a tenor del cual la cesión del trabajador para prestar servicios en la empresa usuaria, que constituye el objeto del contrato de puesta a disposición, tiene que fundarse en alguna de las causas generales de la contratación temporal y entre ellas la de atender las circunstancias del mercado, la acumulación de tareas o el exceso de pedidos, lo que significa que el contrato de puesta a disposición no puede ser una vía para alterar el régimen general de la contratación temporal, sino únicamente un instrumento para trasladar la temporalidad del ámbito de contratación de la empresa usuaria a la empresa de trabajo temporal. Así se desprende además del artículo 7 de la Ley 14/1994 sobre la duración máxima del contrato de puesta a disposición, que también es de seis meses cuando se trata de una necesidad eventual y que sólo para la obra



o servicio determinado y la interinidad por sustitución se remite a la subsistencia de la causa que motivó el respectivo contrato, aparte del caso especial de la interinidad en el proceso de selección para la que se reitera el máximo de tres meses del artículo 4.2 b) del Real Decreto 2546/1994 . En cuanto a la duración estimada, a la que se refieren los artículos 14.f ) y 15.2.f) del Real Decreto 4/1995 , al regular la forma de los contratos de puesta a disposición y de trabajo, es obvio, que ni por su contenido, ni por la materia, ni por el rango de la disposición pueden interpretarse tales preceptos como una autorización para excluir la necesidad de término cierto en contrato eventual".

Por nuestra parte, ya ha tenido ocasión de pronunciarse esta sala en un supuesto sustancialmente idéntico al presente, en el que la empresa de trabajo temporal igualmente recurría a la contratación fija discontinua de sus trabajadores para cederlos a las empresas usuarias, en sentencia de 10 junio 2003 .

Como en ella se dice: "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 RETT . 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 ETT 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.

En conclusión, la actividad de la ETT no puede considerarse en forma alguna estacional, cíclica o periódica, en los términos que permiten la formalización de un contrato de trabajo fijo discontinuo. Muy al contrario,



depende absolutamente de las diferentes y variadas peticiones de las diferentes y variadas empresas usuarias que constituyen su clientela, que no se atienden a criterio alguno de estacionalidad.

Como recuerda la sentencia del Tribunal Supremo de 8 de noviembre de 2005 , por citar solo una, "los criterios de delimitación entre el trabajo eventual y el fijo discontinuo han sido ya concretados por esta Sala. La Sentencia de 26-5-1997 , entre otras, señala que "cuando el conflicto consiste en determinar si la necesidad de trabajo puede atenderse mediante un contrato temporal, eventual o de obra, o debe serlo mediante un contrato indefinido de carácter discontinuo lo que prima es la reiteración de esa necesidad en el tiempo, aunque lo sea por períodos limitados". Será posible pues la contratación temporal, ya sea eventual o por obra o servicio determinado, cuando ésta se realice para atender a circunstancias excepcionales u ocasionales, es decir "cuando la necesidad de trabajo es, en principio, imprevisible y queda fuera de cualquier ciclo de reiteración regular". Por el contrario "existe un contrato fijo de carácter discontinuo 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 la de 25-2-1998 (Recurso 2013/1997) ha recordado que "la condición de trabajador fijo discontinuo configurada hoy como modalidad de contratación a tiempo parcial, a tenor de lo dispuesto en el art. 12.3 del Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores de 1995 responde a las necesidades normales y permanentes de la empresa -de ahí la condición de fijeza- que se presentan por lo regular de forma cíclica o periódica, y que no alcanzan la totalidad de lo jornada anual".

Es innegable que la actividad y consiguiente necesidad de mano de obra de cualquier ETT es variable y oscilante, pero sin ninguna especial particularidad y en la misma medida que sucede en la mayoría de las empresas que dependen siempre de los pedidos de sus clientes. La actividad de la ETT no es de carácter fijo discontinuo por el hecho de que se encuentre condicionada por los pedidos que pueda de sus clientes, tal y como así sucede en cualquier sector de la actividad productiva, por lo que no puede contratar a sus trabajadores en misión bajo esta modalidad contractual.

El contrato de trabajo fijo discontinuo no está en modo alguno pensado para solventar necesidades productivas de esta naturaleza, subvirtiendo el sistema legal imperante en nuestro ordenamiento jurídico, para venir a constituir una especie de contrato temporal indefinido que se pudiere activar y desactivar en función de cada uno de los pedidos que reciba la ETT de sus clientes.

Y en el caso de autos la necesidad productiva de la empresa usuaria tampoco es de carácter fijo discontinuo, y si lo fuere, no puede ser cubierta a través de una ETT porque carecería del elemento de temporalidad.

Debemos por ello desestimar el recurso de la empresa y como dispone el art. 233.1º de la Ley de Procedimiento Laboral , procede condenar a la recurrente al pago de honorarios del letrado de la parte impugnante de su recurso.

TERCERO.- El recurso del trabajador demandante se articula por la vía del párrafo c del art. 191 de la Ley de Procedimiento Laboral , denunciando infracción de los arts. 6.4º del Código Civil , 15. 3º y 8º del Estatuto de los Trabajadores y doctrina jurisprudencial que se cita, para solicitar la condena solidaria de la empresa usuaria codemandada.

Pretensión que ha de se acogida, a la vista del criterio jurisprudencial establecido por el Tribunal Supremo en sus recientes sentencias de 4 de julio y 28 septiembre 2006 .

Como en ellas se razona, el art. 43 del Estatuto de los Trabajadores califica como cesión ilegal la contratación de trabajadores para cederlos temporalmente a otra empresa, que solo podrá efectuarse a través de empresas de trabajo temporal debidamente autorizadas, " en los términos que legalmente se establezca".

De lo que se desprende que resulta ilegal la cesión de trabajadores llevada a cabo por empresas que no estén debidamente autorizadas como ETT, lo que comportaría la responsabilidad solidaria de ambas empresas respecto "de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social" ( art. 43.2 ET ) y la adquisición optativa de la cualidad de trabajador fijo en cualquiera de las empresas. Tal conclusión no ofrece la menor duda, dada la genérica prohibición del fenómeno interpositorio y su exclusiva admisión cuando se realice por ETT "debidamente autorizadas", tal como expresamente refiere el art. 43.1 ET .

Tras lo que esas sentencias continúan diciendo "Más dudosa se presenta la cuestión -en cambio- cuando el defecto se presenta respecto de la segunda exigencia que impone el art. 43.1 ET para la validez del fenómeno interpositorio, esto es, la de que el CPD se hubiese concertado en "los términos que legalmente se establezcan". El dilema se suscita respecto de si la expresión utilizada por la norma alude a la autorización administrativa, que previamente refiere, o si va dirigida a la regulación legal -léase, requisitos- de la propia cesión a través de ETT".



Para añadir "En nuestra opinión debe imponerse la última de las opciones; en primer lugar, por criterios de mera interpretación literal, porque si las ETT han de estar "debidamente autorizadas", su válida constitución como tales necesariamente implica que lo han sido -precisamente- "en los términos que legalmente se establezcan", de forma que el segundo inciso resultaría ser -de interpretarse conforme a la tesis opuesta- inútil reiteración del primero; y en segundo término, por imponerlo también los antecedentes históricos -radicalmente prohibitivos- de la regulación legal en la materia, de forma que la excepcional admisión de la cesión de mano de obra que rige actualmente no puede ser objeto de interpretaciones extensivas opuestas al principio general prohibitivo en nuestro Derecho, histórico y presente. De todas formas es innegable que el componente sistemático pudiera arrojar ciertas sombras sobre la anterior conclusión. Nos referimos concretamente al inciso segundo del art. 16.3 LETT, en el que se dispone -como antes hemos adelantado- que la responsabilidad de la empresa usuaria respecto "de las obligaciones salariales y de Seguridad Social, será "solidaria" para "el caso de que el referido contrato se haya realizado incumpliendo lo dispuesto en los artículos 6 y 8 de la presente Ley ". Aunque sea sostenible que la regla determina específicamente las responsabilidades de la empresa usuaria, que limitaría a las exclusivas obligaciones salariales y de Seguridad Social, de forma que dejaría sin efecto -en tanto que regulación singular- las prevenciones contenidas en el art. 43 ET , hasta el punto de que la presencia de una ETT obstaría -cualquiera que fuesen los defectos del CPD- la existencia de cesión ilegal de trabajadores, lo cierto es que nos parece más acorde a la prohibición radical de la cesión temporal de trabajadores (con la salvedad legal de las ETT: arts. 43.1 ET y 1 LETT) entender que el inciso segundo examinado -declarando la responsabilidad solidaria- no consagra excepción alguna al art. 43 ET , sino que más bien supone excepción al previo inciso primero del mismo precepto, en el que se dispone la regla general de responsabilidad subsidiaria, de forma y manera que con ello la norma no hace sino confirmar la disposición contenida en el art. 43.2 ET , siquiera -por su condicionante inciso primero, al que va referido- con la más limitada expresión de "obligaciones salariales" y no la más amplia de "obligaciones contraídas con los trabajadores" utilizada en el precepto estatutario. Lo que nos parece ya meridianamente claro es que la expresión legal examinada ("los términos que legalmente se establezcan") no comprendería -como integrante de cesión ilegal- determinaciones reglamentarias y elementos accesorios que no alcanzasen la sustancial regulación efectuada por la Ley; esto es, que el art. 43 ET únicamente alcanza a los CPD realizados en supuestos no previstos en la formulación positiva del art. 6 LETT y a los contemplados en la formulación negativa de las exclusiones previstas por el art. 8 LETT, no pareciendo fuera de lugar la afirmación de que en todo caso resultará integrante de cesión ilegal la que lo sea con carácter permanente o para cubrir necesidades permanentes de mano de obra, supuestos en los que el CPD se manifiesta claramente fraudulento e incurso en la previsión del art. 6.4 CC .".

Lo que en su aplicación al caso de autos ha de llevarnos a estimar el recurso del trabajador demandante, puesto que del propio contrato de puesta a disposición se desprende con toda rotundidad el fraude de ley en la contratación, cuando pretende calificar como causa productiva de carácter temporal la mera necesidad de atender los pedidos ordinarios de los diferentes clientes de la empresa, sin tan siquiera identificar ningún pedido concreto que por sus especiales circunstancias pudiese considerarse excepcional y anómalo.

Como esta sala viene reiterando, rige en nuestro ordenamiento jurídico el principio general de la duración indefinida del contrato de trabajo, frente al cual la contratación temporal aparece como una posibilidad que tan solo puede ser utilizada por el empleador cuando concurren las circunstancias y causas que legitiman la modalidad de contratación temporal utilizada, respetando los requisitos que la regulan y, fundamentalmente, la causalidad que justifica el tipo contractual, por ser característico de esta forma de contratación su condicionamiento a la existencia de una concreta y específica causa en la actividad empresarial que la habilita para hacer uso de aquella fórmula de contratación temporal que la contempla. Lo esencial en todo caso, es que el empleador haya respetado los requisitos que rigen para todas las modalidades de contratos temporales pues en caso contrario, de haberse infringido preceptos de carácter sustantivos, no meramente formales, habrá de considerarse formalizada en fraude de ley la relación laboral con la consecuencia prevista en el art. 15.3º Estatuto de los Trabajadores , esto es, la conversión en indefinido del contrato de trabajo.

Siguiendo este criterio, el art. 15.1º del Estatuto de los Trabajadores establece los concretos supuestos en que pueden celebrarse contratos de duración determinada, entre los que menciona la realización de obra o servicio determinado. Esta modalidad contractual se encuentra en la actualidad desarrollada por el Real Decreto 2720/1998, de 18 de diciembre, en cuyo artículo segundo se dice, "El contrato para obra o servicio determinados es el que se concierta para la realización de una obra o la prestación de un servicio determinados, con autonomía y sustantividad propias dentro de la actividad de la empresa y cuya ejecución, aunque limitada en el tiempo, es en principio de duración incierta". Por esta razón, el párrafo segundo del mismo precepto, establece que la duración de estos contratos será " la del tiempo exigido para la realización de la obra o servicio", a la vez que exige que en los contratos se especifique con precisión y claridad el carácter de la contratación y se identifique suficientemente la obra o servicio que constituya su objeto. Exigencia que tiende al perfecto control de la contratación temporal, sirviendo al tiempo para determinar hasta que punto las



actividades realmente desempeñadas gozan de autonomía y sustantividad propia en relación con la habitual de la empresa y han coincidido con el motivo y duración de la contratación expresado, al ser estos los datos que permiten determinar la causa de la contratación y el momento de extinción del contrato.

Como ha tenido ocasión de destacar este Tribunal en múltiples sentencias, entre otras, las de 17 de marzo de 1992 y 17 de noviembre de 1994, el contrato para obra o servicio se caracteriza esencialmente porque la actividad a realizar por la empresa consiste en la ejecución de una determinada actuación que necesariamente tiene una duración limitada en el tiempo y responde a necesidades autónomas y no permanentes de la producción, por lo que no cabe el recurso a esta modalidad contractual para ejecutar tareas de carácter permanente y duración indefinida en el tiempo, que han de mantenerse y perdurar por no responder a circunstancias excepcionales que pudieran conllevar su limitada duración, sino que forman parte del proceso productivo ordinario.

Únicamente puede acudir a esta modalidad contractual cuando la obra o servicio a realizar tenga autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa, pero no cuando se trate de la realización habitual y ordinaria de las tareas que constituyen la actividad empresarial, tal y como así sucede con la necesidad productiva derivada de la atención a cada uno de los pedidos de los diferentes clientes, cuando tales pedidos se corresponden con su normal funcionamiento y no concurren circunstancias especiales que los conviertan en pedidos extraordinarios, que por sus características pudieran apartarse manifiestamente de la normal actividad de la empresa.

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

### FALLAMOS

Que debemos estimar el recurso de suplicación interpuesto por Pedro Francisco, desestimando el formulado por ALLBECON SPAIN ETT, SL contra la Sentencia de fecha 23 de marzo de 2006, dictada por el Juzgado de lo Social 1 de los de Granollers en el procedimiento número 775/05, seguido entre las recurrentes y PATEL, S.A., y en consecuencia, debemos revocar y revocamos parcialmente la misma, en el sentido de condenar solidariamente a la codemandada PATEL S.A. a todas las consecuencias del despido disciplinario, imponiendo a la empresa recurrente el pago de los honorarios del letrado de la recurrida que la Sala establece en 400 euros. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir.

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/la Ilmo/a. Sr/a. Magistrado/a Ponente, de lo que doy fe.