



Roj: **STS 1785/2026 - ECLI:ES:TS:2026:1785**

Id Cendoj: **28079140012026100345**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **27/03/2026**

Nº de Recurso: **231/2024**

Nº de Resolución: **331/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **RAFAEL ANTONIO LOPEZ PARADA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ CAT 1425/2023,**
STS 1785/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 331/2026

Fecha de sentencia: 27/03/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 231/2024

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 24/03/2026

Ponente: Excmo. Sr. D. **Rafael Antonio López Parada**

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

Transcrito por: AGS

Nota:

CASACION núm.: 231/2024

Ponente: Excmo. Sr. D. **Rafael Antonio López Parada**

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Magdalena Hernández-Gil Mancha

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 331/2026

Excmas. Sras. y Excmos. Sres.

D. Sebastián Moralo Gallego

D. Ignacio Garcia-Perrote Escartín

D.^a Ana María Orellana Cano

D. **Rafael Antonio López Parada**

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 27 de marzo de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por DHL EXPRESS SPAIN SL, representada y asistida por el letrado D. Jorge Travesedo Dasí, por Trotacam, SL, El Botija, SL, y Rodalmon, SL, representados y asistidos por el letrado D. Francesc Ruiz Castel contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 20 de febrero de 2023, recaída en su procedimiento de impugnación de actos administrativos, autos número 33/2022 promovido a instancia de DHL EXPRESS SPAIN SL, contra la Generalitat de Catalunya, Distriservice Carrascosa, SL, El Botija, SL, Lucas, Plataforma D'Organizació Logística, SL, Rodalmon Missatgers SLU, Purificacion, Soluciones Última Milla, SL, Otrans Jimuns, SL, Trotacam, SL y Marino y resto de trabajadores designados.

Han comparecido en concepto de partes recurridas la Generalitat de Catalunya representada y asistida por la letrada de la Generalitat de Catalunya y Indalecio representado y asistido por el letrado D. Jorge Soler de Bievre, y el Ministerio Fiscal.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. **Rafael Antonio López Parada**.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación de DHL EXPRESS SPAIN SL, se interpuso demanda de impugnación de actos administrativos, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.

En el correspondiente escrito, tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dictara sentencia por la que:

«EN CUYA VIRTUD ESTIME LA PRESENTE DEMANDA Y DISPONGA anular la Resolución impugnada y por tanto el Acta de Infracción, en primer lugar por inexistencia de infracción administrativa, y subsidiariamente por vulneración del principio non bis in idem o, bien subsidiariamente, se reduzca la sanción impuesta a una sola por apreciación de vulneración del Principio non bis in idem...»

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes, y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-Con fecha 20 de febrero de 2023 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

«Desestimamos la demanda, por ser ajustado a derecho el acto impugnado, promovida por DHL EXPRESS SPAIN, SLU, contra la Generalitat de Catalunya, habiendo sido también emplazados como demandados en concepto de empresarios y trabajadores afectados: los que comparecieron como parte: EL BOTIJA, SL; RODALMÓN MISSATGERS SLU; TROTACAM, SL; don Indalecio; don Lucas; y doña Purificacion; y los que también emplazados en estas calidades, pero que no comparecieron: DISTRISERVICE CARRASCOSA, SL; PLATAFORMA D'ORGANITZACIÓ LOGÍSTICA, SL; SOLUCIONS ÚLTIMA MILLA, SL; TRANS JIMUNS, SL; don Marino; don Alvaro; don Heraclio; don Justino; don Pio; don Alejandro; don Isidro; don Juan Ignacio; don Pedro Miguel; don Landelino; don Abilio; don Roman; don Abelardo; don Felicísimo; don Evaristo; don Julio; don Feliciano; don Diego; don Evelio; don Sixto; don Camilo; don Eulalio; don Esteban; don Celso; don Adolfo; don Adriano; don Mariano; don Jenaro; don Maximiliano; don Augusto; don Sebastián; don Agapito; don Eugenio; don Leonardo; doña Adela; y don Epifanio...».

Por auto de fecha 15 de marzo de 2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña se procedió a aclarar la sentencia en el siguiente sentido:

«PARTE DISPOSITIVA: ACORDAMOS que procede la ACLARACIÓN de la omisión contenida en la sentencia dictada en la Demanda 33/22 en el sentido de añadir a la misma la información contenida en el siguiente párrafo:

"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.

La presente resolución no es firme y contra la misma puede interponerse Recurso de Casación, para ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, el cual deberá prepararse mediante escrito con la firma de Abogado, Graduado Social colegiado o representante y dirigido a ésta Sala en donde habrá de presentarse dentro de los cinco días siguientes a la notificación, con los requisitos establecidos en el Art. 208 de la Ley Reguladora de la

Jurisdicción Social. Así mismo, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 229 del Texto Procesal Laboral, todo el que sin tener la condición de trabajador o causahabiente suyo o beneficiario del régimen público de la Seguridad Social o no goce del beneficio de justicia gratuita o no se encuentre excluido por el artículo 229.4 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, depositará al preparar el Recurso de Casación, la cantidad de 600 euros en la cuenta de consignaciones que tiene abierta esta Sala, en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 66, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos.

La consignación del importe de la condena, cuando así proceda, se realizará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 230 la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, con las exclusiones indicadas en el párrafo anterior, y se efectuará en la cuenta que esta Sala tiene abierta en BANCO SANTANDER, cuenta N° 0937 0000 80, añadiendo a continuación seis dígitos. De ellos los cuatro primeros serán los correspondientes al número de rollo de esta Sala y dos restantes los dos últimos del año de dicho rollo, por lo que la cuenta en la que debe ingresarse se compone de 16 dígitos. La parte recurrente deberá acreditar que lo ha efectuado al tiempo de preparar el recurso en esta Secretaría"

Podrá sustituirse la consignación en metálico por el aseguramiento de la condena por aval solidario emitido por una entidad de crédito dicho aval deberá ser de duración indefinida y pagadero a primer requerimiento".»

CUARTO.-En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- En virtud de resolución de acuerdo del Gobierno de la Generalitat de Catalunya aprobado en sesión del día 14 de septiembre de 2021 se impuso una sanción de 185.800,00 euros propuesta en el acta de infracción número NUM000 levantada por la Inspección de Trabajo a la empresa DHL Express Spain, SL, por la comisión de una infracción grave en materia de cesión ilegal de trabajadores. Se interpuso recurso de reposición, desestimado en resolución del día 19 de abril de 2022.

2º.- Se han acreditado los hechos constatados en el acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, obrante en el expediente administrativo (unido a las actuaciones en formato electrónico), el cual se tiene por reproducido en cuanto fuere menester.

A continuación, se expresará una parte muy extensa de estos hechos constatados, sin perjuicio, desde luego, de su remisión al contenido íntegro. Así, se dice lo siguiente:

"PRIMERO. SOBRE LA EMPRESA CESIONARIA DHL EXPRESS SPAIN S.L. Y SOBRE SU ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO DE REPARTO. La empresa DHL EXPRESS SPAIN S.L., con CIF B20861282, es una división nacional del grupo empresarial de logística DEUTSCHE POST DHL (empresa matriz DEUTSCHE POST INTERNATIONAL BV con sede en Holanda). En cuanto a su actividad, DHL EXPRESS SPAIN S.L. se dedica, según la base de datos de TGSS, a Otras actividades anexas al transporte (CNAE09 5229).

Según la información contenida en el Registro Mercantil, su objeto social es el transporte aéreo de mercancías (CNAE 5121). Según sus estatutos sociales DHL EXPRESS SPAIN S.L. tiene por objeto social, entre muchos otros, los siguientes: a) El Transporte nacional e internacional de mercancías por carretera (...).

b) La mediación en el Transporte bajo la modalidad de Agencia de Transporte (...).

c) El almacenaje o distribución de mercancías (...).

(...). Según el Acta de 3/11/2016 de aprobación del proyecto de fusión por absorción de DHLEXPRESS VALENCIA SPAIN S.L. por parte de DHL EXPRESS SERVICIOS S.L.U., se reconoce como actividad principal la de transporte aéreo de mercancías (CNAE 5121). Según su alta en el Impuesto sobre Actividades Económicas, la empresa figura en dos epígrafes, 722 de Transporte de Mercancías por Carretera y 756 de Actividades auxiliares y complementarias del transporte (intermediarios del transporte). La empresa cuenta con convenio colectivo propio. Convenio colectivo de trabajo de la empresa DHL Express Spain, SLU (centros de trabajo de la provincia de Barcelona) para los años 2018-2021 (código de convenio núm. 08102491012019), siendo de aplicación supletoria el Convenio colectivo sectorial de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona.

Entrando en la cuestión de la externalización del trabajo de reparto, el sistema seguido por DHL EXPRESS SPAIN S.L. en la terminal visitada es el siguiente: DHL subcontrata el servicio de reparto de paquetería hasta el destinatario final a través de múltiples empresas externas de reparto denominadas "PARTNERS".

Dichos partners desplazan a sus propios repartidores hasta la terminal de carga de DHL EXPRESS SPAIN S.L. en la zona aeroportuaria de El Prat de Llobregat, donde cargan los paquetes que DHL les asigna en sus vehículos motorizados y desde donde comienzan sus rutas de reparto hasta los destinatarios finales. La

situación de estas empresas/repartidores externos a quienes DHL EXPRESS SPAIN S.L. encomienda el reparto final responde a alguna de las siguientes tres tipologías:

- 1- Empresas subcontratas de DHL que aportan a sus propios empleados por cuenta ajena para hacer de repartidores.
- 2- Empresas subcontratas de DHL que a su vez subcontratan a otros trabajadores autónomos para hacer de repartidores.
- 3- Trabajadores autónomos contratados directamente por DHL para hacer de repartidores.

Asimismo son habituales las situaciones cruzadas en las que una misma empresa externa cuenta con repartidores empleados por cuenta ajena (tipología 1) y repartidores autónomos contratados (tipología 2). Simultáneamente existen repartidores por cuenta ajena en plantilla de DHL EXPRESS SPAIN S.L., que actualmente son 23 (...).

SEGUNDO. SOBRE LAS EMPRESAS CEDENTES O PARTNERS

Ante todo, ha de reseñarse que en el presente expediente se ha actuado exclusivamente con las empresas indicadas en la tipología 1 del punto PRIMERO anterior, esto es, empresas subcontratas de DHL que aportan a sus propios empleados por cuenta ajena para hacer de repartidores.

La relación de empresas subcontratistas de reparto o "partners"- contratadas de manera habitual en el periodo de la visita inspectora y que han contado con repartidores por cuenta ajena adscritos de manera regular a la operativa DHL durante 2020 es -a los efectos de la presente acta- la siguiente:

NUM001 DISTRISERVICE CARRASCOSA S.L. B64332802

NUM002 EL BOTIJA, S.L. B65070021

NUM003 SOLUCIONS ULTIMA MILLA S.L. B65408395

NUM004 PLATAFORMA DE ORG. LOGISTICA S.L. B63895551

NUM005 RODALMON MISSATGERS S.L.U. B65576357

NUM006 TROTACAM S.L. B65097925

NUM007 Purificacion NUM008

NUM009 Lucas NUM010

NUM011 TRANS JIMUNS S.L. B62251434

NUM012 Marino NUM013

TERCERO. ESTIPULACIONES DEL CONTRATO MERCANTIL ENTRE DHL EXPRESS SPAIN S.L. Y SUS PARTNERS

El contrato mercantil suscrito presenta a DHL como una "empresa dedicada al transporte nacional e internacional de documentos y paquetes, así como a actividades auxiliares complementarias del transporte" que "precisa subcontratar parte de los servicios que constituyen su objeto social en las provincia/s de Barcelona" (puntos Primero y Segundo de la exposición inicial del contrato mercantil). Por su parte la subcontratista. o proveedor es una empresa que "ejerce un negocio de mensajería y transporte de mercancías en la provincia de Barcelona".

El objeto del contrato es "la prestación por el proveedor de los servicios de transporte encomendados por DHL" (estipulación Primera del contrato mercantil). El contrato mercantil contempla una serie de normas relativas al modo de prestación de servicio: "el proveedor actuará en todo momento de modo que quede salvaguardado el prestigio y buen nombre de DHL en la prestación de los servicios contratados", "el proveedor se compromete al cumplimiento de las condiciones generales de transporte de DHL, cuyo contenido manifiesta conocer y comprender en su integridad" (estipulación Tercera del contrato mercantil).

"El proveedor deberá estar acreditado mientras que realice servicios para DHL siempre que esté dentro de las instalaciones de DHL, para lo cual se le hará entrega de una Tarjeta identificativa" (estipulación Decimotercera del contrato mercantil).

Respecto al vehículo del proveedor se estipula que "el contratista deberá solicitar y aplicar los procedimientos de Seguridad de DHL"; "el contratista deberá considerar la posibilidad de sistemas de seguimiento para sus vehículos"; "deberá mantenerse un registro de estado de funcionamiento del vehículo"; "el personal asociado al servicio a DHL debe mantener registro de asignación, uso y devolución de los vehículos, y someterlo a supervisión de DHL". Asimismo se obliga a proveer al vehículo de una caja fuerte cuando se haya de recaudar

dinero en importe elevado y se regula cuándo el vehículo puede tener más de una llave, que quedará bajo control de DHL (estipulación Decimotercera del contrato mercantil).

*Se incluyen cláusulas de salvaguardia de la imagen de DHL: "El proveedor podrá utilizar la marca y logotipo comercial de DHL. Dicha utilización comprende el uso de la marca y logotipo comercial en los rótulos, siendo los gastos derivados de su implantación por cuenta de DHL EXPRESS BARCELONA SPAIN S.L. los rótulos y montaje que designará el lugar donde dirigirse el proveedor para la instalación de los mismos. Los costes de la pintura del vehículo serán responsabilidad del proveedor, siguiendo las instrucciones de DHL en el número de color de la pintura RAL 1032" (estipulación Duodécima del contrato mercantil). El contrato admite la subcontratación del servicio, siempre bajo previa autorización de DHL. Así, se contempla la posibilidad de que el proveedor pueda no utilizar medios propios en la realización de los servicios subcontratando parte o toda su actividad a trabajadores autónomos o a otras empresas, previa autorización expresa de DHL (estipulaciones Sexta y Undécima del contrato mercantil).

El Anexo II (Descripción de los servicios y condiciones de prestación de los mismos) regula de manera pormenorizada el procedimiento de recogida y entrega que debe seguir el partner de tal manera que se garantice la supervisión y seguimiento por parte de DHL.

"Las recogidas y las entregas deben realizar por el proveedor cuando lo requiera DHL de acuerdo con las instrucciones concretas en relación a cada envío". Todas las entregas se realizarán en la dirección especificada en el albarán dentro de los plazos de entrega acordados con DHL. El proveedor deberá obtener del consignatario su firma a la entrega del envío que la hará constar junto con la anotación de la fecha y hora de entrega en el formulario que al efecto le entregue DHL.

El proveedor realizará todas las recogidas y entregas dentro de un plazo de tiempo acordado con DHL y con la documentación requerida en cada envío. El proveedor asegurará que cada albarán esté correctamente rellenado y firmado y que haya una copia para el cliente, una copia junto con el envío y una tercera copia para DHL. Al terminar los servicios prestados, el proveedor deberá entregar en mano a DHL en las instalaciones de DHL sitas en la terminal de Carga N° 2 del Aeropuerto del Prat de Llobregat, los detalles de la realización del servicio".

"Los detalles de la realización del servicio serán entregados por el proveedor a DHL en mano el mismo día, o bien enviados por fax a la estación de DHL que se designe. Si el proveedor dispone de lápiz escáner, deberá enviar los datos de los envíos (checkpoints) en un plazo de quince minutos desde la realización del servicio". Además se indica con qué código se señalarán las entregas fallidas (NH, CA, BA, RD).

"Todas las recogidas efectuadas se incluirán en una relación que se denominará "Hoja de Recogida" que incluirá necesariamente los siguientes datos: N° de albarán, importe cobrado y, en su caso, N° de talón. Para las entregas que conlleven cargos a pagar por el destinatario, DHL elaborará una hoja denominada "Hoja de Cobro Inbound" donde se incluirá el número de albarán y el importe a cobrar por todos los conceptos".

Dentro de este procedimiento DHL establece sus propios mecanismos de control, por ejemplo:

"El proveedor recogerá diariamente las remesas de los documentos y paquetes en el punto concreto de las instalaciones de DHL que ésta señale, dentro de los horarios establecidos y comunicados al proveedor".

"El proveedor no puede canalizar los envíos de clientes de DHL a través de una cuenta distinta de la asignada a cada uno de ellos".

"Una vez recibidos los envíos, cada día se efectuará un control de calidad sobre la exactitud de los datos especificados en cada albarán, importes cobrados, envíos no entregados y recogidas, a través de la Hoja de Debrief. Además, DHL impone una formación específica para los repartidores externos relativa a sus propios procedimientos de trabajo, formación que diseña e incluso imparte la propia DHL: "El proveedor se compromete a mantener adecuadamente formados a sus empleados en lo que se refiere a procedimientos y productos de DHL, desde el inicio de este contrato y durante todo el desarrollo del mismo, con las modificaciones que DHL le comunique. A tales efectos, el proveedor y sus empleados podrán ser requeridos a asistir a su costa a los cursos de formación de políticas y procedimientos de DHL, con una duración máxima de 2 semanas al año". El contrato prevé la figura de un interlocutor por ambas partes: "Ambas partes designan un interlocutor, para la resolución de cualquier problema operativa, que son ([por DHL Alberto]). Este Anexo II añade que: "DHL no tiene la obligación de asegurar al proveedor un volumen mínimo de servicios en un periodo concreto". Los medios materiales aportados se enumeran en el Anexo IV (Equipamiento y vehículos):

"DHL proporcionará al proveedor el equipamiento y material que se relaciona a continuación" [se Incluyen en el listado uniforme, lápiz escáner, teléfono móvil, guías de procedimientos, tarjeta de Identificación]. Por parte

del proveedor únicamente se indica que aportará el vehículo (con su tarjeta de transporte, triángulos avería, rueda, . y luces de repuesto, extintor, documentación), carretilla, cinchas, metro, teléfono manos libres.

Por último, el Anexo VI contempla un documento-modelo de declaración de pertenencia, por el cual el repartidor de la subcontrata suscribe que se encuentra bajo el poder de dirección y organización de su empleador, sin relación laboral con DHL (premisa a la que ya se aludía en la estipulación Sexta y Decimocuarta del contrato mercantil).

CUARTO. HECHOS CONSTATADOS DURANTE LA VISITA INSPECTORA AL CENTRO DE TRABAJO DE DHL.

Iniciada la visita a la terminal de carga de DHL EXPRESS SPAIN S.L. en el Aeropuerto de Barcelona-El Prat de Llobregat, en primer lugar se realiza el control de empleo de los repartidores presentes en la misma en ese momento.

Las Identificaciones se llevan a cabo a las puertas de la nave de reparto (zona de "Debrief"). En dicha zona los empleados Debrjefer de DHL entregan a cada repartidor, al comienzo de su jornada, los paquetes y sobres a repartir y un dispositivo electrónico PDA o escáner. Se observa cómo los repartidores aguardan allí, ya sea en el Interior de la nave de reparto o fuera en el patio de la terminal, hasta recibir las mercancías asignadas. En el aparcamiento del patio de la terminal se observan numerosas furgonetas ligeras aparcadas que después serán empleadas por los repartidores.

(...)

1. ENTREVISTAS A REPARTIDORES EXTERNOS POR CUENTA AJENA EMPLEADOS DE LOS PARTNERS SUBCONTRATISTAS DE DHL:

Paralelamente al control de empleo se mantiene entrevista con aquéllos de los repartidores Identificados que son empleados por cuenta ajena de los partners. A todos ellos se les realiza entrevista Individual, recabando sus declaraciones acerca de la organización del trabajo y las funciones realizadas, declaraciones ampliamente coincidentes que se reproducen a continuación de manera esquemática:

? Sobre el desarrollo del trabajo de reparto:

o La totalidad de los repartidores entrevistados declaran que trabajan todos los días para DHL desde el centro visitado, en las mismas condiciones, siendo DHL la única empresa para la cual hacen repartos.

o Los repartidores manifiestan que al Incorporarse al servicio DHL les expide una tarjeta identificativa con su foto, su nombre, su D.N.I. y la Indicación de la compañía para la que trabajan (ya sea DHL o partner), la cual les habilita para acceder a la terminal de carga de DHL.

En efecto, durante las entrevistas se observa cómo todos los repartidores portan, mayoritariamente al cuello, esta tarjeta identificativa, que cuenta con el logo y los colores corporativos amarillo y rojo de la empresa principal DHL. Las tarjetas de los repartidores externos únicamente se diferencian de las de los Internos en que bajo la foto aparece el nombre de la empresa subcontratista partner y la referencia "

Contractor".

o Todos los repartidores entrevistados manifiestan que DHL les impartió en su momento un curso de formación con instrucciones sobre cómo realizar su trabajo (cómo moverse por su ruta, cómo cargar la furgoneta, cómo resolver quejas o incidencias, cómo tratar al cliente...). Algunos refieren cursos sobre materias peligrosas, seguridad de paquetería, PRL, atención al cliente, conducción vial...

o DHL les proporciona el uniforme de trabajo y la PDA. Su partner empleador les proporciona el vehículo (furgoneta ligera) y los EPIs.

Se observa que todos los repartidores, tanto propios de DHL como de partners externos, visten el mismo uniforme con logotipo de DHL.

o DHL les indica a través de la PDA las direcciones a las que debe acudir, mientras, que la ruta y el itinerario lo deciden ellos. Los repartidores manifiestan que están geolocalizados en todo momento por DHL durante su ruta.

En general deben entregar todos los paquetes antes de finalizar su jornada a las 16:30/17:00 aproximadamente, salvo algunos pedidos determinados que sí deben ser entregados antes de una hora límite más temprana,

o No han de cumplimentar un registro de jornada con DHL, si bien la propia PDA, al encenderla y apagarla, ya registra la hora de inicio y fin de su jornada.

? Sobre el poder de dirección sobre su trabajo:

o La práctica totalidad de los repartidores entrevistados manifiestan de manera coincidente que las órdenes directas relativas al trabajo cotidiano de reparto las imparten los mandos de DHL. En particular, algunos repartidores identifican a Íñigo, otros a Alejo, y solo unos pocos (entre los cuales no están empleados de los partners sancionados sino asalariados de autónomos) identifican como su "jefe" al administrador del partner empleador.

o La gran mayoría de repartidores manifiestan que es con DHL con quien tienen contacto durante su ruta y de quien reciben las directrices para el reparto. Todos los repartidores entrevistados manifiestan que alguna vez les han llamado de DHL durante su ruta para informarles de algún punto relativo al reparto (nuevas recogidas, cambios de dirección...). Algunos identifican como mandos responsables de DHL a Ezequiel, Alexander, Paulino o Florinda.

o Según refieren los repartidores entrevistados, los responsables de su partner empleador -ya sean o no de los que acuden presencialmente a la terminal de carga al inicio de la jornada- contactan con ellos durante su ruta solo ocasionalmente para preguntar cómo va todo o bien en caso de incidente grave o problema mecánico del vehículo. Según refieren, en general la participación de los partners empleadores en su trabajo de reparto es poca. En algunas empresas partners el administrador les telefona a sus repartidores para preguntarles cómo va la jornada u ocasionalmente también éstos pueden telefonearle para preguntar dudas. Las dudas pueden consultarlas bien con los mandos de DHL o bien con el responsable de su empleadora.

o DHL controla en todo momento, a través de los datos transmitidos por la PDA en tiempo real, cuándo un paquete es cargado por el repartidor, cuándo se entrega o se recoge correctamente, cuándo no puede entregarse/recogerse y por qué motivo, cuándo se retorna a la terminal de carga...

Las posibles incidencias en el reparto -con clientes, direcciones incorrectas...- se marcan en la PDA con el código que corresponda y se comunican al Dispatcher de DHL. Algunos identifican como mandos responsables de DHL a Alejo para cargas y a Alexander para recogidas.

Si no pudieran entregar algún paquete, simplemente comunican esta incidencia a DHL marcando en su PDA el código correspondiente al motivo de la no entrega (si lo necesitaran pueden ponerse en contacto directo con algún mando de DHL). El paquete no entregado lo retornan a la terminal de carga de DHL y se vuelve a internar la entrega al día siguiente.

o Las fechas de disfrute de vacaciones las solicitan a su empresa empleadora,

o El poder disciplinario lo ejerce su empleador.

? Sobre los dispositivos tecnológicos empleados en el reparto:

o Todos los repartidores disponen de un escáner portátil o PDA que es propiedad de DHL.

El personal de DHL les entrega, al inicio de cada jornada en su terminal de carga, un PDA a cada repartidor, que han de devolver al finalizar su ruta diaria. Algunos repartidores identifican en concreto a Florinda o Raimunda como las trabajadoras de DHL que les entregan la PDA.

o Todos los repartidores entrevistados coinciden al manifestar que la PDA entregada por DHL es imprescindible para el reparto (uno de los repartidores matiza que técnicamente el reparto podría seguir haciéndose sin PDA pero con un registro manual mucho más lento).

o Gracias a esta PDA pueden identificar cada paquete mediante escaneo de su código de barras, conocer cuál es la dirección de recogida/entrega, disponer del número de teléfono y otros datos del cliente, dar fe de la efectiva recogida/entrega con la firma electrónica del cliente, informar de las posibles incidencias, computar su jornada, reflejar su itinerario de ruta... Todos estos datos transmitidos telemáticamente desde la PDA permiten a la empresa principal DHL tener un control total en tiempo real del estado del reparto de cada repartidor y de su ubicación.

Esta PDA funciona además como un teléfono móvil con el que pueden contactar con los clientes y pueden contactar y ser contactados por los mandos de DHL (pueden emitir y recibir llamadas). Según declaran, suelen contactar con DHL en caso de incidencias en el reparto (imposibilidad de efectuar una entrega o recogida por causas varias).

o La formación necesaria para el manejo de la PDA se la proporcionó DHL.

o En caso de avería o mal funcionamiento de la PDA acuden a DHL-principalmente a los Dispatcher- para solucionarlo. Algunos identifican en particular a Alejo o Ricardo como los mandos de DHL con los que contactan.

2. ENTREVISTAS A REPARTIDORES DE PLANTILLA DE DHL:

(...)

A preguntas del actuante los ocho manifestaron de manera coincidente que:

- Ante todo, que no existe diferencia ninguna entre el trabajo de reparto que prestan ellos y el que prestan los repartidores externos (únicamente se refieren diferencias secundarias como que los repartidores de plantilla de DHL tienen su propio horario, han de fichar en el sistema de registro ubicado a la entrada de la nave y tienen sus vacaciones programadas).

(...)

- Califican la PDA de imprescindible para el desempeño del trabajo de reparto, ya que a través de ella puede ver sus paradas, el nombre dirección y teléfono de los clientes, escanear las entregas/recogidas o contactar con los Dispatcher (nombran a Pelayo , Paulino , Alexander o Alexis). A través de la PDA pueden contactar mediante llamada telefónica o mensaje, con varios mandos de DHL (del departamento de Operaciones, Atención al cliente...), aunque principalmente contactan con los Dispatcher, normalmente una o dos veces al día por cuestiones varias como incidencias, recogidas, cambios de dirección...DHL fue quien les enseñó el uso de la PDA, coincidiendo en estos cursos de formación con repartidores externos.

- DHL hace el seguimiento de su ruta en tiempo real a través de los datos enviados desde de la PDA.

- Como medios materiales de trabajo DHL les entrega la furgoneta, la PDA, la ropa, los EPIs y todo lo necesario.

- Los cursos de formación que reciben (sobre atención al cliente, mercancías peligrosas, ergonomía, seguridad...) son impartidos u organizados por DHL, siempre en horario laboral; en ellos coinciden con repartidores externos.

3. ENTREVISTAS A ADMINISTRADORES DE LAS EMPRESAS SUBCONTRATADAS POR DHL PRESENTES EN EL CENTRO VISITADO:

? DISTRISERVICE CARRASCOSA S.L.

(...)

Su empresa cuenta para el servicio de DHL con aproximadamente diecisiete repartidores contratados: tres asalariados (Alfonso , su hermano Diego y Feliciano) y catorce autónomos. Todos ellos trabajan exclusivamente para prestar el servicio al cliente DHL, todos los días. El trabajo realizado por todos ellos es el mismo. Él realiza rutas de reparto al igual que los repartidores por él contratados. Dado que él se hace cargo de su propia ruta, durante su reparto no se ocupa de sus otros repartidores, ya que ellos tienen todo lo que precisan en su PDA. Sus repartidores únicamente contactan con él durante la jornada en caso de problemas con la furgoneta, ausencias, si se encuentran mal... pero si hay problemas con una entrega entonces llaman a DHL. Dicho esto, aclara que actualmente y debido a la pandemia de coronavirus él no realiza ruta de reparto y, en su lugar, acude al centro de DHL a controlar que sus empleados no cometen errores.

(:..)

- Preguntado por los mandos que organizan el trabajo de reparto, nombra al Team Leader de DHL Ricardo o a la supervisora de DHL Crescencia .

- Respecto a los medios de control sobre el trabajo de sus repartidores en ruta, refiere que el control lo realiza DHL.

Califica la PDA de imprescindible para el desempeño del trabajo de reparto, ya que les suministra todos los datos y en ella se registra la entrega/recogida al/del cliente. La PDA pertenece a DHL y diariamente su Debriefing (identifica a Raimunda , Florinda ...) la entrega al repartidor. Es DHL quien imparte cursos de formación sobre el uso de la PDA.

- DHL imparte distintos cursos de formación a sus repartidores (denominados cursos CIS, que tratan materias como mercancías peligrosas, trato al cliente, imagen de marca...)- Tales cursos se imparten normalmente los sábados. Los cursos son obligatorios pero no retribuidos por DHL.

- Como medios materiales de trabajo lo que su empresa aporta a sus repartidores es la furgoneta. Por su parte DHL-les aporta la ropa de trabajo, botas, guantes o mascarilla.

- Las rutas de reparto suelen ser las mismas siempre, mientras que el itinerario lo decide el repartidor.

- No lleva un registro horario de la jornada de sus repartidores ya que su jornada es irregular.

- Él mismo se encarga de coordinar las vacaciones de sus repartidores asalariados.

EL BOTIJA S.L.



(...)

Cuando no acude al centro de DHL entonces este control lo realiza el propio repartidor (el suyo es un segundo control), pues la PDA le habilita todo lo necesario para organizar su ruta y hacer su reparto.

- El debriefer entrega cada día la PDA a sus repartidores. DHL es quien formó a sus repartidores sobre cómo usar la PDA.

- Sus repartidores pueden contactar directamente a través de la PDA con DHL (en función del tema a tratar contactan con el Dispatcher, con el Departamento de Operaciones...) o con los destinatarios del envío. A él sus repartidores no le contactan durante la jornada de reparto más que excepcionalmente (en situaciones como rotura de furgoneta, accidente, si se encuentran mal, si no encuentran una dirección...).

- Preguntado por los mandos que organizan el trabajo de reparto, refiere que según la materia pueden ser los Dispatcher o los Team Leader de DHL. - DHL imparte cursos de formación de todo tipo a sus repartidores (denominados cursos GIS), coincidiendo en ellos repartidores de la propia DHL y de los partners. A veces los cursos se dan en tiempo de trabajo y otra no, tratándose en todo caso de un tiempo no retribuido.

- Él no tiene control sobre el seguimiento de los paquetes repartidos, únicamente puede pedir a DHL los datos de las rutas de sus repartidores.

- Como medios materiales de trabajo lo que aporta a sus repartidores es la furgoneta y los EPIs. Por su parte DHL les aporta la ropa de trabajo y la PDA.

- Las rutas de reparto suelen ser las mismas siempre, decididas por DHL, siendo decisión del repartidor el orden de reparto de cada paquete.

- Lleva a cabo un registro horario telemático de sus repartidores.

- Sí coordina las vacaciones de sus repartidores.

RODALMON MISSATGERS S.L.U.

(...)

- Su empresa cuenta para el servicio de DHL con catorce repartidores contratados: dos asalariados y doce autónomos. Todos ellos han sido contratados exclusivamente para prestar el servicio al cliente DHL.

(...)

Durante la jornada de reparto sus repartidores contactan directamente con DHL (refiere que sus trabajadores comparten con DHL un grupo de WhatsApp), no con él. Solo contactan con él en caso de producirse problemas con la furgoneta (ya que ésta es aportada por su empresa).

- Califica la PDA de imprescindible para el desempeño del trabajo de reparto. A través de ella sus repartidores pueden contactar con DHL. Es DHL quien imparte cursos de formación sobre el uso de la PDA.

- DHL imparte distintos cursos de formación a sus repartidores (denominados cursos CIS)

(...)

- Preguntado por los mandos que organizan el trabajo de reparto, refiere que hay varios mandos de DHL.

- Él no tiene control sobre el seguimiento de los paquetes repartidos, la única información de que dispone es en el caso de que alguno de sus repartidores le llame.

- Como medios materiales de trabajo lo que su empresa aporta a sus repartidores es la furgoneta. Por su parte DHL les aporta la ropa de trabajo, los EPIs y la mascarilla.

- Las rutas de reparto suelen ser las mismas siempre.

- Sí realiza registro horario de sus repartidores.

- Sí coordina las vacaciones de sus repartidores.

? TROTACAM S.L.

(...)

Su empresa cuenta para el servicio de DHL con aproximadamente diecisiete repartidores contratados: cuatro asalariados (Edemiro , Valentín , Virgilio y Roman) y trece autónomos. Todos ellos han sido contratados exclusivamente para prestar el servicio al cliente DHL, ya que su empresa no cuenta con más clientes. El

trabajo realizado por todos ellos es el mismo -igual a su vez al trabajo de los repartidores de plantilla de DHL-, ocupándose cada uno de su ruta.

(...)

Durante la jornada de reparto sus repartidores pueden contactar directamente con el Dispatcher o Jefe de Tráfico de DHL, y a su vez DHL también puede contactar directamente con sus repartidores. Respecto a él mismo, sus repartidores solo contactan con él en caso de producirse problemas con la furgoneta, problemas de personal, retrasos.

(...)

- Califica la PDA de imprescindible para el desempeño del trabajo de reparto. Es DHL quien imparte cursos de formación sobre el uso de la PDA.

- DHL imparte distintos cursos de formación a sus repartidores (denominados cursos CIS)

(...)

- Como medios materiales de trabajo lo que su empresa aporta a sus repartidores es la furgoneta, la tarjeta de gasoil y el calzado. Por su parte DHL les aporta la ropa de trabajo, la tarjeta identificativa, el datáfono y, cuando a ellos les falta, los EPIs (botas a veces, guantes, mascarilla).

- Las rutas de reparto son las mismas siempre.

- Sí realiza registro horario manual de sus asalariados.

- Él se ocupa de coordinar las vacaciones de sus repartidores.

4. ENTREVISTA AL DEBRIEFER DE DHL Felipe : (...) explica el procedimiento seguido al comenzar la jornada de reparto: el repartidor llega a la nave, recoge la PDA de manos del Debriefing, recoge la jaula con paquetes que le corresponden por zona, carga los paquetes en su vehículo y se marcha a hacer el reparto.

5. ENTREVISTAS A LOS MANDOS DE DHL EXPRESS SPAIN S.L. EN EL CENTRO VISITADO:

Según las manifestaciones coincidentes del Jefe de Operaciones Alberto , y los dos Team Leader del Departamento de Operaciones Alejo y Ricardo :

Todos los trabajadores que ejercen como repartidores en el centro visitado realizan las mismas tareas y conforme al mismo procedimiento de reparto, no existiendo diferencia funcional entre ellos. Todos ellos son denominados por igual como couriers o repartidores o conductores, sin distinciones ni clasificaciones internas.

Los tres mandos declaran expresamente que para todos los repartidores, ya sean por cuenta propia o ajena, ya sean contratados bien directamente por DHL o bien por empresas subcontratas, el reparto se organiza y lleva a cabo exactamente igual. También los repartidores propios de plantilla de DHL, un total de veinticinco, realizan las mismas funciones y bajo el mismo procedimiento de reparto (matizando que seis de ellos realizan, además del reparto, tareas de preparación de pedidos).

Ningún trabajador puede incorporarse al grupo de repartidores del centro visitado de DHL sin antes haber realizado la formación interna correspondiente de DHL y haber recibido su autorización y su tarjeta identificativa. Esta formación es la misma tanto para repartidores de plantilla de DHL como externos.

La formación interna de DHL incluye cursos sobre el uso de la PDA, procedimientos de trabajo, trato con el cliente... Se trata de formaciones obligatorias que suelen durar un par de días, de una hora de duración cada una, a las que asisten unos quince alumnos de media por clase, impartidos normalmente fuera del horario laboral (a primera o a última hora) o bien algún sábado.

Estas formaciones obligatorias las imparte el Team Leader o el Debriefing de DHL y, en algunos casos, formadores externos contratados por DHL.

Los tres mandos de DHL refieren que los repartidores externos que trabajan en el centro visitado suelen trabajar todos los días, en un 95-98%, exclusivamente en el centro visitado de DHL, es decir, que no trabajan en paralelo en otros servicios a otras empresas.

Acerca de la PDA, declaran que es una herramienta imprescindible puesto que, además de facilitar su trabajo al repartidor, es lo que permite a DHL realizar el seguimiento de la trazabilidad de los paquetes y contactar con el repartidor en caso de incidencia. Respecto a la trazabilidad del paquete, los datos son redirigidos desde la PDA hacia el Departamento Quality Control Check de DHL, que se encuentra en Alemania; respecto a los contactos con el repartidor, los realiza el Team Leader u otros mandos del Departamento de Operaciones o bien el Dispatcher.

Estos escáner o PDA son entregados por DHL a los repartidores cada mañana en la zona de Debrief y han de ser devueltos al regresar al centro de trabajo de DHL tras finalizar el reparto.

En relación a los contactos que los repartidores externos pudieran tener con sus empresas empleadoras (partners), los tres mandos manifiestan que no les consta que estos repartidores tengan que contactar con sus empleadores durante la ruta de reparto. Según indican, durante la ruta las únicas cuestiones que los repartidores externos tratan directamente con su empleador y no con DHL son cuestiones internas relativas a la furgoneta, bajas por enfermedad, gestión de vacaciones, formación preventiva o poder disciplinario.

Respecto a la implicación de DHL, ésta sí suele contactar por teléfono directamente con los repartidores - externos o no- durante la ruta de reparto. Con los partners empleadores los tres mandos de DHL manifiestan que solo contactan excepcionalmente durante la ruta de reparto, por ejemplo en caso de haber recibido quejas graves de clientes por algún repartidor o cuando algún repartidor no se presenta en el centro de trabajo. Preguntados por la presencia en la terminal de carga de DHL de los administradores de algunas de las empresas subcontratistas o partners [como ya se ha señalado en el numeral 3 de este mismo punto CUARTO, en el momento de la visita se identifica a algunos empresarios de estas empresas partners presentes en el centro al inicio de la jornada de reparto, durante la distribución de los paquetes previa a la salida], los tres mandos de DHL responden que algunos administradores se presentan en el centro para dar soporte a sus empleados: por si alguno de sus repartidores no se presentase, si se necesita algo, si conviene trocear un lote para redistribuirlo mejor entre sus repartidores (Ricardo manifiesta que los mandos de DHL también pueden, llegado el caso, redistribuir los lotes preparados si algún repartidor refiere que tiene demasiados o demasiado pocos)... Añaden que en realidad solo acuden a la terminal los empresarios que tienen a muchos empleados en el grupo de repartidores y que, en cambio, los empresarios que solo cuentan con tres o menos empleados repartidores no suelen acudir al centro.

Cuando finaliza la distribución inicial de paquetes estos empresarios se marchan y no suelen regresar hasta el día siguiente.

Respecto a los medios materiales aportados por las partners, los tres mandos explican que estas empresas subcontratistas aportan a sus empleados repartidores exclusivamente los EPIs y el vehículo. Por su parte DHL entrega a los repartidores -externos o no- la PDA, el uniforme logotipado, flyers o sobres para que los clientes introduzcan documentos, etiquetas identificativas de los paquetes...

Las empresas partners sí se encargan de suministrar a sus empleados la formación preventiva, gestionar las vacaciones y ejercer en su caso el poder disciplinario.

Existe a la entrada de la nave de reparto un sistema digital de registro horario para los empleados de plantilla de DHL, mientras que los repartidores externos no fichan allí.

Sobre la facturación a las empresas partners, explican que hay varias modalidades: 1) precio fijo por ruta; 2) una parte fija según la ruta y otra variable según el número de paradas efectuadas; 3) cómputo variable según el número de paradas efectuadas. La modalidad a implantar es negociada con cada partner.

En particular, Alejo y Ricardo declaran que sus funciones como Team Leader para con los repartidores, tanto internos como externos, son:

- Al Inicio de la jornada de reparto organizan los paquetes en lotes, que serán distribuidos entre los repartidores.
- Durante la jornada reciben las consultas telefónicas de los repartidores sobre incidencias que puedan presentárseles durante el reparto (por ejemplo, los repartidores le plantean consultas sobre domicilio incorrecto, quejas directas del cliente, qué código de incidencia consignar en la PDA en determinadas situaciones atípicas...)
- También pueden ellos mismos ponerse en contacto telefónico con los repartidores (por ejemplo, cuando recibe del Departamento de Atención al Cliente quejas que los clientes han presentado a través de dicho Departamento y él las transmite a su vez al repartidor; cuando comunica al repartidor un domicilio alternativo en caso de que el cliente no se encuentre en el domicilio principal...).

En particular, Íñigo . declaró que sus funciones como Jefe de Operaciones son -junto con Crescencia - gestionar las rutas de reparto, determinar cómo cubrirlas, medir la productividad, gestionar la facturación con las empresas subcontratistas de reparto... Para el desarrollo de estas funciones él no trata directamente con los repartidores sino con sus empresas subcontratistas de reparto.

Posteriormente se entrevista al Dispatcher Pelayo , quien declara que habitualmente recibe llamadas telefónicas de los repartidores -externos o no por incidencias (cuando el cliente no puede imprimir el albarán, recogida de paquetes cuyo peso o volumen no se corresponde con lo pactado, confirmación de recogidas...).

En sentido inverso también él en ocasiones llama por teléfono a los repartidores para transmitirles las quejas recibidas a través del Departamento de Atención al Cliente.

A modo de síntesis el señor Pelayo explica que el Dispatcher se ocupa más de las recogidas y el Team Leader de las entregas de los repartidores.

6. COMPROBACIONES DEL SISTEMA INFORMÁTICO EFECTUADAS DURANTE LA VISITA:

(...)

el programa informático de DHL posee el control detallado y en tiempo real de la relación y estado de rutas, repartidores, subcontratas y zonas de reparto. Así, el programa informa en tiempo real de cuándo cada repartidor individual finaliza cada una de las fases de su reparto, de tal modo que el personal de DHL conoce en todo momento el estado de las rutas.

(...)

Además de la información estructurada por rutas, repartidores, empresa partner y zona, se incluye el número de teléfono del repartidor, tanto el de la PDA como el personal del empleado.

(...)

QUINTO. SOBRE LOS DISPOSITIVOS PDA APORTADOS POR DHL EXPRESS SPAIN S.L. Y EMPLEADOS POR LOS REPARTIDORES

Las PDA o escáner que portan los repartidores son dispositivos electrónicos portátiles que permiten al repartidor escanear los códigos de barras de los paquetes a repartir, de modo que en todo momento quede registrada su trazabilidad y entrega final al cliente. También reciben los repartidores a través de la PDA los datos de los paquetes a recoger durante su ruta. Además, funcionan como teléfono móvil a través del cual los repartidores pueden contactar y ser contactados por los mandos de DHL.

Estos PDA son propiedad de DHL, quien a través de su Debriefing los entrega cada mañana a todos los repartidores, quienes a su vez han de retornarlo al finalizar su ruta.

Los datos marcados por el repartidor en la PDA son transmitidos en tiempo real a la base de datos de DHL (tal y como se ha referido al hablar del sistema informático).

El sistema de marcaje con la PDA -tal y como viene explicado en la guía aportada por DHL- y sus sucesivas fases durante la jornada de reparto (todas ellas registradas y controladas a través del dispositivo), son las siguientes; Antes de Salida del Service Center (In-Station):

- Sign On: Cada Courier se identifica en el escáner asignado con los datos que le identifican de forma única en el sistema central. (...)

- Escaneo de la mercancía: El Courier escanea los códigos de barra de cada uno de los paquetes que se le han asignado a su ruta de reparto para ese día, generándose de forma automática en el sistema los eventos por cada lectura.

- Acción Departure: El Courier indica a través de una opción en el escáner que va a abandonar las instalaciones una vez el vehículo ha sido cargado con la mercancía para ser repartida. (...) Proceso de Entregas y Recogidas (Out-Station)

- Entregas: (...) El escáner muestra toda la información facilitada por el cliente para permitir al Courier llevar a cabo el proceso de entrega, se muestra Persona de Contacto, Dirección de entrega. Teléfono de Contacto, Peso, Número de Piezas, Producto e Instrucciones Especiales de Entrega (...)

- Acción Break Time: Esta funcionalidad refleja en el sistema el tiempo de

inactividad por parte del Courier. Durante esta franja horaria, el escáner entra en modo standby y graba en el sistema su duración, con el objeto de aplicarlo posteriormente en el sistema central para el cálculo de productividades.

- Recogidas (...) Tanto los eventos de recogida como los de entrega, como los comprobantes de entrega con la firma incluida, se van reflejando de forma on-line en los sistemas centrales, esto facilita a nuestros clientes el seguimiento del estado de sus pedidos en tiempo real.

Llegada al Service Center (In-Station)

- Acción Arrival: (...)

- Validación de la ruta - Débrief: En este proceso se utiliza la funcionalidad del escáner Route Overview que muestra un resumen de todas las actividades realizadas por el Courier durante la jornada. Estas actividades son analizadas por el encargado en el Service center -Debrief- y contrastadas con el Courier hasta dar por cerrada la ruta ese día.

- Sign Off: Este proceso llevado a cabo en el escáner por el debriefer, cierra la ruta y lo inicializa preparándolo para la siguiente jornada. (...)

SEXTO. COMPARENCIAS DE LA EMPRESA PRINCIPAL DHL EXPRESS SPAIN S.L. LOS DÍAS 7/10/2020 Y 11/3/2021

Preguntada al respecto la representación de DHL EXPRESS SPAIN S.L. no refiere diferencias relevantes entre sus diversas subcontratas de reparto o partners en cuanto a su funcionamiento, modo de prestación del servicio contratada, organización interna aplicada al servicio o aportación de medios propios al servicio.

De igual manera, las condiciones contractuales de los partners son las mismas pese a que puedan darse pequeñas variaciones en el formato de los contratos mercantiles. La facturación de los partners se negocia con cada uno de ellos en función de sus rutas.

La representación de la empresa principal DHL EXPRESS SPAIN S.L. sí refiere en su comparecencia diferencias entre sus couriers propios de plantilla y los couriers externos empleados de empresas partners.

(...)

La empresa principal DHL EXPRESS SPAIN S.L. sí reconoce que ella misma imparte en su centro de manera presencial el curso GIS sobre mercancías peligrosas, donde comparten aula couriers de plantilla y externos (...)

Acerca de los medios materiales aportados por los partners, DHL EXPRESS SPAIN S.L. manifiesta que son los estipulados en el contrato mercantil: furgoneta, carretilla, cinchas... así como los EPIs.

DHL EXPRESS SPAIN S.L. reconoce aportar, además del escáner, vestuario, tarjeta... el dispositivo electrónico para efectuar cobros. Además, -tal y como manifestaron repartidores entrevistados el día de la visita- DHL entregaba mascarillas quirúrgicas para prevenir los contagios de coronavirus durante los primeros meses de pandemia, cuando existían dificultades de abastecimiento de mascarillas.

En cuanto al diseño de los vehículos de los partners, DHL EXPRESS SPAIN S.L. refiere que la pintura del vehículo con los colores corporativos de DHL la abona el partner, mientras que el rótulo con el logo de DHL lo abona ésta última.

(...)

Preguntada por las características de los vehículos empleados por los partners, DHL EXPRESS SPAIN S.L. manifiesta que suelen ser furgonetas (...)

Como cuestión previa DHL EXPRESS SPAIN S.L. alega que se dedica, además de a la actividad de Transporte, a la actividad de Agencia de Transporte y que en base a ésta última se limita a la intermediación entre sus clientes y los transportistas

partners, constituyendo la contratación de empresas transportistas el elemento intrínseco de la actividad de Agencia de Transporte (...).

SÉPTIMO. COMPARENCIAS Y DOCUMENTACIÓN APORTADA POR LAS EMPRESAS PARTNERS

(...)

OCTAVO. INTERLOCUCIÓN ENTRE LA EMPRESA PRINCIPAL DHL EXPRESS SPAIN S.L. Y LOS SUBCONTRATISTAS PARTNERS.

Respecto a la interlocución con cada partner, la empresa principal DHL EXPRESS SPAIN S.L. aporta algunos mails intercambiados con ellos y que entiende representativos.

Se constata que las comunicaciones por mail entre representantes de las empresas tratan principalmente de gestiones internas y de papeleo, sin incidencia en el devenir del trabajo cotidiano de reparto diario. En ellos se observa cómo el contacto de DHL con los responsables de las partners se reduce a trámites como por ejemplo recabar sus licencias de transporte, verificar altas en Seguridad Social, gestión de la facturación, pedidos especiales fuera de las rutas habituales, etc... En general el contacto entre DHL y sus partners se limita en gran parte a la verificación de que se cumplen los requisitos formales del contrato.

(...)

Paralelamente DHL EXPRESS SPAIN S.L. aporta una reproducción de las conversaciones de WhatsApp contenidas en el chat que comparten los mandos de DHL Íñigo , Alejo , Ricardo , Calixto o Crescencia con los administradores de los partners. Se trata de conversaciones muy concisas y breves, que solo se producen algunos días, generalmente conteniendo alguna precisión o recordatorio por parte de DHL. Estas conversaciones sí contienen -a diferencia de los mails anteriormente descritos- algunas referencias con incidencia en el devenir del trabajo cotidiano de reparto diario, si bien ha de subrayarse que es DHL principalmente la que emite las indicaciones, lo cual atestigua la implicación permanente de la empresa principal en las tareas de reparto. (...)

NOVENO. FORMACIÓN IMPARTIDA POR DHL EXPRESS SPAIN S.L. A LOS REPARTIDORES

Los repartidores, propios o externos, reciben una extensa y variada formación antes de trabajar en la operativa de DHL. (...)

Ha de reseñarse que la Carpeta del Courier que se les entrega a los nuevos repartidores su incorporación al equipo de repartidores, donde se detallan los procedimientos de reparto, modo de cumplimentación de la documentación, nomenclatura y códigos identificativos, tipos de mercancía, etc... abarca hasta 50 páginas de contenidos.

DÉCIMO. FACTURACIÓN DE LOS SERVICIOS DE REPARTO:

En cuanto a la facturación de los servicios contratados, según han declarado las partes la facturación de los partners se negocia con cada uno de ellos en función de sus rutas.

Recordemos que durante la visita los mandos de DHL entrevistados explicaron que existen varias modalidades de facturación: 1) precio fijo por ruta; 2) una parte fija según la ruta y otra variable según el número de paradas efectuadas; 3) cómputo variable según el número de paradas efectuadas.

(...)

Para la confección de la factura los partners se basan en los datos extraídos de la PDA (entregas/recogidas, paradas, tipo de ruta...) que previamente le ha remitido DHL EXPRESS SPAIN S.L. en una suerte de prefectura.

(...)

UNDÉCIMO. DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE REPARTIDORES DERIVADAS DE LA APLICACIÓN DE CONVENIDOS COLECTIVOS DISTINTOS

La empresa principal DHL EXPRESS SPAIN S.L. aporta un listado de 27 empleados repartidores con sus nóminas, a los cuales se aplica el convenio de empresa.

(...)

Por el contrario, sobre los partners subcontratistas rigen otros convenios colectivos (datos extraídos de la base de datos de TGSS):

- Convenio colectivo de trabajo del sector de transportes de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona para los años 2011-2023 (Código 08004295011994): que rige para las empresas DISTRISERVICE CARRASCOSA SL, EL BOTIJA, S.L., Lucas , Purificacion , TRANS JIMUNS SL, Marino .

- Convenio colectivo estatal de empresas de mensajería (Código 99003425011990): que rige para las empresas SOLUCIONES ULTIMA MILLA, S.L., RODALMON MISSATGERS S.L.U., TROTACAM S.L., PLATAFORMA D'ORGANIZACIO LOGISTICA S.L. Entre unos y otros convenios de aplicación existen diferencias salariales.

(...)."»

QUINTO.-1º.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de DHL EXPRESS SPAIN SL en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo del apartado c del artículo 207 de la LRJS se denuncia el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción de las normas reguladoras de la sentencia o de las que rigen los actos y garantías procesales, siendo los preceptos infringidos el artículo 97.2 de la LRJS en conexión con el artículo 24 de la CE.

SEGUNDO.- Al amparo del apartado d del artículo 207 de la LRJS con el objeto de revisar los hechos probados, en concreto para suprimir el hecho probado segundo los elementos que predeterminan el fallo y por existir un error en la apreciación de la prueba.

TERCERO.- Al amparo del apartado d) del art. 207 de la LRJS con objeto de revisar los hechos probados, en concreto para añadir un nuevo hecho probado, el tercero, por existir un error en la apreciación de la prueba.

CUARTO.- Al amparo del apartado d) del art. 207 de la LRJS con objeto de revisar los hechos probados, en concreto para añadir un nuevo hecho probado, el cuarto, por existir un error en la apreciación de la prueba.

QUINTO.- Al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS con objeto de revisar el derecho aplicado en la sentencia, por cuanto la misma ha incurrido en infracción de los artículos 42 y 43 del ET en conexión con los artículos 6.18. 28. 31. 36 y 42 de la ley del contrato de transporte terrestre (ley 15/2009. de 11 de noviembre) y la jurisprudencia aplicable en la materia recogida en la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de fecha 4 de octubre de 2022 (RCUD 2498/2021), en sentencia 802/2019 del Tribunal Supremo de 25 de noviembre de 2019. (RJ 2019/5368) así como en la sentencia 918/2016 del Tribunal Supremo de 2 noviembre (RJ 2016/5642).

SEXTO.- Al amparo del apartado e) del artículo 207 de la LRJS por cuanto la sentencia ha incurrido en infracción de los artículos 25 CE, artículo 31 de la ley 40 /2015 de 1 de octubre de régimen jurídico del sector público, del artículo 7.4 del Real Decreto 928/1998 y el artículo 3 del Real Decreto Legislativo 5/ 2000, de 4 de agosto.

El recurso fue impugnado por la representación de la Generalitat de Catalunya y Indalecio .

2º.- Contra dicha resolución se interpuso recurso de casación por la representación de Trotacam, SL, El Botija, SL, y Rodalmon, SL, en el que se alegan los siguientes motivos:

PRIMERO.- Al amparo del apartado d) del art. 207 de la LRJS por error en la apreciación de la prueba, se solicita la introducción de nuevos hechos probados tercero, cuarto, quinto, sexto y séptimo.

SEGUNDO.- Al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS por infracción por la no aplicación analógica, permitida por el artículo 4 del CC, de la DF undécima de la Ley 20/2007, en concordancia con el artículo 11.2 b del mismo cuerpo legal. y por inaplicación del artículo 120 de la Ley 16/1987, en concordancia con los artículos 2.1, 20 y 21 de la Ley 15/2009 y diversas infracciones normativas en materia de transporte.

TERCERO.- Al amparo del apartado e) del art. 207 de la LRJS por infracción de la jurisprudencia y en concreto la STS 85/2022 de 4 de octubre.

El recurso fue impugnado por la representación de la Generalitat de Catalunya.

SEXTO.-Admitido a trámite el recurso de casación por la Sala, se dio traslado por diez días al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 24 de marzo de 2026, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión controvertida consiste en determinar si es ajustada a Derecho la sanción de 185.800 euros impuesta por el Gobierno de la Generalitat de Catalunya a DHL Express Spain SLU por cesión ilegal trabajadores.

2.DHL Express Spain SLU presentó demanda de impugnación de acto administrativo en materia laboral frente al Govern de la Generalitat de Catalunya, solicitando la anulación de la sanción de 185.800 euros impuesta mediante acuerdo de 14 de septiembre de 2021 (ratificado en recurso de reposición por resolución de 19 de abril de 2022), propuesta en el acta de infracción número NUM000 levantada por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social por la comisión de diez infracciones muy graves en materia de cesión ilegal de trabajadores, considerando una infracción por cada una de las empresas con las que se ha contratado la indicada puesta a disposición de trabajadores. Subsidiariamente, se solicitaba la reducción de la sanción por considerar existente una sola infracción.

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña dictó la sentencia 3/2023, de 20 de febrero, en el procedimiento número 33/2022, aclarada por auto de 15 de marzo de 2023. El fallo de la sentencia desestimó la demanda, por considerar ajustado a Derecho el acto impugnado. La Sala de instancia concluyó, aplicando los criterios jurisprudenciales sobre la distinción entre la válida subcontratación de servicios y la cesión ilegal de trabajadores, que DHL ejerce el poder de dirección sobre los repartidores de las otras empresas, quedando las funciones de estas empresas reducidas, en esencia, a la aportación de mano de obra. Rechazó igualmente la vulneración del principio non bis in idem, dado que cada una de las diez sanciones corresponde a una contratación con una empresa distinta, con distintos trabajadores, constituyendo diez situaciones individualizadas de cesión ilícita.

3.Frente a la citada sentencia se presentan dos recursos de casación.

El primero lo presenta DHL Express Spain SLU, que articula los siguientes motivos:

- Primero al amparo de la letra c del artículo 207 c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), por quebrantamiento de las formas esenciales del juicio, por infracción del artículo 97.2 de la LRJS en conexión con el artículo 24 de la Constitución Española, alegando valoración irracional, arbitraria y errónea de la prueba e inclusión en el relato fáctico de hechos predeterminantes del fallo;
- Segundo, tercero y cuarto, al amparo de la letra d del artículo 207 de la LRJS, solicitando diversas revisiones de hechos probados;
- Quinto, al amparo de la letra e del artículo 207 de la LRJS, denunciando infracción de los artículos 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores en conexión con los artículos 6, 18, 28, 31, 36 y 42 de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre de mercancías, y la jurisprudencia aplicable;
- Sexto, de carácter subsidiario, al amparo de la letra e del artículo 207 de la LRJS, denunciando infracción del artículo 25 de la Constitución Española, del artículo 31 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, del artículo 7.4 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y del artículo 3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS).

El segundo recurso de casación lo presentan conjuntamente las empresas El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL, que articulan los siguientes motivos casacionales:

- Primero, al amparo de la letra d del artículo 207 d) de la LRJS, solicitando la revisión de hechos probados;
- Segundo, al amparo de la letra e del artículo 207 e) de la LRJS, denunciando infracción de las disposiciones relativas a la legislación de transporte terrestre, entre otras, el artículo 120 de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres (LOTT), los artículos 2.1, 4, 5.2, 6, 18, 20, 21, 29 a 32, 36 y 47 de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre de mercancías, el artículo 6 de la Orden FOM/1882/2012, el artículo 9.112 del Reglamento de Ordenación de los Transportes Terrestres, así como de los artículos 4 y la disposición final undécima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, del Estatuto del trabajo autónomo, y del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores;
- Tercero, al amparo de la letra e del artículo 207 de la LRJS, denunciando infracción de la jurisprudencia contenida en la sentencia número 85/2022 de esta Sala, de 4 de octubre de 2022.

4. Han presentado escritos de impugnación la Generalitat de Catalunya, que impugna ambos recursos oponiéndose a la totalidad de los motivos de cada uno de ellos; y D. Indalecio, que impugna únicamente el recurso de DHL Express Spain SLU.

5. El Ministerio Fiscal ha emitido informe interesando la desestimación íntegra de ambos recursos.

SEGUNDO.- 1. Por razones de orden lógico vamos a resolver en primer lugar el único motivo articulado de naturaleza procesal que pide que esta Sala decrete la nulidad de la sentencia de instancia, para pasar a continuación a los motivos de revisión de hechos probados y terminar resolviendo los motivos de fondo jurídico amparados en la letra e del artículo 207 LRJS.

2. Así el primer motivo del recurso de DHL Express Spain SLU se formula al amparo de la letra c del artículo 207 de la LRJS, y denuncia el quebrantamiento de las formas esenciales del juicio por infracción del artículo 97.2 de la LRJS en conexión con el artículo 24 de la Constitución Española, interesando la reposición de los autos al momento de dictarse sentencia. La parte recurrente alega "la existencia de una valoración irracional, arbitraria y errónea de la prueba por parte de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, que a su vez se ha traducido en la inclusión en el relato fáctico de múltiples valoraciones, hechos carentes de soporte y de referencias predeterminantes del fallo".

3. Se invoca en primer lugar la falta de presunción de certeza del acta de la Inspección de Trabajo por ausencia de análisis individualizado de cada trabajador afectado y por fundarse en declaraciones de los propios repartidores sin constatación directa de los hechos. Se dice que la Inspección de Trabajo entrevistó solamente a 16 conductores y extrapola los datos obtenidos de esas entrevistas a los demás. Después dice que el acta de infracción y la sentencia se basan fundamentalmente en las declaraciones de algunos colaboradores y no en la observación directa de las circunstancias en las que se presta el servicio.

El motivo que se instrumenta aquí, de naturaleza procesal, va dirigido a la crítica de la resolución judicial, por entender que la misma ha realizado una valoración arbitraria y absurda de la prueba practicada en el proceso. No cabe confundir dicho extremo con la denuncia de la valoración de la prueba realizada en el procedimiento administrativo, tanto en su fase inspectora como en la resolutoria, puesto que esa cuestión ya no tendría naturaleza procesal, no afectaría al proceso, sino que a efectos jurisdiccionales constituye un motivo de fondo jurídico. Lo que constituye el objeto del proceso es la impugnación del acto administrativo sancionador y

éste puede ser impugnado por razones procedimentales, de contenido fáctico o de aplicación de las normas jurídicas, tanto las materiales como las que tipifican infracciones y establecen sanciones. Debemos recordar además que el objeto de la demanda judicial no es el acta de la Inspección de Trabajo, que es un acto de trámite inserto dentro del procedimiento administrativo, sino la resolución sancionadora de la Generalitat de Catalunya. Todo ello pertenece ya al fondo del asunto y no es un motivo procesal. Por tanto cuando en el marco de este motivo se realizan alegaciones sobre la fijación de los hechos en el acta de infracción o en la ulterior resolución administrativa sancionadora los mismos no pueden ser analizados, por no tener la naturaleza procesal que se pretende. Este motivo ha de ser resuelto de manera exclusiva centrando la cuestión en la valoración de la prueba realizada por el órgano judicial.

En ese sentido una cosa son los hechos que figuran en el acta de Inspección, otra distinta los hechos que figuran en la resolución administrativa sancionadora y otra distinta los hechos probados de la sentencia judicial. La resolución administrativa puede incorporar hechos distintos a los que figuran en el acta de inspección, dado que en el procedimiento sancionador pueden aparecer alegaciones y pruebas que desvirtúen o complementen los que figuran en el acta. Lo que ocurre es que la valoración de la prueba que debe llevar a cabo la autoridad laboral que resuelve el procedimiento sancionador está reglada en cuanto a la presunción de certeza de los hechos que hayan sido constatados directamente por el funcionario de la Inspección, conforme a los artículos 53.2 del texto refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto), 23 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social y artículos 15, 32.1.c y 41 del Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social (Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo). Pero ello no obsta evidentemente a que la resolución de la autoridad laboral deba valorar, junto a las pruebas aportadas por el funcionario inspector, incluidas sus declaraciones revestidas con presunción de certeza y consignadas en el acta, cualesquiera otro tipo de pruebas que se practiquen durante la instrucción en el expediente. Dicha valoración podrá ser revisada por la vía del recurso administrativo, dentro del cual se podrán practicar nuevas pruebas de forma limitada (artículo 118 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común), fijándose así el relato fáctico administrativo que habrá de ser sometido ulteriormente al escrutinio judicial en caso de impugnación del acto sancionador.

Posteriormente, si existe litigio, el expediente administrativo con todas sus pruebas se incorpora a los autos del proceso judicial (artículos 143 a 145 por remisión del artículo 151.8 LRJS), pero ello no impide la práctica de nuevas pruebas en el proceso. El órgano judicial deberá valorar toda la prueba así practicada, incluida la que aparecía dentro del expediente administrativo, con arreglo a las reglas de la sana crítica, si bien existe un mandato legal (artículo 151.8 LRJS) por el cual "los hechos constatados por los inspectores de Trabajo y Seguridad Social o por los Subinspectores de Empleo y Seguridad Social actuantes que se formalicen en las actas de infracción observando los requisitos legales pertinentes, tendrán presunción de certeza, sin perjuicio de las pruebas que en defensa de los respectivos derechos e intereses puedan aportar los interesados" y "el mismo valor probatorio tendrán los hechos constatados por los funcionarios a los que se reconoce la condición de autoridad, y que se formalicen en documento público observando los requisitos legales pertinentes". Se trata de una concreta manifestación de lo dispuesto en el artículo 319.2 de la Ley de Enjuiciamiento Civil:

"La fuerza probatoria de los documentos administrativos no comprendidos en los números 5.º y 6.º del artículo 317 a los que las leyes otorguen el carácter de públicos, será la que establezcan las leyes que les reconozca tal carácter. En defecto de disposición expresa en tales leyes, los hechos, actos o estados de cosas que consten en los referidos documentos se tendrán por ciertos, a los efectos de la sentencia que se dicte, salvo que otros medios de prueba desvirtúen la certeza de lo documentado"

Por tanto ha de precisarse que lo que constituye el objeto de este motivo casacional es la valoración de la prueba por el órgano judicial, no la correcta aplicación de la presunción de certeza de las actas de inspección en el seno del expediente administrativo, que sería una cuestión de fondo.

4. En la sentencia de esta Sala Cuarta 845/2025, de 1 de octubre, rec 1/2024, dijimos:

"Las SSTs 1140/2024, de 17 de septiembre (rec. 2669/2021) y 436/2025, de 20 de mayo (rec. 2/2023) sistematizan la presunción de certeza de las actas de la ITSS: «La presunción de certeza atribuida a las Actas de Inspección se encuentra en la imparcialidad y especialización, que en principio, debe reconocerse al Inspector actuante [...] (es) perfectamente compatible con el derecho fundamental a la presunción de inocencia (artículo 24.2 CE), ya que los citados preceptos se limitan a atribuir a tales actas el carácter de prueba de cargo, dejando abierta la posibilidad de practicar prueba en contrario [...] limitando la presunción de certeza a solo los hechos que por su objetividad son susceptibles de percepción directa por el Inspector, o a los inmediatamente deducibles de aquellos o acreditados por medios de prueba consignados en la propia acta como pueden ser documentos o declaraciones incorporadas a la misma [...] tal presunción no excluya un control jurisdiccional

de los medios empleados por el Inspector [...] exigiéndose, asimismo, que el contenido de las actas, ya sean de infracción o de liquidación, determinen las "circunstancias del caso" y los "datos" que hayan servido para su elaboración [...] no se reconoce la presunción de certeza a las simples apreciaciones globales, juicios de valor o calificaciones jurídicas".

En la sentencia de esta Sala Cuarta 282/2025, de 3 de abril, rec 94/2023, hemos por ello sistematizado el tipo de contenidos que pueden tener las actas de la Inspección de Trabajo por su relevancia a efectos probatorios:

"El pronunciamiento de la sentencia de instancia debe fundamentarse en la prueba practicada en el acto del juicio y entre dicha prueba se encuentran las actas de inspección, que pueden operar como prueba de los hechos constatados directamente por el funcionario inspector. En realidad dentro de un acta de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se pueden diferenciar tres tipos de contenidos:

A) Hechos constatados directamente por el funcionario actuante a través de su apreciación sensorial, esencialmente visual o auditiva. Solamente estos hechos tienen presunción de certeza al amparo del artículo 23 de la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social. La manifestación contenida en el acta por parte del funcionario actuante de que observó o constató directa y personalmente un hecho (sea un hecho objetivo como la forma de desempeñar un trabajo o la presencia de una persona en un determinado tiempo y lugar, sea de un hecho constitutivo de una prueba como una declaración de una persona o el examen de un documento) constituye por sí mismo una prueba valorable por el órgano judicial. El problema por tanto no se produce cuando el órgano judicial considera acreditados los hechos constatados directamente por el funcionario, porque incluso si esas manifestaciones sobre hechos constatados no estuvieran dotadas de ningún tipo de presunción de certeza se trataría de una prueba valorable como testifical documentada. El problema se planteará, a la inversa, cuando el órgano judicial no considere acreditados los hechos que el funcionario manifiesta en acta o informe que ha constatado de manera directa, porque en ese caso el artículo 23 de la Ley 23/2015 confiere naturaleza documental a dicho testimonio del funcionario e impone una determinada valoración de la prueba basada en una presunción iuris tantum de veracidad que exige un mínimo de prueba en contra. Este no es el caso.

B) Hechos deducidos por el funcionario a partir de los hechos constatados por él mismo. Si el hecho constatado por el funcionario de la Inspección es, por ejemplo, que una determinada persona realiza unas determinadas manifestaciones en su presencia, lo que tiene presunción de certeza es que esas manifestaciones se realizaron por esa persona, no que el contenido de las mismas sea veraz o cualquier otro hecho que el funcionario haya deducido a partir de las mismas. En este ámbito de las deducciones obtenidas de los hechos constatados ya no se aplica presunción legal de certeza o veracidad de manera que el órgano judicial, conforme a las reglas de la sana crítica, puede valorar tales deducciones del funcionario y compartirlas o no. Si se quiere combatir en suplicación la conclusión alcanzada por el órgano judicial de instancia a partir de la valoración de esa prueba indirecta debe demostrarse error en base a prueba documental, de acuerdo con la vía casacional de la letra d del artículo 207 de la Ley de la Jurisdicción Social.

C) Conclusiones y valoraciones jurídicas. Se trata de las conclusiones a las que el funcionario llega tras aplicar a los hechos que ha considerado acreditados las normas y doctrina judicial relevante. En este terreno rige ya el principio iura novit curia cuando se trata de su revisión jurisdiccional y no juega presunción de ningún tipo, porque no estamos ante hechos, sino ante Derecho. El órgano judicial puede discrepar de dicha valoración jurídica o compartirla y su conclusión al respecto no es sino una cuestión jurídica, que podrá impugnarse en casación mediante un motivo de la letra e del artículo 207 de la Ley de la Jurisdicción Social"

Para que en el marco del recurso de casación todo ello adquiera relevancia dentro de un motivo procesal como el que aquí se instrumenta es preciso en primer lugar que el recurso exprese con la debida concreción qué hecho ha sido declarado probado de manera exclusiva en base a la aplicación de la presunción de certeza derivada del acta de inspección y, en segundo lugar, justificar que dicha valoración probatoria ha sido absurda o ilógica. Y en ese sentido este recurso, pese a la extensión del motivo, solamente concreta como "evidencia de lo anterior", los siguientes supuestos:

"Página 8 de la sentencia de instancia: afirma que "todos los trabajadores entrevistados manifiestan que DHL les impartió en su momento un curso de formación con instrucciones sobre cómo realizar su trabajo", seguidamente dice, "algunos refieren cursos sobre materias peligrosas, seguridad de paquetería, PRL, atención al cliente, conducción vial..." para finalmente decir, en la página 9 que "La formación necesaria para el manejo de la PDA se la proporcionó DHL". Es decir: la contradicción es clara pues en una sección de la sentencia ésta afirma que la formación se impartió con "instrucciones" mientras que otra sección de la sentencia afirma que DHL lo que proporciona es formación acerca del manejo de la PDA.

- Más grave aún es el relato que se puede encontrar acerca de las "órdenes". La página 8 de la sentencia indica que "La práctica totalidad de los repartidores entrevistados manifiestan de manera coincidente que las órdenes

directas relativas al trabajo COTIDIANO de reparto las imparten LOS MANDOS DE DHL". Sin embargo, un poco más adelante, la sentencia indica que "todos los repartidores entrevistados manifiestan que ALGUNA VEZ les han llamado de DHL durante su ruta..." y que "las posibles incidencias en el reparto se marcan en la PDA y se comunican al Dispatcher de DHL". Es decir: que la COTIDIANIDAD, el carácter de orden y la idea de que DHL ocupe a múltiples MANDOS para dirigir a los conductores se contradice con que ALGUNA VEZ les llamen y con que haya UNA figura (dispatcher) que se encargue de resolver posibles incidencias.

- Igual de grave es la contradicción que figura en la página 16 del acta de infracción en la que se afirma que Todos los repartidores entrevistados coinciden al manifestar que la PDA es imprescindible, para luego inmediatamente después, indicar que un repartidor afirma que no lo es pues podía usarse un registro manual mucho más lento".

Lo cierto es que en los tres supuestos la cuestión estriba en valorar la declaración testifical de los repartidores. Es cierto que la declaración de hechos probados se basa en las declaraciones de algunos trabajadores y no en la observación directa por parte del funcionario, pero eso no es causa que impida la valoración de esa prueba testifical realizada ante el funcionario y consiguenda en el acta inspectora. La existencia y contenido de esa declaración testifical está amparada por la presunción de certeza y no se alega motivo alguno para desvirtuar la misma. Lo que no tiene presunción de certeza desde luego son los hechos declarados por dichos testigos, pero esa es la situación ordinaria de cualquier declaración testifical en cualquier proceso y desde luego eso no significa que la prueba no sea válida y que no pueda ser valorada. Cuestión distinta es que las conclusiones fácticas o jurídicas obtenidas a partir de dicha prueba testifical por el inspector no cuenten con presunción de certeza, pero ello no impide que el órgano judicial valore la prueba. Lo puede hacer de forma concordante con la valoración de la Administración o de forma discrepante, pero en todo caso lo hará dentro del ejercicio legítimo de su función jurisdiccional.

Lo que por tanto se está planteando en el recurso es una discrepancia con la valoración por el órgano judicial de dichas pruebas testificales referidas en el acta de inspección, pero la mera discrepancia de la parte recurrente con la valoración no supone que se haya producido infracción procesal alguna. En el orden jurisdiccional social es competencia soberana del órgano judicial de única instancia la valoración de la prueba y nada puede objetarse por el hecho de que, como es natural y común, el número de testigos sea limitado y no incluya a todos los trabajadores de la empresa o que pueda haber contradicción entre ellos. Ninguna de estas dos circunstancias impide que el órgano judicial lleve a cabo la necesaria valoración de esa prueba y desde luego no constituye causa por la cual la valoración de la misma haya de ser considerada ilícita o absurda.

5.A continuación critica la recurrente el que el órgano judicial de instancia haya otorgado "plena veracidad a las declaraciones de los conductores entrevistados (menos de la mitad de los afectados únicamente)" y que no dado "validez probatoria a ninguno de los 4 testigos, a la prueba documental, ni a la pericial practicada en la vista".

Esta afirmación del recurso carece de sustancialidad, porque solamente describe lo que es un proceso ordinario de valoración de la prueba por un órgano judicial cuando existen contradicciones entre las diferentes pruebas practicadas. En tales casos el órgano judicial se ve obligado a elegir entre las pruebas para fijar la versión de los hechos que considera cierta y esto no constituye ninguna patología del proceso, sino uno de los núcleos de la función jurisdiccional. Por lo demás no se especifica ningún hecho concreto cuya veracidad haya sido declarada a partir de las declaraciones testificales consignadas en el acta inspectora y que pudiera considerarse resultado de una valoración absurda o inadmisibles lógicamente del conjunto del material probatorio practicado sobre ese hecho, por lo que en este punto el recurso carece manifiestamente de contenido.

6.Finalmente este motivo casacional termina alegando "la Inclusión en los hechos probados del acta de Infracción de forma íntegra y de elementos que predeterminan el fallo de la sentencia". En realidad esta argumentación tiene dos partes. Respecto a la primera reiteramos lo ya dicho con anterioridad y además añadimos lo siguiente: No es cierto que la sentencia se limite a remitirse al acta de infracción para considerar probado su completo contenido. Si bien se hace esa afirmación al principio del ordinal segundo (matizándola con la expresión "en cuanto fuere menester") después en el mismo ordinal se hace una amplísima relación de todos los hechos que considera acreditados y relevantes, por lo cual no se aprecia la insuficiencia denunciada en el recurso. Después vuelve la recurrente a poner nuevos ejemplos de lo que denuncia y que solamente manifiestan discrepancia con la valoración de la prueba, pero no acreditan ninguna infracción procesal.

En cuanto a la predeterminación del fallo, la recurrente incurre en un error conceptual. Los hechos concretos que a su juicio predeterminan el fallo son que la práctica totalidad de los repartidores entrevistados manifiestan de manera coincidente que las órdenes directas relativas al trabajo cotidiano de reparto las imparten los mandos de DHL, que la gran mayoría de repartidores manifiestan que es con DHL con quien tienen contacto

durante su ruta y de quien reciben las directrices de reparto, que todos los repartidores entrevistados coinciden al manifestar que la PDA entregada por DHL es imprescindible para el reparto y que los datos transmitidos telemáticamente desde la PDA permiten a DHL tener un control total en tiempo real del estado del reparto, de cada repartidor y de su ubicación. Tiene razón la empresa recurrente en que esos hechos son de gran relevancia y que si partimos de los mismos se hace muy probable que la valoración jurídica que después haya de hacerse encaje el supuesto dentro de las cesiones de trabajadores del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo esa relevancia de los hechos no significa que no deban incluirse en la relación fáctica por ser predeterminantes del fallo. La prohibición de declaraciones en los hechos probados que sean predeterminantes del fallo no se refiere a hechos concretos, por relevantes que estos puedan ser. Al contrario, lo deseable es que haya un pronunciamiento en sede de hechos probados sobre los hechos relevantes para aplicar después el Derecho. Esa es la finalidad de los hechos probados, no la de consignar una relación de pruebas practicadas o hechos irrelevantes. Lo que se consideran declaraciones predeterminantes del fallo son las afirmaciones que incorporan ya un pronunciamiento jurídico, reproduciendo como hecho lo que constituye una definición legal, puesto que la valoración jurídica debe reservarse para los fundamentos de Derecho de la sentencia. Así no cabría tomar en consideración como hecho una manifestación contenida en la parte fáctica de la sentencia que dijese, por ejemplo, que una empresa ha cedido a un trabajador a otra empresa, puesto que lo que allí deben figurar son las circunstancias del trabajo y la relación entre las empresas, sin predeterminar su calificación jurídica utilizando los mismos términos previstos en la Ley para definir la cesión. Pero es evidente que este no es el caso, puesto que todos y cada uno de los mencionados son hechos probados que, siendo muy relevantes, no incorporan por sí mismos valoraciones jurídicas. La descripción de tales hechos, por relevantes que sean, no constituye predeterminación del fallo en sentido técnico, sino solamente la descripción de la realidad fáctica que después es objeto de calificación jurídica en los fundamentos de derecho.

Por todo lo cual procede la desestimación del motivo primero del recurso de DHL Express Spain SLU.

TERCERO.- 1.Los motivos segundo, tercero y cuarto del recurso de DHL Express Spain SLU se formulan al amparo de la letra d del artículo 207 de la LRJS y pretenden la revisión de los hechos declarados probados.

2.El motivo segundo solicita la supresión del hecho probado segundo de los siguientes elementos: que los repartidores manifestaron que DHL les impartió un curso de formación con instrucciones sobre cómo realizar su trabajo; que manifestaron estar geolocalizados en todo momento por DHL durante su ruta; que la práctica totalidad manifestó que las órdenes directas relativas al trabajo cotidiano de reparto las imparten los mandos de DHL; que la gran mayoría manifestó que es con DHL con quien tienen contacto durante su ruta y de quienes reciben las directrices de reparto; que todos coincidieron al manifestar que la PDA entregada por DHL es imprescindible para el reparto; y que los datos transmitidos desde la PDA permiten a DHL tener un control total en tiempo real del estado del reparto.

Se fundamenta esa pretensión en que se trataría de hechos predeterminantes del fallo y no se invoca ninguna prueba documental en apoyo de la pretensión revisoria. Respecto a la naturaleza predeterminante del fallo de los hechos en cuestión hemos de remitirnos a lo dicho anteriormente, negando que tal sea el caso. Por lo demás, no invocándose ningún documento obrante en autos en apoyo de la pretensión revisoria la misma resulta inviable procesalmente.

3.El motivo tercero solicita la adición de un nuevo hecho probado tercero que recogería las conclusiones de la prueba pericial sobre la aplicación informática PDA, en el sentido de que DHL no ejerce directamente el control y supervisión del trabajo de cada repartidor. Se trata de nuevo de una pretensión revisoria inviable procesalmente porque no se apoya en prueba documental, sino en prueba pericial no apta para revisar los hechos probados en el marco de un motivo de la letra d del artículo 207 LRJS.

4.El motivo cuarto solicita la adición de un nuevo hecho probado cuarto en el sentido de que las empresas El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL cuentan con servicio de prevención ajeno. Se trata efectivamente de un hecho acreditado por los documentos invocados y obrantes en autos, por lo que se admite cuando menos a efectos dialécticos y sin prejuzgar su relevancia en orden al sentido del fallo.

CUARTO.- 1.A su vez el motivo primero del recurso de las empresas El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL se ampara también en la letra d del artículo 207 de la LRJS y pide la adición de cinco nuevos hechos probados a la relación fáctica de la sentencia de instancia.

2.En primer lugar quiere adicionar un hecho que diga que DHL Express Spain SL es un operador de transporte en la modalidad de agencia de transporte como actividad principal. Se funda en el documento obrante en la página 204 del expediente administrativo (autorización de DHL como "Operador de Transporte"). También en los documentos obrantes a los folios 2528 a 2531, 2614 a 2617 y 2695 a 2698 (coincidentes con las páginas 270 a 273 del expediente administrativo), en las que figura resolución del INSS de fecha 19 de diciembre 2019 por la que se modifica el CNAE de DHL del 5121 al 5229 ("actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte")

en todos sus centros de trabajo. Y también en el informe de la Inspección de Trabajo emitido en el marco de ese expediente de modificación del CNAE, en el cual concluye que la actividad de esa empresa es la de agencia de transporte ("actividades Auxiliares y Complementarias del Transporte"). No puede admitirse efectos revisorios al informe de Inspección que se invoca, porque el mismo responde a un conjunto de actuaciones, hechos comprobados y conclusiones fácticas y jurídicas realizadas por el funcionario y que no pueden ser asumidas sin más como hecho probado en el contexto de un motivo de la letra d del artículo 207 LRJS a efectos de un recurso de casación.

El texto propuesto no puede derivarse de los citados documentos, porque implica una extrapolación que no resulta de los mismos. Es decir, lo que resulta de dichos documentos es que la empresa DHL Express Spain tiene autorización como operador de transporte y que el INSS consideró que el CNAE apropiado a la actividad era el 5229. Por tanto la modificación queda limitada a esos dos extremos, sin prejuzgar ahora su relevancia sobre el sentido del fallo.

3.A continuación quiere adicionarse un nuevo hecho probado en el que se diga que DHL Express Spain SL ostenta en el contrato de transporte suscrito con las empresas recurrentes la posición de cargador. Se basa en los documentos obrantes a los folios 2797 a 2824 (contrato de DHL con Trotacam SL), 2569 a 2598 (contrato de DHL con El Botija SL) y 2653 a 2679 (contrato de DHL con Rodalmon SL). Lo que consta en esos contratos es que el objeto de los mismos es la prestación por el proveedor de los servicios de transporte encomendados por DHL y por tanto solamente esto puede adicionarse a los hechos probados, sin mayores precisiones ni extrapolaciones, y sin prejuzgar su relevancia sobre el fallo.

4.Después quiere adicionarse un nuevo hecho probado en el que se diga que Trotacam SL tenía en la fecha del acta 4 furgonetas propias y la titularidad de las autorizaciones de transporte correspondientes (salvo de una de ellas, que no precisaba autorización), que su administrador posee la acreditación profesional como gestor de transporte y que la empresa tiene la autorización de operador de transporte. También que El Botija SL tenía la autorización como operador de transporte y disponía en la fecha del acta de 9 furgonetas propias y que trabajaba también para otras agencias (Fedex y TransJunior), así como que su administrador posee la acreditación profesional como gestor de transporte. Finalmente que Rodalmon SL también tiene la autorización como operador de transporte y tenía en la fecha del acta 3 furgonetas propias, así como que su administrador posee la acreditación profesional como gestor de transporte. Se fundamenta la pretensión en los documentos obrantes a los folios 2506 a 2517 (autorizaciones y permisos de El Botija), 2600 a 2604 (autorizaciones y permisos de Rodalmon) y 2681 a 2689 (autorizaciones y permisos de Trotacam). También en los documentos obrantes a los folios 2532 a 2542 (modelo 347 de la AEAT de los años 2019 y 2020 que acredita prestación de servicios de El Botija SL para otras agencias (TNT y Fedex), a los folios 2563, 2652 y 2699 (acreditaciones de capacitación profesional como gestores del transporte de los administradores de cada sociedad) y a los folios 2506 a 2508, 2600, 2681 y 2683 a 2684 (autorizaciones como operadores de transporte de las tres empresas recurrentes e identidad de sus respectivos administradores).

Todo ello resulta de los documentos invocados y puede adicionarse a los hechos probados, sin prejuzgar ahora su relevancia sobre el sentido del fallo.

5.Después quiere adicionarse un nuevo hecho probado en el que se diga que Trotacam SL, El Botija SL y Rodalmon SL soportan los gastos de mantenimiento, combustible y seguro de los vehículos que ponen a disposición de DHL. Se ampara dicha pretensión en los documentos obrantes a los folios 2532 a 2542 (relativos a El Botija), 2641 a 2651 (relativos a Rodalmon) y 2749 a 2758 (relativos Trotacam), que corresponden a modelos 347 de la AEAT de las tres recurrentes, que acreditan gastos soportados por seguros, combustible, talleres, etc. En base a los indicados documentos se puede considerar acreditado que las tres empresas realizaban ese tipo de gastos, pero no a qué vehículos corresponden exactamente. En todo caso la sentencia ya parte del hecho de que las tres empresas aportaban los vehículos a la actividad, con lo cual se está asumiendo que dicha aportación conlleva no solamente la propiedad de los mismos, sino también los gastos de operación y funcionamiento precisos. Por tanto la modificación es innecesaria.

6.Finalmente quiere adicionarse un nuevo hecho probado en el que se diga que la PDA no es un GPS, y no tiene geolocalizados en todo momento a los chóferes de las contratas. Como ocurre con la pretensión revisoria análoga del recurso de DHL Express Spain no se apoya en prueba documental, sino en prueba pericial, que no es apta para revisar los hechos probados en el marco de un motivo de la letra d del artículo 207 LRJS. Por tanto se rechaza. En todo caso debe hacerse notar, para este motivo y para el correspondiente de DHL, que en la sentencia de instancia y en relación con la PDA y el control informático de las rutas y entregas realizadas, lo que consta en la sentencia de instancia es:



- En lo que se refiere al sistema informático, el programa informa en tiempo real de cuándo cada repartidor individual finaliza cada una de las fases de su reparto, de tal modo que el personal de DHL conoce en todo momento el estado de las rutas;

- En cuanto a los dispositivos PDA, las PDA o escáner que portan los repartidores son dispositivos electrónicos portátiles que permiten al repartidor escanear los códigos de barras de los paquetes a repartir, de modo que en todo momento quede registrada su trazabilidad y entrega final al cliente, "también reciben los repartidores a través de la PDA los datos de los paquetes a recoger durante su ruta y funcionan como teléfono móvil a través del cual los repartidores pueden contactar y ser contactados por los mandos de DHL; asimismo, los datos marcados por el repartidor en la PDA son transmitidos en tiempo real a la base de datos de DHL (tal y como se ha referido al "hablar del sistema informático), y las sucesivas fases durante la jornada de reparto quedan todas registradas y controladas a través del dispositivo.

Es decir existe un seguimiento y control en tiempo real de las fases del proceso de transporte y entrega por parte de DHL, lo que evidentemente, dado que la empresa conoce el lugar donde deben realizarse las entregas, implica una geolocalización, pero no se parte de que exista geolocalización precisa de los vehículos o de los trabajadores mediante GPS.

QUINTO.- 1.El motivo quinto del recurso de DHL Express Spain SLU se ampara en la letra e del artículo 207 de la LRJS, denunciando la infracción por la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de los artículos 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores en conexión con los artículos 6, 18, 28, 31, 36 y 42 de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre de mercancías, y la jurisprudencia aplicable en la materia, citando en concreto las sentencias de esta Sala Cuarta números 918/2016, de 2 de noviembre, 802/2019, de 26 de noviembre y 805/2022, de 4 de octubre (rcud 2498/2021).

La recurrente sostiene que no concurren en este caso las características propias de la cesión de trabajadores. Para ello hace un análisis mixto en el que a las cuestiones estrictamente jurídicas, que son las propias de un motivo casacional de esta índole, adiciona todo tipo de alegaciones sobre la prueba y los hechos que debieran constar como probados. Esta última parte no puede tomarse en consideración, porque llegados al análisis de un motivo de fondo jurídico lo relevante son los hechos declarados probados en la sentencia de instancia, con las modificaciones que hayan sido admitidas.

Por otra parte el motivo termina sosteniendo que la contratación entre empresas en este caso era lícita y se ha hecho de conformidad con la legislación sobre el transporte terrestre, teniendo en cuenta que DHL actúa como "cargador" y no como "porteador", siendo su actividad la de agencia u operador de transporte, mientras que la actividad de las demás empresas es distinta, ya que son transportistas con su propia organización productiva, que aportan sus propios vehículos de cuyos gastos y mantenimiento se ocupan y todas ellas tienen sus correspondientes autorizaciones administrativas, de modo que no concurren los presupuestos de la cesión ilegal de trabajadores del artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores. A ello no obsta el control mediante medios técnicos del cumplimiento de las entregas, ya que dice que no debe confundirse la subordinación técnica entre contratas, destinada a garantizar la calidad del servicio, con el poder de dirección empresarial propio del contrato de trabajo. Por otra parte dice que el hecho de que los trabajadores de esas empresas utilicen diferentes elementos externos (el uniforme, el color de los vehículos y la tarjeta identificativa) que puedan revelar "una imagen e integración indiferenciada" respecto a las personas trabajadoras de DHL Express que igualmente realizan funciones de transporte de mercancías (actividad que la recurrente reconoce realizar, pero que dice que es residual en la compañía), la imagen se diferencia porque los vehículos de las otras empresas llevan la inscripción "service partner", alegando también otra serie de circunstancias y hechos que no figuran en los hechos probados y no se han intentado ni siquiera introducir. Por otra parte dice que la contratista aporta una significativa infraestructura, que incluye, además de los vehículos autorizados para el transporte, otros equipos y herramientas, como el teléfono móvil, departamento de gestión de flotas, servicios de recursos humanos y asume importantes costes como combustible, seguros, multas, etc. En definitiva DHL se ajusta a la figura del cargador en la legislación de transportes terrestres y no es cesionaria de mano de obra.

2.A su vez el segundo y tercer motivos de casación del recurso presentado por El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL, que también se formulan al amparo de la letra e del artículo 207 de la LRJS, denuncian infracción de las disposiciones relativas a la ordenación del transporte terrestre y al contrato de transporte terrestre de mercancías (Ley 16/1987, de Ordenación del Transporte Terrestre, LOTT, Ley 15/2009, del contrato de transporte terrestre, LCTT, Reglamento de Ordenación del Transporte Terrestre aprobado por Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre y Orden 1882/2012, de condiciones generales de contratación del transporte), así como infracción del art. 4 del Código Civil, en concordancia con la disposición final undécima de la Ley 20/2007, de 11 de julio, Estatuto del Trabajo Autónomo, e infracción por aplicación e interpretación indebidas del art. 43 del Estatuto de los Trabajadores. En definitiva en estos dos motivos se plantea esencialmente lo mismo que en el correspondiente motivo de DHL Express Spain y además el tercer

motivo de recurso complemente el segundo, al plantear otra vez la misma cuestión, pero desde el punto de vista de la alegada infracción de la jurisprudencia contenida en la misma sentencia de esta Sala Cuarta número 805/2022, de 4 de octubre de 2022.

3. Por tanto analizaremos todos estos motivos de ambos recursos de manera unitaria, consistiendo la cuestión en determinar si nos encontramos ante un supuesto de cesión de trabajadores, que es lo que la Autoridad Laboral ha sancionado.

SEXTO.- 1. Debemos partir de una recapitulación de cuáles son los hechos probados de la sentencia recurrida, con las modificaciones fácticas admitidas, puesto que sobre ese conjunto fáctico es sobre el que hemos de resolver, prescindiendo de todos aquellos extremos alegados en los recursos (esencialmente en el de DHL Express Spain) que no tienen respaldo en ese relato fáctico. Así nos encontramos con la situación siguiente:

DHL Express Spain, S.L. es una empresa cuya actividad económica principal son las actividades anexas al transporte (CNAE 5229), teniendo como objeto social y estatutario el transporte aéreo de mercancías, el transporte nacional e internacional de mercancías por carretera, la mediación en el transporte como agencia, y el almacenaje o distribución de mercancías. Está autorizada como operador de transporte. Dispone de convenio colectivo propio para los centros de trabajo de la provincia de Barcelona 2018-2021, siendo de aplicación supletoria el convenio colectivo sectorial de transporte de mercancías por carretera y logística de la provincia de Barcelona. En la terminal de carga situada en el Aeropuerto de Barcelona-El Prat de Llobregat, DHL cuenta con un grupo de repartidores propios de plantilla (a la sazón 23 trabajadores) que realizaban las mismas funciones y con el mismo procedimiento de reparto que los repartidores externos.

Los repartidores externos, que constituyen el objeto de esta controversia, son aquellos que están contratados por las empresas con las que DHL Express Spain, S.L. externaliza el servicio de reparto de paquetería hasta el destinatario final, empresas a las que denomina "partners". Esas empresas desplazan a sus propios repartidores hasta la terminal de carga de DHL en el aeropuerto de El Prat de Llobregat, donde cargan los paquetes que DHL les asigna en sus vehículos y comienzan sus rutas de reparto hasta los destinatarios finales. Existen tres tipos de partners, si bien en algunos casos los tipos primero y segundo pueden ser concurrentes en un mismo partner:

- Empresas subcontratadas que llevan a cabo el trabajo mediante repartidores que tienen contratados como trabajadores por cuenta ajena.
- Empresas que llevan a cabo el trabajo mediante repartidores que tienen contratados como trabajadores por cuenta propia.
- Trabajadores autónomos contratados directamente por DHL para el trabajo de reparto.

El expediente sancionador se ciñe exclusivamente a la primera tipología, esto es, subcontratas que aportan empleados por cuenta ajena. Entre esas empresas de la primera tipología, a las que se refiere el expediente sancionador, están las tres recurrentes, pero también otras siete empresas que no han presentado recurso ni comparecido en el procedimiento.

DHL Express Spain suscribe un contrato mercantil tipo con estas empresas, según el cual DHL es una "empresa dedicada al transporte nacional e internacional de documentos y paquetes, así como a actividades auxiliares complementarias del transporte" que "precisa subcontratar parte de los servicios que constituyen su objeto social en la provincia de Barcelona". El objeto del contrato se define como "la prestación por el proveedor de los servicios de transporte encomendados por DHL". El contrato impone al proveedor la obligación de actuar "en todo momento de modo que quede salvaguardado el prestigio y buen nombre de DHL" y de cumplir "las condiciones generales de transporte de DHL".

Los empleados de estas empresas son acreditados para entrar dentro de las instalaciones de DHL, para lo cual se les hace entrega de una tarjeta identificativa.

En materia de vehículos la empresa subcontratada queda obligada a aplicar los procedimientos de seguridad de DHL, considerar la implantación de sistemas de seguimiento para sus vehículos, mantener un registro del estado de funcionamiento del vehículo y someter a supervisión de DHL el registro de asignación, uso y devolución de los vehículos. En determinados supuestos de recaudación de dinero, el vehículo debe contar con caja fuerte, y las llaves adicionales quedan bajo control de DHL.

El contrato incluye cláusulas de protección de la imagen corporativa de DHL. La empresa utiliza la marca y logotipo de DHL en los rótulos del vehículo y los gastos de rotulación son a cargo de DHL, mientras que los costes de pintura del vehículo son a cargo del proveedor, siguiendo las instrucciones de DHL en cuanto al color.

El contrato admite la subcontratación del servicio por parte del partner, pero siempre previa autorización expresa de DHL, pudiendo el proveedor no utilizar medios propios y subcontratar parte o toda su actividad a trabajadores autónomos o a otras empresas.

El Anexo II del contrato (descripción de los servicios y condiciones de prestación) regula de manera pormenorizada el procedimiento de recogida y entrega que debe seguir el partner, de manera que se garantice la supervisión y seguimiento por parte de DHL. Entre otras estipulaciones están las siguientes: las recogidas y entregas deben realizarse cuando lo requiera DHL y conforme a sus instrucciones concretas; todas las entregas se realizan en la dirección especificada en el albarán dentro de los plazos acordados con DHL; el proveedor debe obtener la firma del consignatario; las entregas deben hacerse dentro del plazo acordado con DHL y con la documentación requerida en cada envío; al terminar los servicios, el proveedor debe entregar en las instalaciones del aeropuerto a DHL los detalles de la realización del servicio; y los datos de los envíos (checkpoints) deben enviarse en un plazo de quince minutos desde la realización del servicio si se dispone de lápiz escáner. Por lo demás se regula con detalle el procedimiento de trabajo y su documentación, lo que incluye unos estrictos mecanismos de control por parte de DHL.

El Anexo IV del contrato (relativo a equipamiento y vehículos) establece que DHL proporcionará al proveedor: uniforme, lápiz escáner, teléfono móvil, guías de procedimientos y tarjeta de identificación. Conforme al contrato el proveedor aporta el vehículo (con su tarjeta de transporte, demás documentación y accesorios de seguridad), carretilla, cinchas, metro y teléfono manos libres.

Las condiciones contractuales de los partners son sustancialmente las mismas para todos ellos. La facturación se negocia con cada partner en función de sus rutas, con las siguientes modalidades: precio fijo por ruta; parte fija según ruta más parte variable según el número de paradas efectuadas; o cómputo variable según el número de paradas. La confección de la factura por los partners se basa en los datos extraídos de la PDA (entregas/recogidas, paradas, tipo de ruta).

Todos los repartidores, tanto propios de DHL como externos de los partners, trabajan todos los días desde el mismo centro (terminal de carga del aeropuerto de El Prat de Llobregat, en la zona denominada por DHL "Debrief"), en las mismas condiciones, siendo DHL la única empresa para la cual efectúan repartos. Los trabajadores propios de DHL han de fichar en el sistema de registro horario situado en la puerta de la nave, que es algo que no hacen los externos. Todos llevan tarjeta identificativa de la empresa DHL, si bien las tarjetas de los repartidores externos se diferencian en que consta la mención "contractor". Al inicio de cada jornada, los empleados "Debrief" de DHL entregan a cada repartidor los paquetes y sobres a repartir, así como un dispositivo electrónico PDA o escáner, que debe ser devuelto al finalizar la ruta diaria.

Todos los repartidores, tanto propios como externos, visten el mismo uniforme con logotipo de DHL. Las tarjetas identificativas de los repartidores externos únicamente se diferencian de las de los internos en que bajo la foto aparecía el nombre de la empresa subcontratista partner y la mención "contractor".

DHL proporciona a todos los repartidores (propios y externos) la PDA, el uniforme con logotipo, guías de procedimientos, tarjeta de identificación, flyers o sobres para clientes, etiquetas identificativas de paquetes y dispositivo electrónico para efectuar cobros (datáfono). Los partners aportan a sus repartidores el vehículo, carretilla, cinchas, metro, teléfono manos libres, y los EPIs.

DHL indica a los repartidores, a través de la PDA, las direcciones a las que deben acudir, mientras que la ruta y el itinerario concreto dentro de cada jornada los deciden los propios repartidores. El trabajo de los repartidores está controlado por DHL durante la ruta, a través de los datos transmitidos por la PDA en tiempo real, donde quedan registrados los repartos realizados con su hora y lugar. Todas las órdenes e indicaciones relativas a los repartos que han de realizarse se reciben de DHL, bien a través de la PDA y programación de trabajo, bien de forma verbal. Las incidencias en el reparto (clientes, direcciones incorrectas, etc.) se comunican directamente al Dispatcher de DHL a través de la PDA. DHL también contacta ocasionalmente por vía telefónica con los repartidores durante la ruta para informarles de nuevas recogidas, cambios de dirección u otras incidencias.

Las PDA son dispositivos electrónicos portátiles propiedad de DHL, entregados por el personal Debrief al inicio de cada jornada y devueltos al finalizar la ruta. Los datos marcados por el repartidor son transmitidos en tiempo real a la base de datos de DHL. Las funciones de la PDA incluyen la identificación personal del courier en el sistema central (Sign On), el escaneo de códigos de barras de los paquetes asignados, la indicación de la dirección, teléfono y datos del cliente, el registro de la firma electrónica del consignatario en la entrega, el registro de incidencias mediante códigos predefinidos y el cómputo de la jornada y del tiempo de inactividad (Break Time). Además tienen la función de teléfono móvil para contacto bidireccional entre repartidores y mandos de DHL.

La formación necesaria para el manejo de la PDA es impartida exclusivamente por DHL. Las averías o mal funcionamiento de la PDA se resuelven acudiendo a los Dispatchers de DHL.

El sistema informático de DHL dispone de un control detallado y en tiempo real de la relación y estado de rutas, repartidores, subcontratas y zonas de reparto, permitiendo conocer en cada momento el estado de cada fase del reparto de cada repartidor individual. Los datos de trazabilidad son redirigidos hacia el Departamento Quality Control Check de DHL, situado en Alemania.

Los partners no tienen acceso autónomo al sistema de seguimiento de paquetes, sino que solo podían solicitar a DHL los datos de las rutas de sus repartidores.

Al finalizar cada jornada, el Debriefing de DHL realiza la "validación de la ruta" (Debrief), contrastando con el repartidor el resumen de todas las actividades realizadas, recogido en la funcionalidad "Route Overview" del escáner, hasta dar por cerrada la ruta del día.

Los responsables de los partners empleadores contactan con sus repartidores durante la jornada de manera ocasional, esencialmente en caso de incidente grave o problema mecánico del vehículo.

Aparte de las cuestiones relativas al vehículo, cada empresa se ocupa de gestionar las bajas por enfermedad, ausencias y vacaciones de sus trabajadores, la formación en materia de prevención de riesgos laborales y del ejercicio del poder disciplinario.

Todos los repartidores, tanto propios como externos, reciben formación antes de trabajar en la operativa de DHL, impartida u organizada por la propia empresa. La formación de DHL abarca el uso de la PDA, procedimientos de trabajo, trato con el cliente, materias peligrosas (cursos CIS), ergonomía, seguridad y conducción vial, entre otras materias. Estas formaciones son obligatorias, se imparten normalmente fuera del horario laboral. Al incorporarse a cada repartidor se le entrega la llamada "Carpeta del Courier", documento donde se detallan los procedimientos de reparto, modo de cumplimentación de la documentación, nomenclatura y códigos identificativos, tipos de mercancía, etc. Los cursos de formación se imparten conjuntamente para repartidores propios de DHL y repartidores externos de los partners, coincidiendo en el mismo aula.

En cuanto a las tres empresas "partners" recurrentes, resulta que tienen contratados como trabajadores por cuenta ajena a los repartidores que trabajan exclusivamente para DHL todos los días y aportan uno o varios vehículos para realizar los repartos, vehículos cuyo mantenimiento y gastos sufragan. Las tres empresas tienen autorización como operadores de transporte y sus administradores respectivos tienen acreditación profesional como gestores de transporte. En el caso de la empresa El Botija S.L. se ha adicionado a los hechos probados que la misma prestaba también otros servicios de transporte para otros clientes (Fedex y TransJunior).

2. Las tres sentencias que invoca el recurso de DHL hacen una exposición de los criterios diferenciadores de la cesión de trabajadores y de la subcontratación. Por economía procesal no vamos a reiterar aquí una reproducción exhaustiva de dichos criterios generales, constanding explicitados en las sentencias a las que los recurrentes se remiten y en la propia sentencia recurrida. Lo que debemos analizar es una de las tres sentencias que invoca el recurso de DHL, que es la única cuyo caso guarda similitud con el aquí analizado, la 805/2022, de 4 de octubre, rcud 2498/2021. Los hechos analizados en aquella sentencia eran los siguientes:

Entre la empresa que había contratado al trabajador y TNT Express Worldwide (Spain) S.L.U. se suscribió un contrato de prestación de servicios de transporte y entrega de mercancías en la provincia de Sevilla, fijando un precio por cada servicio realizado. En virtud de ese contrato la empresa empleadora ponía a disposición de TNT siete vehículos, con su conductor, en los que figuraban los logotipos de TNT. La empleadora designaba y remuneraba al personal que efectuaba el servicio, pagando los salarios y las cotizaciones sociales. TNT ponía a disposición de los trabajadores una herramienta electrónica para indicar los repartos que habían de efectuar y controlar las entregas. Ocurre que en dicha sentencia esta Sala indicaba que concurrían algunas deficiencias en los hechos probados que impedían concluir que existiera cesión de trabajadores, en concreto no se había articulado ningún motivo de revisión fáctica para describir la funcionalidad del terminal informático y expresamente se decía que no constaba que existiese una mezcla radical entre el personal de la empresa empleadora y el de la empresa TNT. Y, como subraya la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña aquí recurrida, aquella sentencia de esta Sala Cuarta terminaba diciendo lo siguiente:

"Si consideramos acertada la solución acogida por la sentencia de suplicación es, de manera forzosa, porque partimos de su relato de hechos probados y no de otro; debemos insistir en que está vedada la reformulación indirecta del supuesto de hechos sobre el que se litiga (Fundamento Cuarto, apartado 2). No estamos ante una empresa que se limitara a suministrar vehículo y mano de obra, dejando en manos de la principal el ejercicio de las facultades ordinarias de dirección, en cuyo caso la solución sería la opuesta".



3. Pues bien, en este caso no podemos decir lo mismo, porque lo que consta es la integración funcional de los trabajadores de las empresas subcontratistas dentro de la estructura productiva de la empresa principal y la sumisión de estos a su poder de dirección en la realización ordinaria de sus funciones. Aquí sí constan los detalles de funcionamiento del sistema de control informático basado en la PDA conectada. Las órdenes de trabajo se reciben de la empresa principal, quien controla su realización a distancia y en tiempo real, resolviendo todas las incidencias de los repartos en contacto con los repartidores. Aquí el elemento central del debate es el uso de la PDA con las funciones descritas, puesto que a través de tal instrumento, conectado a los equipos informáticos de la empresa y transmitiendo información en tiempo real, la empresa DHL Express Spain llevaba a cabo no solamente la impartición de todas las instrucciones precisas para el desempeño del trabajo cotidiano, fijando los repartos que debían realizarse dentro del horario diario, sino que además hacía un seguimiento y control en tiempo real del cumplimiento, conectado a la base central informatizada que permitía facturar el trabajo y controlar el rendimiento del trabajador y además dicho aparato operaba como teléfono móvil, que se usaba para resolver todo tipo de incidencias con la empresa DHL y no con la empleadora (salvo excepcionalmente cuando hubiera una incidencia que afectase al propio vehículo).

4. En la sentencia de esta Sala Cuarta 805/2020, de 25 de septiembre, rcud 4746/2019, analizamos el impacto que sobre el concepto de dependencia tienen los sistemas tecnológicos que permiten el control del trabajo en relación con los supuestos en los que se trata de trabajadores con vehículo propio.

Lo importante ahora es destacar cómo se valoró la dependencia en el caso de aportación de vehículo y control de actividad con medios tecnológicos. Y para ello la Sala tomó en consideración la geolocalización por GPS del trabajador mientras realizaba su actividad, registrando los kilómetros que recorría, porque permitía el control empresarial en tiempo real del desempeño de la prestación, de manera que los repartidores estaban sujetos a un permanente sistema de control mientras desarrollaban la prestación del servicio. Aunque en este caso no exista geolocalización precisa por GPS, el control por la PDA de todas las entregas e incidencias en tiempo real tiene un efecto equivalente. Por otro lado en aquel supuesto también se tuvo en cuenta que la empresa "no se limitaba a encomendar al repartidor la realización de un determinado servicio sino que precisaba cómo debía prestarse, controlando el cumplimiento de las indicaciones a través de la aplicación" (tomando en consideración que el repartidor debía realizar el servicio en el plazo máximo acordado; se especificaba cómo debía dirigirse al usuario final; se le prohibía utilizar distintivos corporativos tales como camisetas, gorros, etc.) y en definitiva la empresa "estableció instrucciones dirigidas a los repartidores relativas a cómo realizar la prestación del servicio", de manera que el trabajador "se limitaba a recibir las órdenes... en virtud de las cuales debía recoger cada pedido de un comercio y llevarlo al domicilio de un cliente final" y "la realización de esta tarea estaba sujeta a las reglas precisas impuestas por la empresa", adicionando que la empresa era la única que disponía "de la información necesaria para el manejo de sistema de negocio".

Todas estas circunstancias concurren en este caso, pero con la especialidad de que quien asume las funciones que en aquella sentencia correspondían a la empresa que se declaró empleadora del trabajador no es la que ha contratado formalmente al mismo, sino la empresa DHL Express Spain S.L.U., de manera que en este caso, siguiendo aquellos criterios, la relación de dependencia aparece establecida entre el trabajador y DHL y no con su empleadora. Por el contrario aquellos elementos que en la sentencia referida podían poner en cuestión la concurrencia de la nota de dependencia (en concreto la libertad para comparecer en el horario fijado y sobre todo la posibilidad de rechazar servicios) no aparecen en este caso, en el que los trabajadores estaban obligados a comparecer todos los días laborables en el centro de trabajo de DHL a una hora prefijada para recibir los paquetes y la PDA y finalizar todas las entregas dentro de horario con un seguimiento continuo de la empresa DHL, que era la que, a través de sus encargados, impartía instrucciones y resolvía incidencias, haciendo un control estricto de cumplimiento. No se trata de un mero control técnico o de calidad, como se pretende por DHL, sino de un control efectivo y exhaustivo de la actividad laboral. Frente a ello tal control no existía por parte de su empresa, limitándose ésta a un contacto ocasional solamente cuando la incidencia afectaba al vehículo.

Concluimos por ello que los trabajadores estaban integrados en la estructura productiva de DHL y prestaban sus servicios bajo su dependencia directa. A ello se añaden factores como el uso de todos los distintivos y acreditaciones propios de DHL, con levisimos cambios respecto de los usados por sus trabajadores y la mezcla de plantillas en cuanto a las funciones realizadas y en las actividades formativas, lo que a priori (a salvo de lo que luego se dirá por referencia a la titularidad de los vehículos) configura un supuesto de interposición laboral por cesión o puesta a disposición de trabajadores.

A ello no obsta el que las empresas subcontratistas fueran las que formalmente concedieran las vacaciones, que asumieran ciertas funciones preventivas o de formación o que ejerciesen la potestad disciplinaria. Como dijo el Tribunal de Justicia de la Unión Europea en su sentencia de 24 de octubre de 2024 en el asunto C-441/23, Omnitel Comunicaciones (párrafo 59), "en cuanto al hecho de que la empresa de trabajo temporal apruebe las

vacaciones y los permisos del trabajador cedido y fije sus horarios, procede señalar que, a priori, no es anormal que esa empresa, que sigue siendo el empleador del trabajador, proceda formalmente a esa aprobación y a esa fijación, sin que ello ponga en entredicho la realidad de la dirección y el control del trabajador asumidos por la empresa usuaria en el marco de la puesta a disposición de este último". Conforme al artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores la cesión de trabajadores es lícita cuando se lleva a cabo por una empresa de trabajo temporal en los términos legalmente establecidos, denominándose entonces puesta a disposición. Y, conforme a la regulación contenida en la Ley 14/1994, reguladora de las empresas de trabajo temporal, a estas corresponden determinadas funciones de gestión (contratación, pago de salarios, despido y potestad disciplinaria, formación preventiva, vigilancia de la salud) sin que ello desvirtúe la existencia de la puesta a disposición y transforme el contrato en un arrendamiento de servicios que ese tipo de empresas tendrían excluido. Por eso el que las empresas subcontratistas desempeñen aquí determinadas funciones de gestión dentro de ese ámbito (incluso que tengan servicio de prevención, cuestión que se ha destacado mediante una revisión de hechos probados que después no se engarza con los motivos de fondo jurídico del recurso de DHL Express) no es un elemento excluyente de la calificación de la cesión de trabajadores.

5. En cuanto a la invocación de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres, de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, del contrato de transporte terrestre de mercancías y demás normativa reguladora del transporte terrestre de mercancías, lo que resulta relevante no es la posición que cada una de las empresas implicadas puedan ocupar dentro del esquema institucional de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres. La aplicación de la legislación ordenadora de los transportes terrestres no puede servir como justificación para el incumplimiento de la legislación laboral y amparar cesiones de trabajadores, puesto que, como señala el artículo 54.3 LOTT, "el personal utilizado por el porteador deberá encontrarse encuadrado en su organización empresarial de conformidad con las reglas contenidas en la legislación social y laboral que resulten de aplicación...".

Lo que debe hacerse es establecer la diferencia entre el contrato de transporte terrestre de mercancías regulado por la Ley 15/2009, de 11 de noviembre y el contrato de puesta a disposición regulado en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores, la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal y la Directiva 2008/104/CE, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, prescindiendo siempre del nomen iuris elegido por las partes. Solamente si estuviéramos ante un auténtico contrato de transporte de mercancías las empresas debieran ocupar las posiciones dentro del mercado que disciplina la Ley 16/1987, pero si la relación entre las empresas no es la propia de un contrato de transporte, sino de un contrato de puesta a disposición de trabajadores, la empresa que ocupará la posición de transportista o porteador sería DHL Express Spain, no siendo la suya una posición meramente mediadora en condición de agencia de transporte.

SÉPTIMO.- 1. El artículo 2.1 de la Ley 15/2009, de 11 de noviembre, define el contrato de transporte de mercancías como "aquél por el que el porteador se obliga frente al cargador, a cambio de un precio, a trasladar mercancías de un lugar a otro y ponerlas a disposición de la persona designada en el contrato". De lo que se trata entonces es de determinar si entre DHL Express y las empresas subcontratistas había un contrato de puesta a disposición de trabajadores o un contrato de transporte de mercancía.

Por ello comenzamos recapitulando la doctrina de esta Sala Cuarta sobre la laboralidad de los trabajadores con vehículo propio, tal y como se recoge en la citada sentencia 805/2020 de esta Sala Cuarta, de 25 de septiembre, rcud 4746/2019:

"1) La sentencia del TS de 26 de febrero de 1986, consideró laboral la relación de unos mensajeros que prestaban el servicio de recepción de paquetes, para su transporte y entrega a los destinatarios, de acuerdo con las tarifas que tenía establecidas y respondía de su pérdida, extravío, deterioro, hurto o robo cuando su valor no excedía de 20.000 pesetas. Los mensajeros prestaban servicios en motocicletas de su propiedad, abonando los gastos de mantenimiento, combustible y amortización, percibiendo un tanto por viaje, sin relación con el precio del transporte que se fijaba por la empresa y clientes sin intervención de los mensajeros. Los mensajeros llevaban en su vestimenta y vehículo anuncios de la empresa. Los mensajeros tenían que llamar por teléfono diariamente a la empresa antes de las diez horas, para recibir la orden de los viajes a realizar, siendo penalizados en caso de hacerlo con retraso.

El TS argumentó: «La dependencia, aparte de su exteriorización en ese llevar en la ropa y en el vehículo el nombre de la empresa, se manifiesta también, en la necesidad de llamar diariamente a la misma, bajo penalización de no hacerlo, para recibir las órdenes de trabajo del día, respecto de las que asume la obligación de realizarlas sin demora ni entorpecimiento alguno; no tiene trascendencia a estos efectos el que el trabajador no esté sometido a un régimen de jornada y horario riguroso. La no asistencia de los actores al trabajo en todos los días laborables es un mero efecto de la configuración que la empresa pretende dar al contrato para eludir la calificación de laboral, y no constituye un dato esencial para determinar su verdadera naturaleza,

pues ese comportamiento empresarial, impide conocer las causas de la inasistencia, que en un contrato de trabajo debidamente regularizado se puede producir por motivos tan justificados como permisos, licencias, vacaciones, enfermedad o, incluso períodos intermedios de inactividad laboral en contratos discontinuos o a tiempo parcial. Por otra parte la posibilidad de compatibilizar el trabajo en otras empresas es algo que, debidamente autorizado, no desnaturaliza el contrato, según cabe deducir de los artículos 5.d) y 21.1 del Estatuto de los Trabajadores».

2) La sentencia del TS de 26 de junio de 1986 atribuyó naturaleza laboral a la relación del propietario de un vehículo que debía estar diariamente, a la hora y en el sitio fijado, con su vehículo para la recogida de los periódicos o publicaciones impresas editadas por la demandada, transportándolos y repartiéndolos en los puntos de venta conforme a la ruta asignada. Eran de su cuenta los gastos de mantenimiento del vehículo, las averías y reparaciones del mismo, el carburante consumido y los seguros e impuestos, y corrían también de su cuenta las cotizaciones al Régimen Especial de Trabajadores Autónomos de la Seguridad Social. Este Tribunal explicó que se trataba de una actividad de reparto y distribución de los periódicos y publicaciones de la demandada, concluyendo que el demandante «ha prestado voluntariamente sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de la organización de otra persona».

3) La sentencia del TS de 2 de febrero de 1988, reputó laboral la prestación de servicios de un repartidor de periódicos, quien realizaba diariamente la tarea de acudir de madrugada a los locales de la empresa para cargar periódicos y distribuirlos en los puntos de venta de una ruta previamente determinada, utilizando para ello una furgoneta Renault de su propiedad.

4) La sentencia del TS de 3 de mayo de 1988, consideró laboral la relación de una persona que realizaba el transporte y reparto de mercancías que le confiaba la empresa, lo que hacía en una motocicleta de su propiedad en la que portaba distintivo de la empresa, llevando también uniforme que revelaba su adscripción a la misma, realizando jornada para ella de 7,15 a 14 horas, reanudándose de 16,15 hasta las 19 o 20 horas. El actor realizaba una ruta fija diaria para algunas entidades y con carácter no diario para otras. Todos los días llamaba por teléfono al mensajero a su empresa para recibir órdenes y rellenar huecos, efectuando los repartos ocasionales que surgían además de los no diarios y los fijos, sin permanecer inactivo en ningún momento.

5) Reiterados pronunciamientos de este Tribunal han reconocido la existencia de contratos de trabajo en el caso de contratistas con vehículo propio, argumentando que la ajenidad se manifiesta inequívocamente porque es la demandada la que incorpora los frutos del trabajo percibiendo directamente los beneficios de esta actividad, sin que los actores fueran «titulares de una organización empresarial propia, sino que prestan de forma directa y personal su trabajo para la realización del servicio. Esta prestación es el elemento fundamental del contrato, sin que la naturaleza de éste se desvirtúe por la aportación de vehículo por el trabajador, pues esa aportación no tiene relevancia económica suficiente para convertir la explotación del vehículo en elemento definidor de la finalidad fundamental del contrato, mientras que la actividad personal del trabajador se revela como predominante» (sentencia del TS de 18 de octubre de 2006, recurso 3939/2005 y las citadas en ella)"

2. En este caso también concurre el elemento de dependencia, dado que el trabajador se integra en la organización de la empresa principal DHL. Ese elemento de dependencia se manifiesta porque además de la sumisión a las instrucciones y el control de la empresa en los términos que hemos visto, concurre la permanencia y regularidad de la prestación de servicios. No estamos ante transportes concretos y determinados que sean objeto de contratación y que deba atender el trabajador, sino ante una prestación regular, cotidiana y sujeta a horario de cualesquiera transportes que diariamente se ordenen por DHL Express a través de la PDA al trabajador, que de esta manera queda integrado en la organización productiva de DHL Express y sujeto a su poder de dirección.

Sin embargo con ello no finaliza nuestro análisis, puesto que debemos enjuiciar la relevancia de la simultánea puesta a disposición de los vehículos con los que se realiza el transporte y si ese hecho transforma la puesta a disposición de los trabajadores en un contrato de transporte. Se trata de un supuesto en el que los trabajadores de la empresa contratista quedan bajo la dirección y control de la empresa principal pero existe una prestación adicional de la empresa contratista además de la prestación de ese trabajo, que son los vehículos. Puede cuestionarse si estos supuestos en los que el contrato tiene un objeto mixto, que incluye tanto la prestación de servicios de trabajadores como otros elementos productivos relevantes ello implica que nos encontremos fuera del supuesto definido en el artículo 43 del Estatuto de los Trabajadores y la Directiva 2008/104/CE. Desde luego la respuesta sería negativa si la prestación laboral de los trabajadores no está indisolublemente unida a los otros elementos productivos aportados por la empresa contratista, de manera que en el contrato simplemente se yuxtapongan los diferentes elementos. En este caso la prestación de la contratista se lleva a cabo poniendo a disposición los vehículos y los servicios de sus conductores-repartidores, pretendiéndose configurar como una prestación unitaria de transporte. Pero aún cuando se aceptase que ambas prestaciones (mano de obra y vehículo) están unidas como un todo, además sería preciso que la importancia económica y



técnica en el contrato de los elementos materiales (el vehículo puesto a disposición) sea claramente superior a la importancia de los servicios prestados por los trabajadores adscritos al contrato.

3.La diferencia entre contrato de transporte y contrato de trabajo en función de la importancia del vehículo utilizado para la prestación de servicios ha sido objeto desde hace ya muchos años de pronunciamientos judiciales de esta Sala y de atención específica por el legislador. En la sentencia de esta Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 1986 se consideró laboral la relación de unos mensajeros que prestaban el servicio de recepción de paquetes, para su transporte y entrega a los destinatarios, de acuerdo con las tarifas que tenía establecidas. A partir de ese momento la jurisprudencia de esta Sala vino a considerar que en las situaciones en las que el trabajador queda sometido a la organización de la empresa, en situación de dependencia respecto de la misma, el hecho de que aporte un vehículo no excluye la relación laboral, si bien para que la relación se considere como laboral pese a la aportación del vehículo es necesario que esa aportación no tenga "relevancia económica suficiente para convertir la explotación del vehículo en elemento definidor de la finalidad fundamental del contrato" sino que "la actividad personal del trabajador se revela como predominante".

La determinación de cuál fuera la relevancia del vehículo aportado para excluir la laboralidad de la relación permaneció en la incertidumbre, a expensas de la valoración judicial en cada caso, aunque hemos visto en la cita que hemos hecho de la sentencia de esta Sala 805/2020, de 25 de septiembre, rcud 4746/2019, que en diversas sentencias de la Sala de los años ochenta del siglo pasado, a las que nos remitimos en esa sentencia actual, consideramos como laboral la prestación de servicios continuada bajo la dependencia de la empresa incluso cuando el trabajador la realizaba mediante una furgoneta de su propiedad.

Ocurre que la Ley 11/1994 se introdujo una previsión en el artículo 1.3.g del Estatuto de los Trabajadores según la cual se entiende excluida del ámbito laboral la actividad de las personas prestadoras del servicio de transporte al amparo de autorizaciones administrativas de las que sean titulares, realizada, mediante el correspondiente precio, con vehículos comerciales de servicio público cuya propiedad o poder directo de disposición ostenten, aun cuando dichos servicios se realicen de forma continuada para un mismo cargador o comercializador.

En aquel momento el artículo 42.2.c de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres permitía al Gobierno exonerar de autorizaciones administrativas los "transportes de mercancías realizados en vehículos cuya capacidad de carga útil autorizada no sobrepase las 3,5 toneladas o cuyo peso máximo autorizado no sobrepase las seis toneladas, pudiendo ser rebajados por el Gobierno estos límites". El artículo 41 del Reglamento de desarrollo de esa Ley (Real Decreto 1211/1990, de 28 de septiembre) exigía la obtención de título habilitante para la realización de transporte de mercancías, tanto público como privado, con una serie de excepciones, entre las que se encontraban los "transportes públicos o privados complementarios de mercancías realizados en vehículos de hasta 2 toneladas métricas de peso máximo autorizado inclusive".

Por ello el artículo 1.3.g ET se interpretó como una definición objetiva de la importancia económica del vehículo asociado a la prestación del servicio, fijando el límite en dos toneladas de peso máximo autorizado a partir del cual se exigía ya la autorización administrativa a la que se refiere el artículo 1.2.g. Por encima de dicho límite se entendía que el elemento nuclear del contrato es el vehículo y no el operario (conductor), que sería autónomo si el contrato se hiciese directamente con él (si tuviese la disposición legal del vehículo) o trabajador por cuenta ajena de la empresa porteadora si el contrato se realizase con la empresa que le tuviere contratado. Por el contrario por debajo de dicho límite objetivo, si además concurre la circunstancia de dependencia de la empresa principal, estamos ante un contrato de trabajo y no ante trabajo autónomo.

El Tribunal Constitucional, en su sentencia 227/1998, de 26 de noviembre, consideró compatible con la Constitución dicha regulación basada en un criterio objetivo "como es el de la consideración como empresario autónomo del transporte de quien presta el servicio con la habilitación requerida por las normas administrativas", excluyendo del mismo los casos en los que los transportes públicos discrecionales de mercancías se realicen "en vehículos con pequeña capacidad de carga", que la norma reglamentaria a la sazón vigente fijó en dos toneladas métricas de peso máximo permitido.

En la actualidad el artículo 42.1 LOTT y el artículo 33 de su Reglamento (ROTT) siguen exigiendo para la realización de transporte público de viajeros y mercancías la posesión de una autorización administrativa, cuya necesidad se excluye por el artículo 33.2.c ROTTT para los transportes de mercancías realizados en vehículos cuya masa máxima autorizada (concepto que ha sustituido al de peso máximo autorizado) no sea superior a 2 toneladas (si bien ese límite se ha elevado a 2,5 toneladas para los transportes de mercancías realizados en vehículos de la categoría N1 que utilicen como fuente de energía combustibles alternativos pero que no tengan mayor capacidad de carga útil que los vehículos equivalentes). Salvo esta excepción, que ha

de tomarse en cuenta si procede, el límite entre la necesidad de autorización administrativa sigue estando en las dos toneladas de masa máxima autorizada.

En aquellos casos en los que pueda haber normativa de las Comunidades Autónomas que fije otros límites para la exigibilidad de las autorizaciones administrativas de transporte, esta Sala dijo que debía aplicarse en el ámbito laboral el límite fijado en la normativa estatal de manera uniforme en todo el Estado. "Siendo así que las competencias normativas en materia de transporte regional pueden estar atribuidas a las Comunidades Autónomas (art. 149.1.21 CE), y lo están efectivamente en los Estatutos de estas entidades territoriales, la vinculación de la exclusión del régimen laboral con el criterio de la autorización administrativa, podría dar lugar a la vulneración del orden competencial establecido en el art. 149.1.7 de la Constitución, según el cual la legislación laboral corresponde en exclusiva al Estado" (sentencias de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo de 05 de junio de 1996, rcud 1426/1995 ó 28 de marzo de 2011, rcud 40/2010). Ese mismo criterio se ha reiterado posteriormente en sentencias de esta Sala como la de 28 de marzo de 2011, rcud 40/2010.

4. Sin embargo dicho criterio objetivo de diferenciación entre contrato de trabajo y contrato de transporte no puede extenderse fuera de sus estrictos términos para diferenciar entre el contrato de transporte y el contrato de puesta a disposición o de cesión de trabajadores.

En primer lugar debemos anotar que en la sentencia de 18 de octubre de 2006, rcud 3939/2005, esta Sala Cuarta consideró que en los supuestos en los que concurriese de forma muy caracterizada la dependencia y demás características de la relación laboral el vínculo debía calificarse como contrato de trabajo incluso si el vehículo del que era titular el trabajador que tenía una MMA por encima de dos Tm. Se trata desde luego de un criterio excepcional aplicado a un supuesto extremo de dependencia y ajenidad, pero que presenta grandes similitudes con el que aquí se plantea.

Por otra parte en la sentencia 549/2018, de 18 de mayo, rcud 3513/2016, después de hacer un detallado recorrido histórico de la cuestión, concluimos que no estaba amparada por el artículo 1.3.g del Estatuto de los Trabajadores la situación de una cooperativa de trabajo asociado que era titular de los vehículos y sus autorizaciones administrativas (tarjetas de transporte) y contrataba la prestación de servicios de transporte con una compañía del sector, siendo servicios prestados por sus cooperativistas. Y en aquel caso dijimos que "la singularidad, complejidad e indeterminación en muchos aspectos del régimen jurídico aplicable a las cooperativas de trabajo asociado no puede servir de cobertura puramente formal para burlar en fraude de ley la norma legal, con la finalidad de eludir las previsiones con las que se ha querido evitar la reiterada utilización de la figura del falso autónomo en el ámbito del transporte de mercancías por carretera como mecanismo de huida del derecho del trabajador, que en su devenir histórico ha motivado las reformas legales a las que hemos hecho alusión, justamente para reconducir la situación a los términos en los que el legislador ha querido restringirla". Consideramos que "el art. 1. 3 g) ET exige que el prestador de servicios sea un verdadero empresario autónomo, en su condición de titular de la infraestructura empresarial conformada por la autorización administrativa y la propiedad o poder de disposición del vehículo, en atención al relevante valor económico en sí mismo considerado que ambos elementos conjuntamente representa" y en concreto dijimos:

"Estas exigencias deben aplicarse igualmente cuando la actividad se presta a través de la participación en una cooperativa, en su lógica adaptación a las peculiaridades que conlleva el singular régimen jurídico de ejercicio de cualquier actividad económica cooperativizada, pero sin que en ningún caso pueda admitirse que la fraudulenta utilización de las normas legales que permiten la creación de cooperativas sea utilizada como un mero subterfugio para la formalización aparente de este tipo de entidades carentes de cualquier actividad económica propia, y simplemente constituidas para poner a disposición de empresas del sector del transporte la mano de obra que supone la prestación de servicios de conducción".

Y añadimos:

"No sería de apreciar la menor tacha de ilegalidad en aquellos supuestos en los que la cooperativa titular de las tarjetas de transporte haya creado una infraestructura empresarial de la que sea titular, disponiendo de sus propios clientes y de la estructura organizativa y material con la que dar servicios a sus socios en los términos que ya hemos reiterado. Siendo así, podrán admitirse las diferentes y variadas fórmulas de gestión que pueda hacer cada cooperativa de esas autorizaciones administrativas de transporte, al igual que el mecanismo que pudiese haber arbitrado para ayudar y colaborar con sus socios en la obtención de la propiedad o poder de disposición del vehículo que utilicen. La cooperativa de trabajo asociado no sería entonces una entidad ficticia en abuso de la forma societaria si dispone de infraestructura empresarial propia de cualquier índole para dar servicio a sus socios: material, organizativa, personal, financiera, clientelar, o de otro tipo relevante a estos efectos. Si por el contrario, la cooperativa carece de la más mínima estructura material u organizativa, y su intervención se limita solamente a aportar la titularidad de la tarjeta de transporte y formalizar un contrato de arrendamiento de servicios con una empresa del mismo sector que es la propietaria de los vehículos, y es esta

empresa la que dispone de los clientes, la que organiza el trabajo, las rutas y todo lo relativo a la gestión de cada uno de los encargos, hasta el punto de que trata directamente con los conductores sin la intermediación de la cooperativa, estaríamos ante una actuación interpuesta que simplemente busca facilitar la mano de obra para ponerla a disposición de la empresa transportista con la intención de eludir las exigencias que impone el art. 1.3 g) ET para excluir del ámbito laboral la prestación de servicios de transporte".

Existe una cierta semejanza del caso entonces resuelto con el actual, pero en aquel supuesto concurría la circunstancia de que la disposición de los vehículos por la cooperativa que cedía a los conductores se habilitaba mediante un contrato de arrendamiento de vehículos sin conductor precisamente con la empresa principal a la que prestaba servicios, lo que adicionaba un importante elemento que aquí no concurre y que no puede obviarse. En ese caso y en el anteriormente citado la doctrina de la Sala viene a reaccionar frente a una interpretación excesivamente formalista del artículo 1.3.g ET en supuestos en los que los conductores quedan completamente integrados dentro de la organización de la empresa principal. Tal integración en la organización de la empresa principal concurre también en este caso pero, a diferencia del supuesto anterior, la aportación del vehículo por las empresas contratistas es real y no simulada, lo que hace necesario analizar si ese vehículo tiene tal relevancia que haya de primar sobre la puesta a disposición de los conductores repartidores.

5. Hay que subrayar que no abordamos un problema de distinción entre el contrato de transporte y el contrato de trabajo, que es el regulado por el artículo 1.3.g del Estatuto de los Trabajadores, sino entre el contrato de transporte y el contrato de cesión o puesta a disposición de trabajadores, no regulado por dicho precepto. El artículo 1.3.g del Estatuto de los Trabajadores está configurado como una excepción a la aplicación del artículo 1.1 y como tal norma de excepción debe ser interpretada restrictivamente sin ser aplicada a supuestos ni en momentos distintos de los comprendidos expresamente en esa norma (artículo 4.2 del Código Civil), quedando por ello limitada su aplicación al supuesto previsto por el legislador, que es la diferencia entre el contrato de trabajo y el contrato de transporte de mercancías, por lo que no puede aplicarse para diferenciar entre el contrato de transporte de mercancías y la cesión de trabajadores.

Por tanto, para este supuesto habremos de valorar si la importancia económica y técnica de la aportación de los vehículos por la empresa contratista en un caso en el que los trabajadores han quedado situados bajo el ámbito organizativo de la empresa principal es suficiente para desvirtuar la cesión de trabajadores y ello sin sujetarnos al límite objetivo fijado en el artículo 1.3.g del Estatuto de los Trabajadores para otro supuesto distinto.

OCTAVO.- 1. Para valorar la relevancia de los vehículos aportados por las empresas contratistas debemos partir de los hechos declarados probados. La relación fáctica de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia menciona en varios pasajes que los vehículos utilizados por los repartidores eran furgonetas. La mención a las furgonetas aparece hasta dieciséis veces en la sentencia, calificándolas varias veces como "furgonetas ligeras". Así consta por ejemplo que "DHL les proporciona el uniforme de trabajo y la PDA" y "su partner empleador les proporciona el vehículo (furgoneta ligera)...", que a los trabajadores propios de DHL esta empresa "les entrega la furgoneta", etc..

2. El Reglamento General de Vehículos (Real Decreto 2822/1998, de 23 de diciembre) define las furgonetas en el anexo II (definiciones y categorías de los vehículos), parte B (clasificación por criterios de construcción) como los automóviles destinados al transporte de mercancías cuya cabina está integrada en el resto de la carrocería con masa máxima autorizada igual o inferior a 3.500 kgs., puesto que si pasa de esa MMA lo considera "furgón". A efectos del Reglamento (UE) 2018/858, de 30 de mayo de 2018, sobre la homologación y la vigilancia del mercado de los vehículos de motor una furgoneta por tanto pertenece a la categoría N1 al tener una masa máxima autorizada no superior a 3,5 toneladas. Y cabe destacar que el artículo 4 del Reglamento General de Conductores (Real Decreto 818/2009, de 8 de mayo) permite conducir con el permiso de clase B los automóviles cuya masa máxima autorizada no exceda de 3.500 kg (con un límite algo superior en el caso de vehículos con sistema de propulsión alternativos), esto es, se requiere el permiso de conducción ordinario para los automóviles de turismo y no un permiso de tipo profesional.

3. Consideramos por tanto que la relevancia económica y técnica de los vehículos usados no es suficiente para primar sobre la importancia de la prestación de servicios de los conductores-repartidores que de forma ordinaria y continuada quedan bajo la organización y dependencia de la empresa principal para la realización de sus servicios con dichos vehículos. No debemos olvidar que la jurisprudencia de esta Sala que recopila y actualiza nuestra sentencia 805/2020, de 25 de septiembre, rcud 4746/2019, ha considerado varias veces que la titularidad de una furgoneta por el trabajador no excluía la laboralidad si concurrían las características de ajenidad y dependencia propias del contrato de trabajo, como aquí sucede. Si la introducción del artículo 1.3.g del Estatuto de los Trabajadores por la Ley 11/1994 estableció un criterio objetivo para diferenciar entre contrato de trabajo y contrato de transporte según hemos visto, dicho límite objetivo no es aplicable fuera de su ámbito propio y excepcional, en concreto no se aplica para delimitar el supuesto de cesión de trabajadores

del contrato de transporte, de manera que en este ámbito se mantiene la doctrina tradicional anterior a aquella reforma.

4. Por lo expuesto debemos desestimar el motivo quinto del recurso de DHL Express Spain SLU. y los motivos segundo y tercero del recurso interpuesto por El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL.

NOVENO.- 1. El motivo sexto del recurso de DHL Express Spain SLU se ampara también en la letra e del artículo 207 de la LRJS, formulándose con carácter subsidiario para el caso de desestimación del anterior. En él se denuncia la infracción del artículo 25 de la Constitución Española, del artículo 31 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, del artículo 7.4 del Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, y del artículo 3 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS), por vulneración del principio non bis in idem y del principio de tipicidad. La recurrente sostiene que la imposición de diez sanciones distintas por parte de la Administración autonómica vulnera el citado principio, al concurrir identidad de sujeto, hecho y fundamento, debiendo apreciarse una sola infracción.

2. La Generalitat de Catalunya impugna el motivo, compartiendo en su integridad lo razonado en el fundamento jurídico undécimo de la sentencia recurrida. El Ministerio Fiscal informa que el motivo debe ser desestimado, asumiendo igualmente en su integridad la fundamentación del fundamento jurídico undécimo de la sentencia de instancia, que concluye que, pese a que el sujeto sancionado es el mismo y el fundamento también, no lo son los hechos, por cuanto cada sanción corresponde a una contratación con una empresa distinta y cada una de ellas tiene distintos trabajadores.

3. La cuestión controvertida consiste en determinar si la imposición de diez sanciones distintas, correspondientes a las diez relaciones contractuales de cesión ilegal acreditadas, vulnera el principio non bis in idem por concurrir identidad de sujeto, hecho y fundamento.

No estamos propiamente ante un problema de aplicación del principio non bis in idem, puesto que si consideramos que los hechos son distintos y cada contrato con cada empresa es una conducta diferente, entonces no se vulneraría dicho principio de orden constitucional implícito en el principio de legalidad penal, al faltar la identidad de hechos. El problema es previo a la aplicación de dicho principio y consiste en determinar si estamos ante una única conducta continuada o ante diez actos infractores distintos.

La LISOS y el Real Decreto 928/1998, de 14 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general sobre procedimientos para la imposición de sanciones por infracciones de orden social y para los expedientes liquidatorios de cuotas de la Seguridad Social, carecen de una regulación sistemática del concepto del concurso de infracciones, de las infracciones continuadas y de otras figuras semejantes que sí son objeto de aplicación ordinaria en el ámbito penal. Con carácter general se viene a entender que cuando una misma conducta infractora afecte a varios trabajadores existe una única infracción y merece una única sanción, siendo el número de los afectados un mero criterio de graduación de la sanción conforme al artículo 39 LISOS, salvo en aquellos casos en los que el tipo infractor definido en la Ley establece expresamente que se entiende cometida una infracción por cada trabajador afectado, lo que no es aquí el caso. En el artículo 39.7 LISOS se prevé que sancione en el máximo de la calificación que corresponda toda infracción que consista en la persistencia continuada de su comisión y en el artículo 7.4 del Reglamento aprobado por Real Decreto 928/1998 se dice que "no podrán sancionarse los mismos hechos que hayan sido objeto de anterior resolución administrativa sancionadora, cuando concurra identidad de sujeto, de hechos y de fundamentos, salvo que así lo disponga expresamente dicha resolución y persista el infractor de forma continuada en los hechos sancionados". La continuidad se refiere en un caso a la continuidad en el tiempo y se trata como un criterio de graduación de la sanción. En la norma reglamentaria se vincula con el non bis in idem, tal y como aquí se plantea por el recurrente.

La laguna legal existente en la LISOS se suple por la aplicación subsidiaria del artículo 29 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público. En el número 5 de dicho artículo se regula brevemente una situación de concurso y, por lo que aquí importa, el número 6 regula el concepto de infracción continuada y nos dice que "será sancionable, como infracción continuada, la realización de una pluralidad de acciones u omisiones que infrinjan el mismo o semejantes preceptos administrativos, en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión". Se trata de una traslación al ámbito administrativo sancionador del artículo 74.1 del Código Penal, que considera como delito continuado la conducta del que "en ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión, realice una pluralidad de acciones u omisiones que ofendan a uno o varios sujetos e infrinjan el mismo precepto penal o preceptos de igual o semejante naturaleza".

Lo determinante entonces es si la pluralidad de acciones u omisiones (que es claro que infringen el mismo precepto) obedecen todas ellas a la ejecución de un plan preconcebido o aprovechando idéntica ocasión. Y

este es el supuesto en el que aquí nos encontramos, porque parece claro que el conjunto de contrataciones realizadas con empresas transportistas para la puesta a disposición de sus trabajadores obedece a un planeamiento de la gestión empresarial único y continuado, con distintas manifestaciones al instrumentarse a través de diferentes contrataciones con distintas empresas.

Así, si consideramos que la infracción es única y está tipificada como muy grave (artículo 8.2 LISOS), debe graduarse en grado medio en base a la persistencia en la infracción manifestada en la suscripción de diez contrataciones distintas con numerosos trabajadores afectados (artículo 39.1 LISOS) y teniendo en cuenta tales circunstancias la cuantía de la sanción correspondiente la fijamos en 50.000 euros (artículo 40.1.c LISOS).

DÉCIMO.- 1.Lo anteriormente razonado, oído el Ministerio Fiscal, conduce a estimar parcialmente el recurso presentado por DHL Express Spain S.L. y a desestimar el recurso de El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL.

2.De conformidad con el artículo 235 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social no se hace expresa imposición de costas a DHL Express Spain S.L, pero sí a El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL., en cuantía de 1.500 euros y en relación con el único escrito de impugnación de su recurso, que se presentó por la Generalitat de Catalunya. Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir por El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL. y la devolución del constituido por DHL Express Spain S.L.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1.Desestimar el recurso de casación interpuesto por el procurador D. Francesc Ruiz Castel en nombre y representación de El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL.

2.Estimar parcialmente el recurso de casación interpuesto por el Letrado D. Jorge Travesedo Dasí en nombre y representación de DHL Express Spain S.L.U.

3.Casar y anular en parte la sentencia número 3/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de fecha 20 de febrero de 2023, procedimiento número 33/2022, aclarada por Auto de 15 de marzo de 2023.

4.Estimar en parte la demanda interpuesta por DHL Express Spain S.L.U. y reducir la cuantía de la multa impuesta a 50.000 euros.

5.Se imponen las costas de su recurso, en cuantía de 1.500 euros, a El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL. en favor de la Generalitat de Catalunya, única parte que impugnó el mismo.

6.Se decreta la pérdida del depósito constituido para recurrir por El Botija SL, Rodalmon Missatgers SLU y Trotacam SL.

7.Se ordena la devolución del depósito constituido por DHL Express Spain S.L.U.

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.