

ASETRA INFORMA (186-2026; 17-09-2026)

- Sentencia del Tribunal Supremo que determina la cesión ilegal de trabajadores en el sector del transporte.
- Precio de CEPESA, 18 de septiembre de 2026.
- SOLRED precio profesional, 18 de septiembre de 2026.

SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPREMO QUE DETERMINA LA CESIÓN ILEGAL DE TRABAJADORES EN EL SECTOR DEL TRANSPORTE



El 23 de marzo de este año el Tribunal Supremo [dictó la sentencia](#) 331/2026, que resuelve el recurso 231/2024, condenando a DHL y tres empresas subcontratadas (Trotacam S.L., El Botija S.L., y Rodalmon S.L.), por estimar que se había realizado una **cesión ilegal de trabajadores**.

Analizaremos a continuación las causas y posibles consecuencias o repercusiones de esta sentencia; pero antes vamos a ver qué es o qué se considera ***“cesión ilegal de trabajadores”***.

Esta figura viene regulada en el [artículo 43.2 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#), se describe cuándo hay cesión ilegal de trabajadores de la siguiente manera: *“En todo caso se entiende que se incurre en la cesión ilegal de trabajadores contemplada en este artículo cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: que el objeto de los contratos de servicios entre las empresas se limite a una mera puesta a disposición de los trabajadores de la empresa cedente a la empresa cesionaria, o que*

la empresa cedente carezca de una actividad o de una organización propia y estable, o no cuente con los medios necesarios para el desarrollo de su actividad, o no ejerza las funciones inherentes a su condición de empresario.”

Cuando una empresa dispone de trabajadores, **pero éstos prestan servicios para otra, recibiendo las instrucciones, órdenes de otro empresario, quien además tiene los medios de control, hay cesión.** Con mayor motivo si, como en este caso, al usar la PDA de DHL los trabajadores **incluso realizaban el control horario de la jornada con dicho dispositivo.**

¿Qué ocurre cuando se declara que hay cesión ilegal de trabajadores? Primero que la conducta **se sanciona duramente**, con cuantiosas multas. La sanción se impone tanto a la empresa cedente (la empleadora), como a la empresa cesionaria (para la que de forma efectiva y controlada se prestan los servicios). Esto se describe en el artículo 43.3 ET: *“Los empresarios, cedente y cesionario, que infrinjan lo señalado en los apartados anteriores responderán solidariamente de las obligaciones contraídas con los trabajadores y con la Seguridad Social, sin perjuicio de las demás responsabilidades, incluso penales, que procedan por dichos actos”.*

Además, y según el párrafo cuarto del art. 43 ET: *“Los trabajadores sometidos al tráfico prohibido tendrán derecho a adquirir la condición de fijos, a su elección, en la empresa cedente o cesionaria. Los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo, si bien la antigüedad se computará desde el inicio de la cesión ilegal”.*

La CETM nos remitió una circular en la que se analiza la sentencia pormenorizadamente, y hace unos días este asunto se debatió en una jornada específica celebrada en la confederación, a la que acudimos. El supuesto sucedió en Barcelona, **tras una Inspección de Trabajo** en la que se recopiló amplia y muy detallada documentación, además de declaraciones de las partes. Todo ello ha sido la base para declarar los hechos probados, consecuentemente para condenar. Entre otras cuestiones consta:

- Que el control y dirección de las labores de reparto **no las realizaba la empresa subcontratada** sino directamente DHL.
- Que la comunicación del desarrollo de la actividad era **entre trabajadores de la subcontratada y DHL**, sin intervención de la empresa.
- Que el **control de la jornada se efectuaba con la misma PDA** que facilitó DHL, con la cual además de controla en todo momento ubicación, entregas, etc.
- Que la **formación para el uso de la herramienta** la da DHL, y que la herramienta (PDA es de DHL).

- Que los trabajadores tenían un grupo de whatsapp con el mando de DHL, **no con su empresa.**
- Que la comunicación de los trabajadores con su empresario **se limitaba** a notificar averías, y en cuanto a la actividad era poca o nula.

Además de todas estas cuestiones, existe refuerzo para resolver en tal sentido porque se usaba uniforme de DHL, y las furgonetas estaban rotuladas.

En este caso no se aplica la exclusión automática que recoge el artículo 1.3 del Estatuto de los Trabajadores, según el cual *“queda fuera del ámbito laboral la actividad del transportista autónomo que presta sus servicios con su vehículo y al amparo de su tarjeta de transporte”*.

Aquí no se trata de un autónomo, **sino de una empresa con trabajadores**. Si fuera un autónomo, e incluso tuviera el carácter de económicamente dependiente (TRADE) no habría problema, porque al autónomo no se le aplica la normativa laboral, sino la mercantil.

El problema es precisamente por realizar la actividad con trabajadores, en las mismas circunstancias o condiciones **en las que se haría si DHL hubiera contratado una Empresa de Trabajo Temporal**. La sentencia no aborda la distinción entre contrato de transporte y contrato de trabajo, **sino que estudia y resuelve la distinción entre contrato de transporte y cesión ilegal de trabajadores**. Bajo la exención del art. 1.3 ET no se puede amparar una cesión ilegal de trabajadores.

Como veíamos al inicio este comunicado, la cesión ilegal de trabajadoras se regula en el artículo 43 del ET, y recoge que si se declara esa cesión, **el trabajador elige en qué empresa se encuadra, siempre con carácter indefinido, y con antigüedad (si se va con la cesionaria) desde el comienzo de la cesión o de la prestación de servicios entre cedente y cesionaria**. Eso, con independencia de la sanción de la Inspección de Trabajo, que se reparte solidariamente.

La sentencia deja muy claro que en el caso concreto consta *“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”*.

Por tanto, **lo trascendental es que el poder de dirección y control de los trabajadores no lo tenía la empresa subcontratista (cedente) que era la empleadora de los trabajadores, sino DHL (cesionaria)**.

A corto plazo, y antes de que se pueda producir algún cambio normativo, lo recomendable es que la empresa empleadora sea quien siempre realice el control de

la jornada, la comunicación fluida con sus empleados, el control del desempeño de la actividad, y en general todas las labores de control y dirección.

Otra cosa es que la empresa que contrata (en este caso DHL) tenga derecho a tener una información sobre la prestación del servicio de forma satisfactoria y conozca si sus clientes han recibido los paquetes o ha habido alguna incidencia.

Para ello lo aconsejable es que **se comuniquen con un coordinador, jefe de tráfico o similar, es decir, que una persona responsable de la empresa empleadora mantenga en todo momento el contacto y tenga información de sus trabajadores, y sea esta persona (y no los trabajadores) quien realice los reportes para la empresa a la que presta servicios con sus trabajadores.**

A más largo plazo, y dadas las especiales características, prácticamente únicas, del sector del transporte, se planteará una modificación o determinación legislativa; de la misma manera que sucedió en 1994, al lograr la exención de la actividad de los transportistas autónomos que prestan servicios con su vehículo dotado de autorización administrativa, tal y como se incluyó en el artículo 1.3 del ET que antes mencionábamos: *"...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 cualquier caso, de cuantas novedades y gestiones se vayan produciendo remitiremos puntualmente toda la información posible. Entre tanto, si hay inspecciones de trabajo **es importante que conste que es el empresario quien dispone del poder de dirección y control, a quien se comunican todas las incidencias de la distribución y entrega (no solo las averías del vehículo), y quien controla la entrada, la salida, los horarios, descansos, permisos, vacaciones, etc.**

PRECIO DE CEPESA, 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026

Los precios para el día 18 de septiembre, son los siguientes:

PRODUCTO	PRECIO SIN IVA	PRECIO CON IVA
Diesel	1,681 euros/litro	2,034 euros/litro (*) Con descuento de 18 céntimos: 1,854 euros/litro (*) Con descuento de 22 céntimos: 1,814 euros/litro

Relación estaciones:

- Descuento de 22 céntimos.
- Descuento de 18 céntimos.

PRECIO PROFESIONAL SOLRED 18 DE SEPTIEMBRE DE 2026



Descuentos para los asociados a Asetra Segovia dados de alta en el convenio que mantenemos, a través de CETM, con SOLRED:

- Para quienes estén dados de alta en la modalidad 'precio surtidor, agrupación 86', pasa de 15 a **18 céntimos/litro en un gran número de estaciones de servicio.**
- Para quienes estén dados de alta en 'precio profesional, agrupación 7545', pasa de 19 a **22 céntimos/litro en un gran número de estaciones de servicio.** El precio profesional, con esos 22 céntimos de descuento, **para el 18 de septiembre se queda en 1,813 euros/litro (con IVA y sin ese descuento de 22 céntimos: 2,033).**

Accediendo a [ESTE ENLACE](#) podrán consultar los precios para mañana, en las gasolineras REPSOL de toda España.
