



Roj: **STS 6965/2009** - ECLI: **ES:TS:2009:6965**

Id Cendoj: **28079140012009100816**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **06/10/2009**

Nº de Recurso: **3012/2008**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **LUIS RAMON MARTINEZ GARRIDO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1579/2008,**
STS 6965/2009

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a seis de Octubre de dos mil nueve

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Sr. Acedo Peña, en la representación que ostenta de CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A. (CEGASA), contra sentencia de 24 de junio de 2008 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco, por la que se resuelve el recurso de suplicación interpuesto por la misma parte contra la sentencia de 15 de noviembre de 2007 dictada por el Juzgado de lo Social Número Tres de los de Vitoria en autos seguidos por CONFEDERACION SINDICAL ELA contra CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A., LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK-LAB y COMITE EMPRESA CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A., sobre conflicto colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. Luis Ramon Martinez Garrido,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 15 de noviembre de 2.007, el Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: "Que estimando como estimo la demanda interpuesta por la CONFEDERACION SINDICAL ELA, en reclamación de conflicto colectivo frente a la empresa CELAYA, EMPARANZA y GALDOS S.A. LAD, y el Comité de empresa de CELAYA, EMPARANZA y GALDOS S.A. debo declarar la nulidad de la modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistente en el nuevo sistema de prima de producción implantado por la empresa, condenando a todos los demandados a estar y pasar por este pronunciamiento".

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- El presente conflicto colectivo afecta a los trabajadores de la empresa CELAYA , EMPARANZA y GALDOS SA adscritos a la plantilla de mano de obra directa.- SEGUNDO.- La prima de producción venia regulada por el Pacto de empresa de CEGASA para los años 2005 a 2008 firmado el 1-12-05 en el Art. 19 en los siguientes términos: "hay un compromiso escrito (entregado al comité de empresa el 9/11/05) por el cual la Dirección se compromete a la realización de un estudio y puesta en marcha del análisis de la prima de producción para el 111 /2007. Hasta ese momento se garantiza la prima de producción semi-fija" en los términos en lo que hoy se aplica.- En el Pacto de empresa para los años 2001 a 2004 se regula (Art. 8) la prima semifija en los siguientes términos: "Las primas de producción en fabricación de pilas salinas y en envase y embalaje se convierten en semi-fijas.- Este planteamiento será aplicado siempre que se alcance la producción media estandar con la calidad adecuada en la cadena correspondiente en el período mensual.- Será condición indispensable, manifestar un comportamiento coherente con la flexibilidad y movilidad de puesto que requiere la dinámica empresarial. La prima de producción semi-fija quedará sin aplicación ante la evidencia de una falta de rendimiento como



consecuencia de una actitud negativa o pasiva en el desempeño de funciones y puestos no habituales al de referencia del operario.- Esta sistemática obliga a acogerse a las nuevas situaciones de funcionamiento en la operativa de la gestión productiva empresarial, en los procesos productivos y ante las modificaciones o cambios tecnológicos que se pudiera dar en las máquinas.- Esta sistemática de prima de producción semi-fija tendrá un carácter de prueba y provisionalidad, considerándose un ensayo que necesita ser evaluado durante los dos próximos años. No obstante, queda garantizado el sistema aplicado en la actualidad.- La prima semi-fija, en ningún caso será un derecho adquirido cumplimiento de los criterios definidos en los puntos precedentes o a la valoración que el Responsable de la Unidad pueda realizar ante situaciones excepcionales obliguen a reajustar una cuantía a título individual.- Se está estudiando la posibilidad de incorporar a medio plazo otros indicadores que permitan incrementar las cuantías de prima, siempre que se alcancen unos determinados objetivos.- Se excluyen de estas dinámicas a nuevas actividades que en el tiempo/se puedan generar y actividades excepcionales existentes actualmente.- Cuando se desempeñen actividades catalogadas como "varios" se disfrutará de la prima de referencia del puesto de origen, siempre y cuando se cumpla los puntos anteriores.- Nadie percibirá una prima de producción semi-fija a la que percibe actualmente salvo que no se cumplan los puntos precedentes, o la tabla de producción que se dispone en este momento esté manifiestamente desajustada.- Si existieran circunstancias especiales para la no aplicación de la prima semi-fija a alguna persona de fabricación de pilas salinas o de envase y embalaje, se le informará oportunamente al interesado, explicándole las razones de la decisión y se pondrá en conocimiento del Comité de Empresa en la siguiente reunión que se celebre.- A las nuevas incorporaciones se les aplicará la prima que alcancen y a partir del tercer mes de estancia en la empresa se les consolidará su prima de producción semi-fija a razón de un 10% mensual. Ello implica, que cumplido el primer año en la empresa, siempre que la respuesta sea adecuada, habrán alcanzado la prima de producción semi-fija en su totalidad.- En los casos en los que el trabajador \ finalice su contrato y no sea provocado por la empresa y pasado un tiempo nuevamente sea contratado por la misma, en la reincorporación partirá con la prima de producción que alcanzó en su período anterior.- En las épocas donde pudiera no haber trabajo, se garantiza la prima semi-fija, siempre que se cumplan los requisitos y rendimientos señalados en el apartado nº 10 de este punto.- TERCERO.- La Dirección de la empresa en fecha 30 de noviembre de 2006 comunica a los miembros del Comité de empresa nueva regulación de la prima de producción con efectos a partir de 1 de enero de 2.007 estableciendo nuevo sistema de rendimiento en los siguientes términos: "En la actualidad y como consecuencia de la prórroga del acuerdo sobre la prima alcanzado en el pacto de empresa para el periodo 2001-2004, los trabajadores de la empresa vienen devengando, con carácter provisional, y no consolidable, el importe de prima correspondiente a un rendimiento óptimo (140 puntos en el sistema centesimal). Mediante el presente documento la empresa se obliga a mantener el importe actual de la Prima de Producción (18.77 euros en el 2006) a los trabajadores afectados por el presente pacto, siempre y cuando se respeten las cláusulas reflejadas en el presente documento y con las siguientes condiciones: "CUARTO: 1) En los procesos que estén optimizados y medidos (secciones de "Manualidades"), para el devengo de la Prima de Producción será requisito imprescindible realizar el trabajo a una actividad 116 puntos en el sistema centesimal (79 Bedaux), que es definida en el Convenio Sectorial del Metal como actividad o rendimiento "normal y correcto". El periodo de cómputo es mensual, de tal manera que el devengo de la prima (18.77 euros en el 2006) exigirá que cada mes el trabajador alcance, como mínimo, el 116 de actividad.- 2) En los procesos que estén optimizados y medidos, la actividad inferior a 100 se considerará incumplimiento contractual y podrá por tanto ser objeto de sanción (artículo 54.1 Estatuto de los Trabajadores).- Si la actividad desarrollada estuviera entre 100 y 110 (ambos inclusive) no se devengaría prima de producción.- Si la actividad estuviera entre 110 y 116 se cobraría la llamada prima tope (13.98 en 2006).- 3) En los procesos en los que no es posible medir cuantitativamente su actividad (especialmente Líneas Automáticas y Semiautomáticas), los trabajadores percibirán por defecto el importe de prima actual (18.77 en el 2006) siempre y cuando cumpla las tareas asignadas y eficiencias definidas por la empresa.- No se devengarán prima de producción si existiera evidencia de una falta de rendimiento, o de una actitud negativa o pasiva en el desempeño de funciones y puestos no habituales al de referencia del operario".- "SEPTIMO: Si por causa de bajada generalizada de pedidos hubiera dificultades para dar ocupación efectiva a los trabajadores afectados, la empresa garantiza el pago de la prima de producción hasta un máximo de 3 meses y por el importe medio de lo cobrado por el trabajador, por este concepto, durante los últimos tres meses.- Del mismo modo, si por causa de cambio, ajuste o puesta en marcha de procesos éstos resultaran sin optimizar (líneas automáticas y semiautomáticas) o sin medir (manualidades, revisión de pilas,...) la persona afectada percibirá, hasta que el proceso se mida u optimice, la media de lo que ella hubiera percibido en los últimos tres meses.- La movilidad funcional fundamentada en polivalencia, necesidad productiva u organizativa, rendimiento inadecuado, determinará que la prima de producción a percibir por la persona afectada sea la correspondiente al proceso que se ocupe en cada momento si ese cambio. es superior a un mes. Si fuera inferior a un mes, devengaría como prima de producción la media que hubiera conseguido en los últimos meses.- En los casos en los que hay movilidad continua entre procesos de "Manualidades" y "Automáticos y Semiautomáticos" se procederá de la siguiente manera: los días que se esté en procesos



"automáticos y Semiautomáticos" se devengará 18.77 siempre y cuando haya un rendimiento normal y correcto; los días que se esté en "Manualidades" devengará la parte correspondiente a lo producido ese día. En este caso, la prima de producción mensual será la suma de lo producido en ambos tipos de procesos.- En el caso de las nuevas incorporaciones, si éstas desempeñan su trabajo en secciones optimizadas y medidas (manualidades) cobrarán desde el principio la prima correspondiente a la actividad desarrollada. Si por el contrario, desempeñaran su trabajo en secciones no medibles (líneas automáticas y semiautomáticas), durante los tres primeros meses no devengarán prima de producción (periodo de aprendizaje y adaptación al nuevo puesto) y a partir del cuarto mes cobrarán la prima en su totalidad según criterio general anteriormente citado".- "OCTAVO: Las mediciones de los procesos para determinar las actividades 100-116, se han realizado sobre la base de un funcionamiento normal y adecuado de los mismos, incluyendo tiempos medios de averías, defectos de materia prima, pausas por fatiga y demás vicisitudes acaecidas en los últimos años. Es por ello que, con carácter general, si por causas de esta naturaleza no se alcanzara la actividad necesaria para el devengo de la prima al afectado no tendrá derecho al cobro de la misma. No obstante, y sólo en aquellos casos en que por causas y supuestos de auténtica excepcionalidad, desde luego no ocurridos en los últimos años, que impidieran la consecución de la actividad necesaria para el devengo del incentivo, podrá la Dirección de Planta determinar el pago de la prima. En estos casos, el importe sería el correspondiente a la media que hubiera percibido el trabajador en los últimos tres meses.- El presente documentos entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2007, éste inclusive, y su duración será de carácter indefinido.- En todo lo no establecido en el presente acuerdo, y que no se oponga a su contenido, regirán las mismas normas que regulaban la prima de producción vigente en el pacto de empresas 2001-2004".- CUARTO.- La Dirección de empresa remitió al Comité escrito de fecha 4-11-05 en los siguientes términos: "Por la presente manifestamos al Comité de Empresa, y en base a lo tratado con ustedes, el compromiso por parte de la Dirección de la realización de un estudio y su puesta en marcha en la planta de Vitoria-Gasteiz en Cegasa con la finalidad de establecer una metodología que permita asignar grupos y niveles, así como el análisis de la prima de producción.- Esta actuación alcanzaría a todo el personal de planta y el compromiso de puesta en marcha sería para el día 1 de Enero de 2007".- Con fecha 14 de noviembre de 2006 se celebró una reunión la Dirección de la empresa con el Comité con el orden del día: "presentación análisis de la prima de producción 2007, propuesta de modificación", en el acta se recoge: "Atendiendo al compromiso asumido por la Dirección de la Empresa en fecha 4 de Noviembre de 2005, se hace la presentación del "Análisis de la Prima de Producción 2007" con objeto de iniciar su aplicación con fecha 1 de Enero de 2007.- Dirección expone al Comité el análisis y la propuesta de la prima de producción de la cual hace entrega el mismo día 14 de noviembre, para que el Comité la analice y haga las correspondientes aportaciones.- El Comité solicita datos técnicos de las mediciones que se estén llevando a cabo.- Dirección comenta que todavía se está haciendo el análisis y medición de esos procesos que entrarán en vigor el 1 de enero de 2007 y que el Comité y los propios interesados serán informados previa y personalmente una vez medidos.- El Comité pregunta si todavía están en vigor los datos que les entregó Dirección hace un tiempo sobre las mediciones efectuadas por la empresa Oteic.- Dirección responde que aquellos datos están ya obsoletos, ya que la mayoría de los procesos ha cambiado de alguna u otra manera y están siendo optimizados y medidos nuevamente".- Con la misma fecha 14 de noviembre, se hizo entrega por la Dirección al Comité de empresa, de una copia de la presentación "análisis de la prima de producción".- Con fecha 28 de noviembre de 2006 se celebró reunión Dirección de la empresa con el Comité con el orden del día: " escuchar las aportaciones del comité sobre la propuesta de modificación de la prima de producción realizada por la Dirección de la empresa el pasado día 14, atendiendo el compromiso asumido en fecha 4 de noviembre de 2005, y que se desea poner en marcha al inicio de 2007", en el acta se hace constar: "El documento dice que "en los procesos que estén optimizados y medidos, para el devengo de la Prima de Producción será requisito imprescindible realizar el trabajo a una actividad 116 puntos en el sistema centesimal.- Se solicitan los siguientes datos al respecto: -Listados de puestos a los que se les aplicará este sistema. - Cronometrajes correspondientes. - Tablas de rendimiento-dinero.- El documento dice "en los procesos aun no optimizados y medidos (10 serán a lo largo del año 2007 según prioridades) el devengo de la Prima de producción seguirá como hoy día, hasta dicha medición. Este calendario aparece reflejado "en el anexo- I adjunto a éste documento.- Se recuerda que Dirección entrega este documento el 14 de Noviembre de 2006 a un miembro del Comité que trabajaba en el turno de tarde, aun habiéndose reunido a las 11 de la mañana. Ni en el documento expuesto durante la reunión, ni en el entregado posteriormente quedaba reflejado el mencionado calendario. A 28 de Noviembre de 2006 el Comité todavía no ha recibido dicho calendario.- Los datos que se solicitan al respecto son los mismos que en el punto anterior, lógicamente, con la antelación suficiente a la aplicación del hipotético calendario.- El documento dice que" en los procesos en los que no se es posible medir cuantitativamente su actividad (especialmente Líneas Automáticas y Semiautomáticas), los trabajadores percibirán por defecto el importe de Prima actual (18,77 en el 2006)' siempre y cuando cumpla las tareas asignadas y eficiencias definidas por la empresa.- Se solicita el listado de puestos "en los que no es posible medir cuantitativamente su actividad".- Se solicita la entrega de la lista de "las tareas asignadas y eficiencias definidas por la empresa" para cada uno de estos puestos.- Las respuestas de Dirección a todos los puntos planteados se limitan a una especie



de "lectura repetitiva" del documento entregado por la propia Dirección, sin respuestas concretas a ninguna de las cuestiones planteadas por ELA.- Dirección afirma que en la mesa no se va a discutir si son conexas o no las producciones que a 1 de Enero de 2007 publiquen.- Se da por finalizada la reunión sin próximas fechas de reuniones y sin que Dirección se comprometa a concretar sobre los puntos expuestos".- Con fecha 2 de enero de 2007 se celebró reunión Dirección de la empresa con el Comité con el orden del día: reunión explicativa sobre mediciones y tablas de producción", en el acta se hace constar: "el Comité solicita a dirección la entrega, de las instrucciones de trabajo y funciones de cada operario en cada uno de esos tres puestos, ya que obviamente, las mediciones se han realizado sobre una actividad concreta y definida donde cualquier alteración puede afectar al rendimiento y en consecuencia a la nómina e incluso a la sanción.- El Comité insiste en que trabajadores y representantes deben disponer de esta información ya que conforman la propia defensa de las trabajadoras.- Dirección contesta que estos datos no serán entregados al Comité, al mismo tiempo insisten en que no se pretende ocultar información y, a modo de ejemplo, citan que los operarios de revisión de pilas ya han sido informados de las instrucciones de trabajo.- Varios delegados que trabajan en el puesto de "revisión de pilas" afirman haber recibido solamente una explicación verbal sobre instrucciones. Señalan que ni las han recibido ni las han visto expuestas en sus puestos de trabajo".- Por la empresa se hace entrega al Comité de diversa documentación, con fechas, 9 de enero de 2007, 8 de febrero de 2007, 22 de febrero de 2007.- **QUINTO.**- La empresa encargó él OTEIC un informe-diagnostica-evaluación sobre la identificación del nivel de actividad de la planta de CEGASA en Vitoria, y determinar el nivel de producción exigible en la UGP de envase y embalaje, y en la sección de revisión de la UGP pilas alcalinas, que realizó con fecha 25 de octubre de 2004.- **SEXTO.**- En fecha 10 de enero de 2007 tuvo lugar acto de conciliación ante el PRECIO, decidiendo las partes instar un procedimiento de conciliación designando conciliador de mutua acuerdo, que concluye tras sucesivas reuniones con resultado "sin avenencia".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A., dictándose por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasto sentencia con fecha 24 de junio de 2008 , en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A., contra la sentencia Juzgado de lo Social nº 3 de Vitoria dictada el 15.11.2007 en los autos de conflicto colectivo 264/2007 seguidos por CONFEDERACION SINDICAL ELA contra CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A., LANGILE ABERTZALEEN BATZORDEAK -LAB y COMITE EMPRESA CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A.. Se confirma sentencia en su integridad. Cada parte se hará cargo de las costas generadas a su instancia".

CUARTO.- Por la representación procesal de CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A., se preparó recurso de casación para unificación de doctrina. En su formalización se invocó como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de fecha 26 de marzo de 2004 .

QUINTO.- Por providencia de fecha 26 de marzo de 2009 se procedió a admitir a trámite el citado recurso y, tras ser impugnado el recurso, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó informe en el sentido de considerarlo improcedente, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 1 de octubre de 2009, en el que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO .- El objeto de la presente sentencia es decidir si la modificación del régimen de primas de la producción, establecido en un pacto de empresa, requiere el acuerdo con los representantes de los trabajadores, en los términos establecidos en el art. 41.2. párrafo 3º del Estatuto de los Trabajadores o es suficiente el procedimiento previsto en el nº 4 de dicho precepto.

La sentencia recurrida, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 24 de junio de 2008 , confirmando la de instancia, ha declarado nula la modificación a que haremos referencia, por no haberse obtenido pacto entre empresa y los representantes de los trabajadores. Frente a esta sentencia, la demandada Celaya Emparanza y Galdós, S.A. (CEGASA) ha formalizado el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, proponiendo, como sentencia de contraste, la de la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Asturias de 26 de marzo de 2004 , que, en supuesto similar, llegó a solución contraria.

De conformidad con el relato de hechos probados -más arriba literalmente transcrito- las relaciones de la empresa demandada con sus trabajadores se rigen por Convenio sectorial. Al margen de sus disposiciones, se reguló la prima de producción en un pacto de empresa para los años 2005 a 2008 (que sustituyó a pacto anterior 2001 a 2004), comprometiéndose la empresa a la "realización de un estudio y puesta en marcha de un análisis de la prima de producción para el primero de enero de 2007. Hasta ese momento se garantiza la prima de producción semifija en los términos que hoy se aplica". Tras reuniones con los representantes de los trabajadores, y sin haber llegado a un acuerdo con ellos, la empresa procedió a la modificación de lo pactado.



El sindicato ELA presentó demanda de conflicto colectivo postulando la nulidad de la modificación realizada. La sentencia recurrida confirmó la de instancia que había declarado la nulidad postulada, por entender que la empresa había efectuado una modificación sustancial, sin haber obtenido acuerdo con los representantes de los trabajadores, acuerdo que estimaba necesario por declarar que los pactos empresariales complementan los convenios colectivos y tienen la misma naturaleza jurídica que los convenios estatutarios.

SEGUNDO .- La sentencia de contraste, de la Sala de Asturias de 26 de marzo de 2004 confirmó la de instancia que había desestimado la pretensión de nulidad que habían planteado los sindicatos CC.OO y UGT, razonando que el pacto de jornada que la empresa había modificado, tras un período de consultas, no tiene el carácter de convenio estatutario, y su modificación no requiere el acuerdo con los representantes de los trabajadores, siendo suficiente que la medida vaya precedida del período de consultas.

Cumple esta sentencia las exigencias del art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral , para satisfacer el presupuesto procesal de la contradicción. En ambos casos - contemplados en las sentencias recurrida e invocada de contradicción- la empresa ha procedido a modificar lo establecido en unos pactos que no son convenios del Título III del Estatuto de los Trabajadores, sin haber obtenido acuerdo para ello con los representantes de los trabajadores. Una organización sindical postula la nulidad de la modificación y, en tanto que la sentencia recurrida accede a lo postulado por estimar necesario el referido acuerdo, la invocada de contradicción desestima la pretensión, razonando que no tratándose de un convenio estatutario, lo modificado no requería de aquella conformidad de los representantes de los trabajadores. No es relevante a los efectos de apreciar la contradicción el que el contenido de los acuerdos modificados fuera distinto, pues la identidad sustancial que el precepto exige se da en el hecho de que ambas modificaciones constituyen una modificación sustancial.

Debe la Sala pronunciarse sobre la doctrina unificada.

TERCERO .- Es cierto que el convenio colectivo, regulado en el Título III del Estatuto de los Trabajadores, conocido como convenio estatutario, no es en nuestro Derecho la única forma de regulación de las relaciones. Se reconoce igualmente la eficacia de los pactos acordados entre empresa y representantes de los trabajadores que no cumplen los requisitos establecidos para los convenios estatutarios, habiendo acuerdo en estimar que la eficacia obligatoria de estos últimos, al igual que los contratos, deriva del reconocimiento de la eficacia de la voluntad plasmada en los art. 1254 a 1259 del Código civil .

Lógica consecuencia de esa diferente naturaleza jurídica de los convenios colectivos y los pactos extraestatutarios es, además de la exigencia de diferentes requisitos para la validez de uno y otro, la diferencia de efectos de una y otra forma de regulación de las relaciones. Los convenios colectivos tienen eficacia general para todos los comprendidos en su campo de aplicación, hayan o no estado efectivamente representados en su negociación y acuerdo y sigue teniendo eficacia el contenido normativo una vez concluida la duración pactada (art. 86.3 ET), mientras que los pactos extraestatutarios únicamente surten efecto entre quienes los concertaron y carecen en general de efectos más allá de las fechas pactadas (SS. 14 diciembre 1996 rec. 3063/1995 y 25 enero 1999 rec. 1584/1998).

Estas diferencias han sido tomadas en consideración por el legislador al disciplinar los medios de modificación sustancial de las condiciones del contrato, en la nueva regulación del Estatuto de los Trabajadores, que vino a suprimir la solución heterónoma existente en la legislación anterior, estableciendo, en el art. 41.2 , que la modificación de las condiciones establecidas en los convenios colectivos regulados en el Título III del Estatuto sólo podrá producirse de acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y respecto a las materias que autoriza. Mientras que la modificación de las condiciones de trabajo de carácter colectivo, derivadas de cualquier otra fuente diferente del convenio estatutario, puede ser acordada por el empresario, una vez finalizado el período de consultas que establece el art. 41.4 .

No lo entendió así la sentencia recurrida por lo que, oído el Ministerio Fiscal, procede la estimación del recurso, casar y anular la sentencia recurrida y, resolviendo el debate planteado en suplicación estimar el de esta clase interpuesto por la empresa demandada a la que absolvemos de las pretensiones deducidas en su contra.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado Sr. Acedo Peña, en la representación que ostenta de CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A. (CEGASA), contra sentencia de 24 de junio de 2008 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior del País Vasco . Casamos y anulamos la mencionada sentencia y resolviendo el debate en suplicación, estimamos el recurso de esta clase interpuesto por CELAYA EMPARANZA Y GALDOS, S.A. (CEGASA), frente a la sentencia del Juzgado de lo Social nº 3 de



Vitoria y absolvemos a la demandada de las pretensiones deducidas en su contra. Devuélvase el depósito constituido para recurrir.

Devuélvase las actuaciones a la Sala de lo Social de procedencia ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Luis Ramon Martinez Garrido hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.

FONDO DOCUMENTAL CENDOJ