



Roj: **STS 1171/2010 - ECLI:ES:TS:2010:1171**

Id Cendoj: **28079140012010100128**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **03/02/2010**

Nº de Recurso: **1715/2009**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ LR 376/2009,**
STS 1171/2010

SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a tres de Febrero de dos mil diez.

Vistos los presentes autos pendientes ante esta Sala, en virtud del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el procurador Sr. Gamarra Megia en nombre y representación de PALACIOS ALIMENTACION S.A. contra la sentencia dictada el 2 de abril de 2009 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, en recurso de suplicación nº 145/09, interpuesto contra la sentencia de fecha 27 de diciembre de 2008, dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño, en autos núm. 515/08, seguidos a instancias de D. Jose Miguel , Dña. Julia ; Dña. Valle ; D. Aureliano ; D. Fausto ; D. Luis ; D. Torcuato ; Dña. Eloisa ; Dña. Palmira ; D. Alonso ; Dña. Apolonia ; Dña. Isidora ; Dña. Trinidad , Dña. Crescencia ; D. Feliciano ; Dña. Nieves , como miembros del comité de empresa de la mercantil PALACIOS ALIMENTACION S.A; y de Dña. Bárbara en su condición de Delegada Sindical del Sindicato CC.OO; y de Dña. Lina , Delegada Sindical del Sindicato, USO contra la ahora recurrente sobre conflicto colectivo.

Han comparecido en concepto de recurridos D. Jose Miguel y OTROS representados por la letrada Sra. Benito Martínez.

Es Ponente la Excm.a Sra. D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun,

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 27-12-2008 el Juzgado de lo Social nº 2 de Logroño dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos: " 1º .- La empresa Palacios Alimentación S.A. presentó al comité de empresa copias básicas de contratos firmados con más de 100 trabajadores en los que se especifica en el apartado de cláusulas adicionales: "Tanto la empresa Palacios Alimentación S.A., como el/la trabajador/a contratado/a al efecto declaran: que dicha contratación se da como consecuencia del incremento de la producción derivada del contrato mercantil de la empresa (Carrefour/ Eroski/ etc. para la fabricación de su producto (Rosca/ Pizza/ etc.), bajo las marcas comerciales (las que procedan...)". Asimismo se establece en la cláusula adicional única: "Como se desprende de la relación mercantil entre la empresa (Carrefour/ Eroski/ etc. y Palacios Alimentación S.A. por la que la última fabrica el producto (Rosca/ Pizza/ etc.), bajo las marcas comerciales (las que procedan...). La pérdida de la producción del producto (Rosca/ Pizza/ etc.), bajo las marcas comerciales (las que procedan...), será una circunstancia conocida por el empleador y empleado de manera objetiva. Siendo el objeto de este contrato la prestación de servicios en la producción del producto (Rosca/ Pizza/ etc.) bajo las marcas comerciales (las que procedan...), fabricadas para el cliente (Carrefour/ Eroski/ etc. en virtud del acuerdo alcanzado con éste; ambas partes acuerdan al amparo del art. 49.1.b del Estatuto de los Trabajadores que el presente contrato se extinguirá automáticamente en el momento de finalización o resolución anticipada del citado acuerdo, siempre que ése no fuese prorrogado, renovado o



adjudicado nuevamente a la empresa. La empresa se compromete a notificar al trabajador dicha circunstancia tan pronto tenga constancia fehaciente de la misma. Ambas partes acuerdan asimismo que la extinción por tal causa genera derecho a una indemnización para el trabajador de nueve días por año trabajado con un mínimo de trescientos euros". Tales contratos fueron suscritos entre la empresa demandada y los trabajadores actores. 2º.- La empresa Palacios alimentación, S.A. aparte de los productos que comercializa con su propia marca, realiza en un volumen considerable de su producción, productos denominados de marca blanca, que comercializa a través de las grandes cadenas de centros comerciales, dígame Carrefour o Eroski, en base a contratos de suministro con éstas empresas no escritos y con una duración no determinada, siendo denunciabes para extinción en cualquier momento por parte de la empresa solicitante del suministro. La empresa Palacios alimentación, S.A. se dedica a la actividad de industrias cárnicas y cuenta con una plantilla aproximada de 530 trabajadores."

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: "Que desestimando la demanda interpuesta por D. Jose Miguel y dieciocho más, anteriormente reseñados como parte actora, contra PALACIOS ALIMENTACION SA debo declarar y declaro que la cláusula contractual denunciada es conforme a derecho en la actual situación de la empresa."

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por los actores ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, la cual dictó sentencia en fecha 2-04-2009 , en la que consta el siguiente fallo: "Que debemos estimar y estimamos el recurso de suplicación interpuesto por la representación letrada de D. Jose Miguel ; Dña. Julia ; Dña. Valle ; D. Aureliano ; D. Fausto ; D. Luis ; D. Torcuato ; Dña. Eloisa ; Dña. Palmira ; D. Alonso ; Dña. Apolonia ; Dña. Isidora ; Dña. Trinidad , Dña. Crescencia ; D. Feliciano ; y Dña. Nieves todo ellos miembros del comité de empresa de la mercantil PALACIOS ALIMENTACION S.A. y de Dña. Bárbara en su condición de Delegada Sindical del Sindicato Comisiones Obreras, y de Dña. Lina , Delegada Sindical del Sindicato, Unión Sindical Obrera frente a la sentencia nº 611/08 dictada el 27 de diciembre de 2008 por el Juzgado de lo Social nº 2 de la Rioja , correspondiente a los autos 515/08 seguidos por los recurrentes frente a la empresa PALACIOS ALIMENTACION S.A., y en consecuencia debemos revocar y revocamos la sentencia recurrida debiendo declarar: 1.- La nulidad del contenido integro del apartado de "Cláusulas Adicionales", cuya redacción se transcribe en el hecho segundo de el escrito iniciador del procedimiento y en el hecho probado primero de la sentencia recurrida. 2.- El carácter indefinido de los contratos de trabajo que incluyen la citada cláusula, al resultar nula solo la parte del contrato correspondiente a las mencionadas "Cláusulas Adicionales", siendo válidos los contratos en las partes restantes que deben entenderse completados con los preceptos jurídicos adecuados. Todo ello sin expresa condena en costas."

TERCERO.- Por la representación de la empresa Palacios Alimentación S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina que tuvo entrada en el Registro General de este Tribunal el 21-05-2009. Se aporta como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la Sala de lo Social del T.S.J. de Madrid de 28 de septiembre de 1995 (R-718/94)

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 15-10-2009 se admitió a trámite el presente recurso, dándose traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalice su impugnación en el plazo de diez días.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación por el Ministerio Fiscal se emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente, e instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 27-01-2010, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Plantea la empresa demandada recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de 2 de abril de 2009 (rec. 145/09) que, estimando el recurso de suplicación de la parte actora - Comité de empresa y Delegada Sindical de CC.OO.-, estimó la demanda de conflicto colectivo y revocó la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de los de La Rioja, de 27 de diciembre de 2008 (autos 306/2008), en los términos antes transcritos.

El recurso contiene un único motivo, en el que se alega la vulneración de los arts. 49.1 b) del Estatuto de los trabajadores y 1113 y 1125 del Código Civil, incidiendo sobre la cuestión nuclear de la litis, consistente en el examen de validez de la cláusula establecida en los contratos de trabajo indefinidos suscritos con al menos cien trabajadores de la recurrente, según la cual el contrato se extinguirá automáticamente en el momento de finalización o resolución anticipada del acuerdo alcanzado con el cliente para la fabricación de los productos encargados por éste (así del contenido literal que se reproduce en el hecho probado primero de la sentencia del Juzgado).



Ofrece la parte recurrente, como sentencia de contraste, la de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 28 de septiembre de 2009, en la que se resolvía un proceso de despido de quien ostentaba la condición de trabajador indefinido en virtud de contrato de trabajo celebrado al amparo del Real Decreto 799/1985, en el cual se había incluido una cláusula según la cual el contrato se extinguiría en el supuesto de que la empresa "no le fuese renovada o prorrogada la concesión administrativa del servicio de la Terminal TIR".

Para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina, el art. 217 de la Ley de Procedimiento Laboral exige que exista una contradicción entre la resolución judicial que se impugna y otra resolución judicial que ha de ser una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso que, respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "*hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales*". Debe tenerse en cuenta, además, que la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales (STS de 7 de abril de 2005 - rcud. 430/2004-, 25 de abril de 2005 -rcud. 3132/2004- y 4 de mayo de 2005 - rcud. 2082/2004 -, entre otras).

En ambos casos se trataba de contratos celebrados por tiempo indefinido, a los que se añadía una cláusula resolutoria análoga, sin que la circunstancia de que en la de contraste el contrato de trabajo se acogiera al Real Decreto 799/1985 rompa esa identidad. Dicha norma reglamentaria no perfila una modalidad específica de contrato de trabajo por tiempo indefinido - como, por ejemplo, sí hizo Real Decreto-Ley 5/2006 -, sino que limita su objeto a la incentivación de la contratación de determinados trabajadores (jóvenes desempleados menores de 26 años y conversión de contratos para la formación o en prácticas - a su finalización-), siendo meramente cotizatorios los efectos del acogimiento a dicha norma reglamentaria.

De conformidad con el art. 217 citado y con el criterio sostenido por el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, concurre la contradicción requerida.

SEGUNDO .- Acreditada la realidad sobre la que se asienta la pretensión de los demandantes colectivos, la sentencia recurrida razona que las cláusulas resolutorias incluidas en los contratos de los trabajadores afectados "lo que hacen es someter la duración de un contrato indefinido a la duración de una contrata y por tanto, convierten esos contratos en contratos de carácter temporal, desnaturalizando la relación inicialmente suscrita en beneficio exclusivo del empresario" (vigésimo primer párrafo del Fundamento de Derecho Tercero).

La parte recurrente plantea la cuestión de si es compatible la calificación del contrato de trabajo como indefinido con la existencia de una condición resolutoria, sosteniendo que la ley - en referencia a los preceptos que invoca y que antes se han mencionado- se limita a aceptar la condición y término resolutorios como causa extintiva sin mayores precisiones distintivas.

Resulta obvio que la dicción del art. 49.1 b) del Estatuto de los trabajadores - que recoge como causa de extinción del contrato de trabajo "*las causas consignadas válidamente en el contrato salvo que las mismas constituyan abuso de derecho manifiesto por parte del empresario*" - ha de conducir necesariamente a la interpretación de las condiciones resolutorias, que serán las que se consignent como causa de extinción libremente pactada. Por ello, el planteamiento de la empresa en su recurso peca de un exceso de generalidad que desvía la atención del verdadero objeto de la controversia, la cual no estriba en la posibilidad de someter el contrato de trabajo indefinido a una condición resolutoria, sino en analizar precisamente la condición resolutoria concretamente pactada en este caso.

El precepto legal transcrito permite que las partes del contrato de trabajo puedan pactar causas de resolución del contrato distintas a las previstas por la ley. Tal facultad no se halla condicionada a una determinada duración del contrato de trabajo, siendo aplicable en principio a todo tipo de contrato, con independencia de la modalidad empleada. Objetivamente no hay impedimento para que un contrato de trabajo de duración indefinida se someta, por voluntad acorde de los contratantes, a una condición resolutoria.

Pero el precepto exige examinar si la condición resolutoria pactada resulta o no abusiva, pues el principio de la autonomía de la voluntad que el art. 49.1 b) ET consagra (en línea aquí con el art. 1255 del Código Civil) cede necesariamente en estos casos, en consonancia con lo dispuesto en los arts. 7.2 y 1115 del Código Civil; el segundo de los cuales señala que "*cuando el cumplimiento de la condición depende de la exclusiva voluntad del deudor, la obligación condicional será nula*".



Es sobre el elemento o circunstancia que sirve de condición resolutoria sobre los que se ha de asentar la solución a alcanzar en esta "litis". La validez de la cláusula habrá de predicarse cuando el hecho que sirve de condición resolutoria no quede totalmente fuera de la propia voluntad o actividad del trabajador. Por ello, partiendo de la facultad conferida a las partes para someter a condición resolutoria el contrato de trabajo, aunque se trate de un contrato de trabajo de duración indefinida, hemos de centrarnos en si es válida, como causa de extinción, la finalización del contrato de suministro que vincula a la empleadora con sus clientes

Resulta cláusula abusiva aquella que se apoya en una circunstancia sobre cuya concurrencia no puede ejercer ninguna influencia la conducta del trabajador y sí, en cambio, la de la empresa. Ello ha de ser así porque en el concepto de abuso está ínsito un desequilibrio importante afectante a la parte débil del contrato. En este sentido, la STS de 4 de diciembre de 2007 -rcud. 507/2007 -, define como abusiva la cláusula que implique " *un desequilibrio de derechos y obligaciones y un perjuicio desproporcionado y no equitativo al trabajador...* ".

En relación a las causas de extinción válidamente consignadas en el contrato de trabajo esta Sala IV ha mantenido lo siguiente:

a) " *...una cláusula condicional potestativa que remite a la mera voluntad unilateral del empresario, sin expresión de causa, la decisión de dar por terminada la relación de trabajo no puede considerarse entre las «consignadas válidamente en el contrato» en el sentido del art. 49.2 ET , ni siquiera con la contrapartida de una apreciable compensación económica "* (STS de 25 de octubre de 1989 - rec. en interés de ley-).

b) Resultan admisibles las cláusulas resolutorias que vinculan el mantenimiento del vínculo contractual al logro de determinados objetivos, siempre que en la fijación de éstos exista proporción (STS de 23 de febrero de 1990) y también las que se refieren a la obtención de determinadas autorizaciones administrativas por el trabajador (STS de 3 de noviembre de 1989).

En el presente caso nos encontramos con contratos de trabajo celebrados con una duración indefinida que, no obstante, prevén su extinción si los clientes de la empleadora dejan de serlo y que, además, se ponen en relación con un producto concreto que la empresa elabora como "marca blanca". De ahí que cada uno de los trabajadores queda afecto a un determinado producto, elaborado, a su vez, para un determinado cliente y, en consecuencia, su contrato de trabajo se vincula a los avatares y duración del contrato mercantil entre la empresa y el cliente, mas ni siquiera en su globalidad, sino pedido a pedido.

Llegados a este punto resultaría más acorde a la realidad de la situación dibujada por la contratación de la empresa afirmar que ésta estaba utilizando la contratación para obra o servicio determinado, entendiéndose por tal el pacto específico por producto y cliente, pues liga estrechamente la vida laboral de los trabajadores afectados a la vida del acuerdo mercantil. Pero, con independencia de la validez de un contrato de trabajo temporal que se hubiera fundado en tal motivo -a la que a continuación haremos también alusión-, lo cierto es que las partes celebraron contratos de trabajo de duración indefinida y que esta calificación es la que mantiene constantemente la empresa en sus posicionamientos procesales de este litigio, reiterándola en todas las instancias.

Son, por tanto, contratos de trabajo de duración indefinida sometidos a condición resolutoria, consistente ésta en el mantenimiento mismo de una actividad concreta de la empresa. Y es en la circunstancia que ha de actuar como causa para la resolución del contrato en donde se da una clara incongruencia con la naturaleza indefinida pactada y querida por las partes, pues si de lo que se trataba era de contratar trabajadores por tiempo indefinido - aun cuando la motivación por la que la empresa amplía, en su caso, la plantilla, se hallara en la obtención de más pedidos- la afectación que la eventual pérdida de algún cliente o pedido pudiera tener sobre el vínculo contractual no podía ser sino la que, para supuestos de dicha etiología, prescribe el art. 52 c) del Estatuto de los trabajadores, siempre que concurren en su momento los requisitos legales allí establecidos. La previsión en el contrato indefinido de un descenso del volumen de actividad de la empresa, además de estar mal expresada por ceñirla a un determinado producto en cuya elaboración no se conoce si tiene incidencia la concreta función del trabajador contratado, se hace en la cláusula en cuestión con la finalidad de eludir los efectos económicos previstos en la ley, sustituyendo aquéllos por una indemnización de parámetros cuantificadores completamente distintos y notoriamente inferiores. Se desnaturaliza así el contrato de trabajo de duración indeterminada y, por ello, la cláusula resulta abusiva, como declara la sentencia de instancia.

TERCERO.- Si bien con lo que venimos razonando bastaría para rechazar el recurso, hemos de añadir que la doctrina ha sostenido que los contratos han de calificarse con arreglo a su contenido y no en atención a los términos y denominaciones que las partes del den, de ahí, que cabría plantearse si la verdadera naturaleza de la contratación laboral que efectúa la empresa, y sobre la que versa el conflicto colectivo presente, era de carácter temporal y que lo que se estaba celebrando eran contrato de trabajo para obra o servicio determinado.



Respecto de los contratos para obra o servicio determinado la STS de 10 de junio de 2008 (rcud. 1204/2007) resumió lo unificado en las STS de 15 de enero de 1997 (rcud. 3827/1995), 8 de junio de 1999 (rcud. 3009/1998), 20 de noviembre de 2000 (rcud. 3134/1999), 26 de junio de 2001 (rcud. 3888/2000) y 14 de junio de 2007 (rcud. 2301/2006), afirmando que en las anteriores " *tras reconocer la existencia en la doctrina de dicha Sala de algunas divergencias de criterio sobre la posibilidad de que la duración de una contrata pueda actuar como límite de la duración del vínculo laboral en el marco de un contrato de obra o servicio determinado, se unifica la doctrina en los siguientes términos: 1º Se recoge, en primer lugar, que en estos casos es claro que no existe, desde la perspectiva de la actividad de la empresa principal, "un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, y tampoco existe un servicio determinado entendido como una prestación de hacer que concluye con su total realización". 2º Pero se reconoce que en estos casos existe una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa contratista, que "esa necesidad está objetivamente definida y que ésta es una limitación conocida por las partes en el momento de contratar, que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste". 3º Se precisa también que no cabe objetar que "la realización de este tipo de trabajos constituye la actividad normal de la empresa, porque esa normalidad no altera el carácter temporal de la necesidad de trabajo, como muestra el supuesto típico de este contrato (las actividades de construcción) y que tampoco es decisivo para la apreciación del carácter objetivo de la necesidad temporal de trabajo el que éste pueda responder también a una exigencia permanente de la empresa comitente, pues lo que interesa aquí es la proyección temporal del servicio sobre el contrato de trabajo y para ello, salvo supuestos de cesión en que la contrata actúa sólo como un mecanismo de cobertura de un negocio interpositorio, lo decisivo es el carácter temporal de la actividad para quien asume la posición empresarial en ese contrato "*

En fecha posterior, la STS de 17 de junio de 2008 dictada por el Pleno de la Sala -rcud. 4426/2006 -, distinguía entre el contrato cuya duración depende del vencimiento de un plazo, la ejecución de la obra o servicio, y el sujeto a condición resolutoria " *porque, cual se deriva del art. 1125 del Código Civil, cuando el hecho futuro del que depende la subsistencia del contrato es cierto, aunque no se sepa cuando llegará, estamos ante un plazo (resolutorio), mientras que si es incierta la producción del hecho que extinguirá el contrato nos encontraremos ante una condición (resolutoria). Que el artículo 15-1-a) del E.T establece un contrato sujeto a plazo resolutorio lo evidencia el que regule un contrato sujeto a un límite temporal cierto, aunque sea incierta su duración concreta. Y lo corrobora el hecho de que tal contratación temporal sólo se autorice en atención a que la empresa contratante necesita temporalmente de trabajadores para atender una actividad concreta, determinada y con autonomía y sustantividad propias, razón por la que se vincula la duración del contrato a la subsistencia de la necesidad que se atiende con él. Por ello, cuando la contrata o concesión que lo motiva se nova, renueva o es sustituida por otra posterior en la que el objeto sigue siendo el mismo, el contrato de trabajo no se extingue por no haber transcurrido el plazo pactado para su duración: la ejecución de la obra que lo motiva y la consiguiente desaparición de la necesidad temporal de mano de obra que requiere la ejecución de la "obra o servicio" que la empleadora se comprometió a realizar, objetivo que es el que, legalmente, autoriza una contratación temporal que en otro caso no sería acorde con la norma. Así pues, en la modalidad contractual estudiada cabe que se pacte un plazo resolutorio determinado o indeterminado, según las circunstancias de la obra o servicio a ejecutar o de la concesión obtenida, aunque la mayoría de las veces será difícil determinar la fecha exacta de la extinción. Pero lo que no será posible es que el contrato determine ese plazo resolutorio en contra de la naturaleza de ese contrato y del objetivo perseguido por la Ley al admitirlo: cubrir una necesidad temporal de mano de obra que tiene una empresa para ejecutar una obra o servicio temporalmente, en el sentido amplio que tiene esta expresión. Por ello, mientras subsista esa necesidad temporal de empleados, mientras la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de este continua, al no haber vencido el plazo pactado para su duración, que por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface "* (esta tesis se reproduce en las STS de 17 de julio de 2008 - rcud. 2852/2007 -).

Ahora bien, en el presente caso resulta que ni los contratos de trabajo se acogían a la modalidad temporal analizada, ni se vinculaba la contratación a una determinada obra o servicio, destacando el dato de que los trabajadores contratados no quedaban específicamente asignados a los pedidos de los productos de cuya perduración en la elaboración se hacía depender, no obstante, la finalización del contrato. La empresa parece atribuir al azar los pedidos, clientes y productos a los contratos de trabajo que ha venido celebrando, constandingo, no obstante, que los pedidos se realizan de forma verbal, sin plasmación documental que permita delimitar la obra o servicio. En suma, la cláusula controvertida tampoco sería válida como causa de extinción del contrato de trabajo temporal por carecer de virtualidad suficiente para delimitar la causa del contrato y, por ende, su duración.

CUARTO.- Procede la desestimación del recurso, como solicita el Ministerio Fiscal en su preceptivo informe, y la confirmación de la sentencia recurrida, debiendo ser las costas a cargo de cada una de las partes, con



arreglo a lo dispuesto en el art. 233.2 de la Ley de Procedimiento Laboral y procediendo la pérdida del depósito dado para recurrir.

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

FALLAMOS

Que, desestimando el recurso de casación para unificación de doctrina planteado por PALACIOS ALIMENTACIÓN, S.A. frente a la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja, de 2 de abril de 2009 (rec. 145/09), dictada en el recurso de suplicación de Comité de Empresa y Delegada Sindical de CC.OO. contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de los de La Rioja, de 27 de diciembre de 2008 (autos 306/2008), debemos confirmar y confirmamos la misma. Sin costas y con pérdida del depósito dado para recurrir.

Devuélvanse las actuaciones al Organo Jurisdiccional 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. Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.