

# S.U.

Sección Sindical  
en  
CEPSA, refinería  
"La Rábida"



Cepsa - Refinería "La Rábida"

**Sección Sindical del Sindicato Unitario  
de Andalucía**

<http://www.sindicatounitario.net/unitario.rlr.htm>

unitariorefineria@hotmail.com

## Información ° 25 - 09

# “RETRIBUCIONES TOTALES ETTs”

Recientemente el Tribunal Supremo en un recurso de casación acaba de dejar muy claro que los trabajadores cedidos para prestar servicios en otra empresa a través de una ETT tienen derecho a cobrar la totalidad de las retribuciones de un trabajador fijo de la Empresa, reiterando otra sentencia anterior que llevó a calificar como tal una "compensación por ayuda alimentaria", tras razonar que la obligación de abono alcanza a "las indemnizaciones o suplidos de los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de la actividad laboral.

De esta sentencia anterior ya nos hicimos eco en el SU hace unos meses, y a través de una petición del Comité de Empresa conseguimos que los trabajadores de ETT no paguen por comer en Refinería

Puntualiza ahora el alto tribunal que los trabajadores cedidos tienen derecho a percibir, no solo las retribuciones fijadas en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria sino el salario total que ésta abona a sus propios trabajadores, y que la exposición de motivos de la Ley 29/1999, que ha dado nueva redacción al *art. 11 de la Ley 14/1994* ha expresado con claridad que la finalidad de esta reforma legal es lograr que el recurso a la mano de obra de las ETT sea efectivamente "un medio para atender a necesidades temporales de la empresa usuaria" y no, como venía sucediendo en la práctica laboral anterior a dicha Ley, "un medio de reducir costes salariales".

La obligación de abono se extiende, no solo a los conceptos salariales en sentido estricto, sino a todo tipo de "retribuciones", que es el concepto más amplio que emplea el *art. 11.1 de la Ley 14/1999*:

- A) De consignar en los contratos de puesta a disposición, la totalidad de las retribuciones que tienen derecho a percibir los trabajadores de su plantilla que ocupen puestos objeto de contratación, sean o no dichas retribuciones parte de la estructura salarial establecida en el Convenio Colectivo aplicable a ésta.
- B) Que los trabajadores cedidos por las ETT en la citada empresa tienen derecho a percibir la totalidad de las retribuciones que perciban los trabajadores de la empresa usuaria, en las mismas condiciones y circunstancias que éstos, sean o no parte de la estructura salarial establecida en el Convenio.

Por otro lado aclara la sentencia que estas retribuciones no comprenden, como es lógico, las "mejoras voluntarias de la Seguridad Social y la llamada acción social empresarial" (por ejemplo, los complementos por enfermedad), ni tampoco las "indemnizaciones por suspensiones y extinciones de la relación laboral".

Por estos motivos hemos pedido al Comité de Empresa que tratemos este punto en la próxima reunión del Comité de Empresa para que Recursos Humanos actualice los contratos de trabajo y los pagos, y en consecuencia los atrasos en el último año.

En consecuencia, en nuestra opinión, los trabajadores de ETTs tienen derecho también a cobrar el Plus de Desempeño Profesional (PDP), la paga de absentismo, el plus de objetivos de empresa, etc.

Tampoco debemos olvidar que desde el S.U. tenemos pedida una reunión de la Comisión Paritaria, desde hace tiempo, para que los trabajadores cedidos a través de una ETT cobren el salario de las personas que sustituyen y no el de un nivel inferior, como ocurre en la mayoría de los casos.

Para mas detalles próximamente se podrá consultar la sentencia en nuestra página WEB:

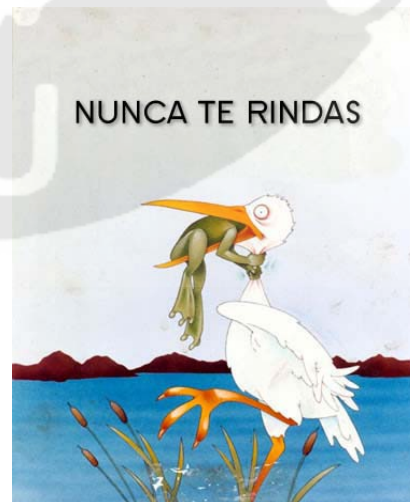
<http://www.sindicatounitario.net/unitario.rlr.htm>

Y en la INTRANET del centro

**MY AREA / RR.HH. / Representación de los trabajadores / Sección Sindical S.U: / Información**

La Rábida, 15 de Marzo de 2.009

Sección Sindical del Sindicato Unitario



**Por un convenio justo y sin discriminaciones para todos**

Id Cendoj: 28079140012009100061  
Órgano: Tribunal Supremo. Sala de lo Social  
Sede: Madrid  
Sección: 1  
Nº de Recurso: 4262/2007  
Nº de Resolución:  
Procedimiento: SOCIAL  
Ponente: JOAQUIN SAMPER JUAN  
Tipo de Resolución: Sentencia

**Resumen:**

CONFLICTO COLECTIVO. Empresas de trabajo temporal. Conceptos salariales que debe abonar a sus trabajadores en cesión. Son los de la empresa usuaria y comprenden tanto los fijados en convenio colectivo de eficacia general como en convenios extraestatutarios y pactos de empresa. Reitera doctrina de las sentencias de 25-9-02 (rcud. 70/2002) y 7-2-07 (rcud. 104/2005).

**SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a veintidós de Enero de dos mil nueve

Vistos los autos pendientes ante la Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto en nombre y representación del Sindicato Nacional de Galicia de Comisiones Obreras contra sentencia de 19 de octubre de 2007 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia por la que se resuelve el recurso de suplicación interpuesto por el Sindicato Nacional de Galicia de Comisiones Obreras contra la sentencia de 27 de junio de 2007 dictada por el Juzgado de lo Social de Pontevedra nº 2 en autos seguidos por el Sindicato Nacional de Galicia de Comisiones Obreras frente a la empresa José Lantero e Hijos, SA, Nortempo ETT SA, y Flexiplan ETT SA sobre conflicto colectivo.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. JOAQUÍN SAMPER JUAN,

**ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Con fecha 27 de junio de 2007 el Juzgado de lo Social de Pontevedra nº 2 dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: "Que desestimo la demanda interpuesta por el Sindicato Nacional de Galicia de Comisiones Obreras, contra la empresa José Lantero e Hijos, SA, Nortempo ETT SA, y Flexiplan ETT SA, absolviendo a las demandadas de todas las pretensiones en su contra".

SEGUNDO.- En dicha sentencia se declararon probados los siguientes hechos: "PRIMERO.- El sindicato Comisiones Obreras es un sindicato con implantación en el sector de artes gráficas en el sector de empresas de trabajo temporal y específicamente en la empresa demandada José Lantero e Hijos SA, empresa dedicada a la fabricación de embalajes de cartón. SEGUNDO.- En reunión de fecha 16-09-05 el Comité de empresa acordó ejercer acciones en lo relativo a la percepción de la prima de producción por los trabajadores de las empresas de trabajo temporal. TERCERO.- El presente conflicto afecta a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal codemandadas que prestan servicios en la empresa codemandada José Lantero e Hijos SA. CUARTO.- Los trabajadores de las codemandadas Nortempo ETT SA y Flexiplan ETT SA, perciben las retribuciones establecidas por convenio colectivo, las cuales comprenden los siguientes conceptos; salario base, complementos de antigüedad, de menor calificación profesional, de toxicidad y de nocturnidad, paga de participación en beneficios, gratificaciones extraordinarias, complemento lineal del convenio. QUINTO.- Los trabajadores de José Lantero e Hijos SA, perciben además de los anteriores conceptos, los previstos en los acuerdos entre dicha empresa y el comité de empresa que constan en la documental aportada y que se tienen por reproducidos, relativos a premios de absentismo trimestral, premio ahorro de papelote anual, primas de producción calidad, premios de puntualidad y asistencia mensual, los cuales no son abonados a los trabajadores que prestan servicios a través del contrato de puesta a disposición. SEXTO.- La parte actora solicitó la intervención de la comisión mixta paritaria de interpretación del convenio colectivo acerca de si los trabajadores contratados por las

empresas de trabajo temporal tenían derecho a percibir también tales conceptos. La citada comisión contestó al sindicato accionante que; "se da por cumplimentado el trámite de comunicación de la existencia del convenio colectivo a la comisión mixta del convenio colectivo de la misma forma que se manifiesta que el fondo del asunto se extralimita de los pronunciamientos que pude realizar la misma, ya que no se trata de una interpretación de la norma laboral consensuada". SÉPTIMO.- Con fecha 13 de julio de 2006 se dictó sentencia por el Juzgado de lo Social número uno de Pontevedra en autos nº 417/06 , en la cual se estimó la excepción de falta de legitimación activa de la demandante sin entrar en el fondo del asunto. OCTAVO.- Se intentó sin avenencia respecto de Flexiplan ETT SA, y sin efecto respecto de Nortempo ETTSA y José Lantero e Hijos SA el preceptivo acto de conciliación ante el SMAC".

TERCERO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por el Sindicato Nacional de Galicia de Comisiones Obreras ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia la cual dictó sentencia en fecha 19 de octubre de 2007 en la que dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta la siguiente parte dispositiva: "Que, con desestimación del recurso de suplicación, planteado por el Sindicato Nacional de Galicia de Comisiones Obreras, contra la sentencia, dictada por la Sra. Magistrado Juez de lo Social, Sustituta, nº 2 de Pontevedra, en fecha 27 de junio de 2007; debemos confirmar y confirmamos el fallo de la misma".

CUARTO.- Por la representación procesal de el Sindicato Nacional de Galicia de Comisiones Obreras se preparó recurso de casación para unificación de doctrina.

QUINTO.- Admitido a trámite el citado recurso y, tras ser impugnado el recurso, pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que presentó el informe que obra en autos, e instruido el Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de enero de 2009, en el que tuvo lugar.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- La cuestión que se plantea en este recurso de casación para unificación de doctrina, que se interpone frente a la sentencia dictada en suplicación por la Sala de lo Social de Galicia en procedimiento de conflicto colectivo, versa sobre la retribución que corresponde percibir a los trabajadores de las empresas de trabajo temporal (ETT) mientras se encuentran cedidos en la empresa usuaria.

El conflicto tiene su origen en la decisión de las empresas de trabajo temporal "Nortempo ETT S.L." y Flexiplan S.A. ETT" consistente en abonar a sus trabajadores cedidos a la empresa "José Lantero e Hijos S.A.", los conceptos retributivos establecidos en el Convenio Colectivo de Artes Graficas aplicable a esta última, pero no "los previstos en los acuerdos entre dicha empresa y el comité de empresa (. . .) relativos a premios de absentismo trimestral, premio ahorro de papelote anual, primas de producción calidad, y premios de puntualidad y asistencia mensual" (hechos probados 4º y 5º de la sentencia recurrida).

El precepto que está en la base del conflicto colectivo es el *art. 11. 1 de la Ley 14/1994* que, en la redacción establecida en la *Ley 29/1999, de 1 de junio* , dice así:

"Los trabajadores contratados para ser cedidos a empresas usuarias tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria, calculada por unidad de tiempo. Dicha remuneración deberá incluir, en su caso, la parte proporcional correspondiente al descanso semanal, las pagas extraordinarias, los festivos y las vacaciones, siendo responsabilidad de la empresa usuaria la cuantificación de las percepciones finales del trabajador. A tal efecto, la empresa usuaria deberá consignar dicho salario en el contrato de puesta a disposición del trabajador".

Previsión que, por cierto, recoge el *art. 5.1 de la Directiva 2008/104 del Parlamento y del Consejo*, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal al establecer que "las condiciones esenciales de trabajo y de empleo de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal durante su misión en una empresa usuaria, serán, por lo menos, las que les corresponderían si hubiesen sido contratados directamente por dicha empresa para ocupar el mismo puesto".

SEGUNDO.- En el caso, el Comité de empresa de la codemandada, "José Lantero e Hijos S.A." dedicada a la fabricación de embalajes de cartón, acordó plantear conflicto colectivo en defensa de los trabajadores de las empresas de trabajo temporal ya citadas, que prestan sus servicios en aquella; conflicto que fue interpuesto por el sindicato Comisiones Obreras (CC.OO) que cuenta con implantación en aquella empresa.

Las pretensiones deducidas en el conflicto, fueron dos: A) Que se declare "la obligación de "José Lantero e Hijos S.A." de determinar, al formalizar los contratos de puesta a disposición, la totalidad de las retribuciones que tienen derecho a percibir los trabajadores de su plantilla que ocupen puestos objeto de contratación, sean o no parte de la estructura salarial establecida en el Convenio Colectivo sectorial aplicable a ésta". B) Que se declare igualmente que los trabajadores cedidos por las ETT "tienen derecho a percibir la totalidad de las retribuciones que perciban los trabajadores de la empresa usuaria, sean o no parte de la estructura salarial establecida en el Convenio Colectivo sectorial aplicable a ésta".

La sentencia del Juzgado desestimó la demanda por considerar que los trabajadores cedidos solo tenían derecho a percibir la retribución fijada en el Convenio, pero no la superior acordada en el pacto colectivo. Y frente a ella interpuso CC.OO recurso de suplicación denunciando la infracción del *art. 11 de la Ley 14/1994*.

La sentencia dictada el 19 de octubre de 2.007 (rec. 4341/07) por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que comparte la tesis de la de instancia, desestimó el recurso y confirmó el pronunciamiento del Juzgado. Razona esta sentencia que los acuerdos colectivos elaborados sobre materias concretas tienen, *ex. art. 83. 1 y 3 ET*, el ámbito de aplicación que las partes acuerden; y en consecuencia, al haberse pactado los nuevos conceptos retributivos solo para los trabajadores propios de la empresa "José Lantero e Hijos S.A.", carecen de derecho a percibirlos los trabajadores de las ETT.

Frente a dicha sentencia interpone CC.OO recurso de casación para la unificación de doctrina, designando como referencial la dictada el 28 de junio de 2.002 (rec. 161/2002) por la Sala de lo Social del TSJ de Navarra que es firme. El recurso ha sido impugnado por "Nortempo ETT S.L.", pero no por la empresa usuaria. Y hay que entender que lo impugna también la codemandada "Flexiplan S.A. ETT" -- pese a que el correspondiente escrito aparece formalizado a nombre de la empresa "Eulen S.A." que no es parte en este proceso -- puesto que la letrada que lo ha presentado tiene acreditada en autos, mediante la correspondiente escritura de apoderamiento, la representación de "Flexiplan S.A., ETT" y en dicho escrito se identifica correctamente tanto la sentencia recurrida como la de instancia, así como el número del procedimiento del Juzgado y el del recurso de suplicación; todo lo cual autoriza a entender que solo se ha producido un error en la identificación nominal de la empresa. El Ministerio Fiscal, por su parte, informa en el sentido de considerar procedente el recurso.

TERCERO.- En el caso resuelto por la sentencia referencial, el conflicto colectivo fue interpuesto por el Comité de Empresa de "Dura Automotive S.A.", contra ésta como empresa usuaria y contra las empresas de trabajo temporal "Adecco TT S.A." y "Select RR.HH. ETT S.A." que tenían trabajadores prestando servicios en aquella. La pretensión entonces deducida fue que se declarara la obligación por parte de "Dura Automotive S.A." de consignar, en los contratos de puesta a *disposición de todo el personal que durante el año 2.000* ha venido prestando servicios en la misma cedidos por dichas ETT, las retribuciones que para el año 2.000 se establecen en el pacto de empresa suscrito con la representación de los trabajadores con condena de las codemandadas a estar y pasar por esta declaración.

La sentencia del Juzgado estimó la demanda, tras declarar probado, en lo que interesa para el presente debate, que desde el año 1999 existe un pacto de empresa en "Dura Automotive S.A." que establece retribuciones superiores a las del Convenio Colectivo de la Industria Siderometalúrgica que es el aplicable a dicha empresa usuaria; y que tales retribuciones superiores no fueron satisfechas en el año 2.000 a los trabajadores de las ETT, que perciben solo las previstas en el citado Convenio Colectivo.

La sentencia referencial, previo rechazo de las revisiones fácticas que se postulaban, desestimó el recurso de suplicación interpuesto por "Dura Automotive S.A.", en el que denunciaba la infracción del *art. 11 de la Ley 14/1994*, redacción de la Ley 29/1999, en relación con los *arts. 3.1, a) y b) del Estatuto de los Trabajadores* y 1.281 y siguientes del Código Civil. Para ello, tras un detenido análisis de la Exposición de motivos de la Ley 29/1999 y de las previsiones del *artículo 11 de la Ley 14/1994*, llegó a la conclusión de que los trabajadores de las ETT tienen derecho a percibir, mientras prestan servicio en la empresa usuaria, no solo las retribuciones fijadas en el Convenio Colectivo aplicable en ésta, sino también las superiores establecidas en el acuerdo colectivo pactado en dicha empresa. Y concluyó que "en consecuencia, la empresa "Dura Automotive S.A." debió consignar en los contratos del personal que durante el año 2.000 prestó servicios para la misma cedidos por las Empresa de Trabajo Temporal, las retribuciones establecidas en el Pacto de Empresa suscrito con sus trabajadores".

CUARTO.- Concorre por consiguiente, como señala el Ministerio Fiscal en su informe, el presupuesto de la contradicción exigido por el *art. 217 LPL*, pues nos encontramos ante dos conflictos colectivos iguales en hechos y fundamentos, y planteados con idéntica finalidad: obtener, mediante una interpretación del *art.*

11.1 de la Ley 14/1994 favorable a los demandantes, una sentencia declarativa de cuales deben ser las retribuciones a percibir por los trabajadores de las ETT, para que estos puedan interesar luego, en un eventual y posterior proceso ordinario, la condena de las ETT al pago de las diferencias entre el salario realmente abonado y el superior que debieron percibir.

Resultan irrelevantes a efectos de contradicción, y así lo destaca el Ministerio Fiscal en su detallado informe, las circunstancias que enumeran las ETT codemandadas en sus escritos de impugnación. Y ello porque:

A) Que las actividades que realizan, en cada caso, las empresas usuarias sean distintas y también los Convenios sectoriales aplicables, son circunstancias que ningún interés presentan para el debate. Lo verdaderamente relevante, y coincidente en ambos casos, es que las ETT abonan a los trabajadores cedidos exclusivamente los salarios previstos en dichos Convenios, pero no los superiores que sí satisfacen a sus propios trabajadores las empresas usuarias.

B) Que en el caso de la referencial conste probado que la empresa usuaria hubiera abonado en años anteriores al 2.000 y a trabajadores de otras ETT, las retribuciones superiores establecidas en el pacto de empresa, y ese dato no aparezca en la recurrida, carece de trascendencia. Pues se trata de una circunstancia que no ha sido tenido en cuenta por la sentencia referencial a la hora de resolver, seguramente porque ningún derecho fundado en ella podía alegarse en el año 2.000 a favor de los nuevos trabajadores cedidos y pertenecientes a otras ETT distintas.

C) Que en la referencial se denomine "pacto complementario al Convenio Colectivo" al que estableció las retribuciones superiores, y en la recurrida se le identifique como "acuerdo entre la empresa y el comité de empresa", en modo alguno rompe la homogeneidad. Pues es claro que todo acuerdo o pacto colectivo en el seno de una empresa que se limite a mejorar las retribuciones del Convenio aplicable resulta claramente complementario de éste.

D) Finalmente, que las pretensiones deducidas en uno y otro caso, no sean sustancialmente iguales en un plano puramente formal, no obsta a la existencia del presupuesto del *art. 217 LPL*. Es cierto que la demanda que dio origen a estos autos contiene dos pretensiones declarativas: una, que los superiores salarios pactados por la empresa usuaria debieron ser consignados por ésta en el contrato de puesta a disposición, y otra, que la retribución que tienen derecho a percibir los trabajadores de las ETT cedidos a la usuaria debe comprender los superiores salarios establecidos en el pacto colectivo. Y también que la referencial contiene solo la primera pretensión.

Pero ello no rompe la identidad sustancial, ya que, como hemos dicho, la finalidad perseguida en ambos conflictos era la misma: obtener sentencias declarativas que respaldaran posteriores pretensiones de condena planteadas por los trabajadores afectados. Y es claro que con la única pretensión deducida en la referencial también se posibilita a los trabajadores cedidos el acceso al procedimiento ordinario para instar la condena de la ETT que los emplea al pago de los salarios superiores, que es lo realmente pretendido en ambos casos; prueba de ello es que en la referencial el debate de suplicación se centró, al igual que en este caso, en la interpretación del *art. 11.1 de la ley 14/1994* y del alcance de sus previsiones respecto del abono del salario.

QUINTO.- En el plano de las infracciones jurídicas CC.OO. aduce las de los *artículos 11 de la Ley 14/1994* y 15.6 del Estatuto de los Trabajadores y de la sentencia de esta Sala de 25-9-02 (rcud. 70/2002).

La cuestión planteada ya ha sido unificada por esta Sala, no solo en la sentencia invocada de 25-9-02 sino también en la mas reciente de 7-2-2007 (rec. 104/2005), con doctrina que es plenamente aplicable al caso. Las razones que condujeron a ella, pueden resumirse así:

1) La exposición de motivos de la Ley 29/1999, que ha dado nueva redacción al *art. 11 de la Ley 14/1994* ha expresado con claridad que la finalidad de esta reforma legal es lograr que el recurso a la mano de obra de las ETT sea efectivamente "un medio para atender a necesidades temporales de la empresa usuaria" y no, como venía sucediendo en la práctica laboral anterior a dicha Ley, "un medio de reducir costes salariales".

2) En consecuencia, la mención del *art. 11 de la Ley 14/1994* al "convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria", no puede interpretarse en sentido estricto de convenio estatutario, sino en el amplio, que comprenda los distintos instrumentos de negociación colectiva, cualquiera que sea su naturaleza y eficacia, siempre que tengan en la práctica una aplicación general en la empresa usuaria.

3) De no ser así, el efecto útil de la norma se vería perjudicado en todos aquellos supuestos en que o bien no existe un convenio colectivo aplicable que se haya tramitado por el cauce del Título III del ET, o bien las retribuciones de los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general se han elevado a través de acuerdos o pactos de empresa.

SEXTO.- La aplicación al caso de la doctrina expuesta lleva a concluir que ha sido la sentencia referencial y no la recurrida la que la ha aplicado correctamente. Pues si de acuerdo con ella, los trabajadores cedidos tienen derecho a percibir, no solo las retribuciones fijadas en el convenio colectivo aplicable a la empresa usuaria sino el salario total que ésta abona a sus propios trabajadores, es claro que por respeto a ese derecho la empresa usuaria está obligada, por mandato del *art. 11.1 de la Ley 14/1994* a "consignar dicho salario en el contrato de puesta a *disposición del trabajador*"; y de ahí, la primera pretensión de la demanda.

No obstante procede hacer las siguientes puntualizaciones para rebatir las alegaciones que se formulan en los escritos de impugnación y precisar el contenido de nuestro pronunciamiento:

A) El que el *art. 11.1 de la Ley 14/1994* -- tendrán derecho durante los períodos de prestación de servicios en las mismas a percibir, como mínimo, la retribución total -- establezca "una garantía de mínimos" como alegan las impugnantes no excluye la obligación de abonar "la retribución total" que satisface la empresa usuaria; al contrario, lo que permite el precepto es que incluso tales retribuciones totales puedan ser superadas por pacto entre la ETT y sus trabajadores.

B) La obligación de abono se extiende, no solo a los conceptos salariales en sentido estricto, sino a todo tipo de "retribuciones", que es el concepto mas amplio que emplea el *art. 11.1 de la Ley 14/1999*. Y ello llevó a la sentencia ya citada de 7-2-07 a calificar como tal una "compensación por ayuda alimentaria", tras razonar que la obligación de abono alcanza a "las indemnizaciones o suplidos de los gastos realizados por el trabajador como consecuencia de la actividad laboral", pero no, como es lógico, a las "mejoras voluntarias de la Seguridad Social y la llamada acción social empresarial", ni tampoco a las "indemnizaciones por suspensiones y extinciones de la relación laboral". Nuestra sentencia extendió tal obligación incluso a "las condiciones retributivas que deriven de decisiones del empresario siempre que tales decisiones tengan eficacia personal general en el ámbito de la empresa usuaria, como sucede con las que la doctrina científica denomina condiciones más beneficiosas de carácter colectivo", pero porque ello se deducía del Convenio Colectivo aplicable en aquel caso.

C) Se afirma que "las cantidades reclamadas no están vinculadas a un determinado puesto de trabajo, sino que se trata de primas de producción vinculadas a cada una de las máquinas, que tampoco todas ellas están sujetas a prima". Se trata de una afirmación que no tiene respaldo alguno en el relato fáctico, además de que se hace con carácter general y sin especificar qué concretos conceptos retributivos, de entre los especificados en la demanda de conflicto están vinculados a cada una de las máquinas (no parece que los premios por absentismo, puntualidad y asistencia puedan estar vinculados a una máquina).

La impugnante en apoyo de tal afirmación transcribe, subrayándola para darle mayor énfasis, la siguiente expresión de nuestra sentencia de 7-2-07 : "la garantía del *artículo 11 de la LETT* no se aplica a un complemento no salarial no vinculado al puesto de trabajo". Pero olvida que se trata de una cita que dicha sentencia hace de la anterior de 18-3-2004 (rec. 23/2003 ) en la que lo discutido -- y rechazado -- fue si los trabajadores cedidos tenían derecho a percibir el complemento de incapacidad temporal que cobraba el personal de la empresa usuaria.

En todo caso, de ser cierto que algunos de los conceptos señalados en la demanda solo se perciben por los trabajadores que prestan servicios en tales máquinas, es claro que estos deberán abonarse exclusivamente a los trabajadores de las ETT que los desempeñen, como claramente dispone el *art. 11.1* al aludir a "la retribución total establecida para el puesto de trabajo a desarrollar"; y como también se reclama en la primera pretensión de la demanda, al pedir para dichos trabajadores, "la misma retribución que tienen derecho a percibir los trabajadores de su plantilla que ocupen puestos objeto de contratación"; expresión que, como es lógico, debe entenderse referida a cada puesto concreto. Y en ese concreto sentido debe entenderse y aplicarse el fallo que vamos a emitir, en congruencia con la pretensión deducida.

D) La impugnante "Flexiplan S.A. ETT" (formalmente "Eulen S.A.") hace, además, una lectura sesgada de nuestra sentencia de 18-3-04 (rcud. 23/2003 ) de la que transcribe algunos párrafos, para afirmar, sin mas explicaciones, que "resolvió favorablemente el supuesto enjuiciado que permitía aplicar un trato diferenciado en materia salarial entre determinado colectivo de la empresa usuaria y aquellos empleados de la ETT cuando existían circunstancias objetivas que así lo determinasen".

Olvida con ello que en aquel caso se debatían pretensiones que nada tienen que ver con las deducidas en éste proceso. Pues de un lado, se discutía el derecho de los trabajadores de la ETT a percibir una mayor retribución que la que el Convenio Colectivo de la empresa usuaria establecía para todos los trabajadores fijos "durante los tres primeros años de su contratación"; pretensión que la sentencia rechaza porque el *art. 11 de la Ley 14/1994* no ampara tal pretensión. Y de otro, se reclamaba el pago de un complemento de incapacidad temporal previsto en el *art. 64 del Convenio Colectivo*, lo que lógicamente denegó la sentencia por tratarse de una percepción no retributiva.

SEPTIMO.- Por todo lo dicho resulta obligado que, de conformidad con lo dispuesto en el *art. 226.2 LPL* y con el precedente informe del Ministerio Fiscal, estimemos el recurso de casación para la unificación de doctrina, casemos y anulemos la sentencia recurrida, y resolvamos el debate de suplicación en términos ajustados a la buena doctrina; lo que conduce a estimar el recurso de tal clase interpuesto en su día por CC.OO y, consecuentemente, también su demanda, con la matización ya señalada. Sin costas (*art. 233.2 LPL*).

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 sindicato Comisiones Obreras frente a la sentencia dictada el 19 de octubre de 2.007 (rec. 4341/07) por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, que casamos y anulamos. Y resolviendo el debate de suplicación, revocamos la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social nº 2 de Pontevedra, y, con estimación de la demanda de conflicto colectivo interpuesta por dicho sindicato, declaramos: a) la obligación de la empresa "José Lantero e Hijos S.A." de consignar en los contratos de puesta a disposición, la totalidad de las retribuciones que tienen derecho a percibir los trabajadores de su plantilla que ocupen puestos objeto de contratación, sean o no dichas retribuciones parte de la estructura salarial establecida en el Convenio Colectivo sectorial aplicable a ésta; y b) que los trabajadores cedidos por las ETT en la citada empresa tienen derecho a percibir la totalidad de las retribuciones que perciban los trabajadores de la empresa usuaria, en las mismas condiciones y circunstancias que éstos, sean o no parte de la estructura salarial establecida en el Convenio Colectivo sectorial aplicable a ésta. Sin costas.

Devuélvase las actuaciones al órgano jurisdiccional que corresponda, 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. Joaquín Samper Juan hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.