



Roj: **STS 2342/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:2342**

Id Cendoj: **28079140012017100412**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **18/05/2017**

Nº de Recurso: **1414/2016**

Nº de Resolución: **446/2017**

Procedimiento: **SOCIAL**

Ponente: **SEBASTIAN MORALO GALLEGO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 3124/2015,**
STS 2342/2017

SENTENCIA

En Madrid, a 18 de mayo de 2017

Esta sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el letrado D. Óscar Mancebo Gutiérrez, en nombre y representación de la empresa Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., contra la sentencia dictada el 29 de septiembre de 2015, aclarada por auto de fecha 18 de diciembre de 2015, por la **Sala de lo Social** del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 1618/2015, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao, de fecha 9 de abril de 2015, recaída en autos núm. 725/2014, seguidos a instancia de D. Balbino contra Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), D. Jacobo, D. Rogelio, D.^a Mercedes, D. Juan Manuel, D. Carlos, D. Gerardo, D. Narciso, D. Jose Augusto, D.^a Ascension, D. Augusto, D. Federico, D. Marcial, D. Víctor, D.^a Marcelina, D. Alonso, D. Emiliano, D. Justino, D. Silvio, D. Abel, D.^a Ángela, D. Elias, D. Justiniano, D. Segismundo, D. Miguel Ángel y D. Donato, sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Ha sido parte recurrida D. Balbino, representado por el procurador D. Miguel Torres Álvarez.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Sebastian Moralo Gallego

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 9 de abril de 2015 el Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

« **1º** .- El demandante viene prestando servicios para OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD SA (OMBUDS) con antigüedad de 10 de julio de 2003, categoría profesional de escolta y salario bruto mensual de 3.597 euros incluida la prorrata de pagas extras. Es de aplicación el Convenio Colectivo estatal de Empresas de seguridad privada. El actor no ostenta ni ha ostentado la condición de representante legal de los trabajadores.

2º.- Con anterioridad el actor vino prestando servicios para la mercantil EULEN SEGURIDAD, siendo subrogado por VIGILANCIA INTEGRADA SA en fecha de 1 de diciembre de 2010. El 1 de mayo de 2014 fue subrogado por OMBUDS al resultar esta la nueva adjudicataria de los servicios de seguridad de los contratos de protección de personas en el País Vasco y Navarra.

3º .- En los meses de mayo y junio de 2014 OMBUDS respetó las condiciones que el trabajador tenía reconocidas en la anterior empleadora.

4º .- En fecha de 2 de junio de 2014 OMBUDS promueve un expediente colectivo de modificación de condiciones de trabajo a tenor de la documentación que aquí se da por reproducida. En la memoria se alude a la subrogación de 66 operativos desde mayo de 2014 procedentes de COVIAR, SEGURIBER, VINSA, PROSETECNISA, SABICO



Y SEGURIBERICA: Araba: 8 trabajadores Bizkaia: 35 trabajadores Gipuzkoa: 4 trabajadores Navarra: 19 trabajadores. En el expediente no concurrió más representación que la propia de OMBUDS, sin que fuera añadido a la misma ningún representante procedente de las empresas cuyo personal se subrogó.

5º. - La medida se justifica en "la disparidad de sistemas de trabajo y jornada", buscándose "su unificación con los sistemas vigentes en OMBUDS. Con ello se viabiliza el proyecto, se garantiza la polivalencia de todos los trabajadores y la operativa de todos los servicios".

6º. - Con fecha de 27 de junio de 2014 la empleadora remite a una carta de modificación de condiciones de trabajo al actor cuyo tenor se da aquí por reproducido. En la misma se hace constar que "...en fecha 2 de junio de 2014, la dirección de la empresa OMBUDS instó un expediente de modificación sustancial de carácter colectivo de las condiciones de trabajo afectante a los trabajadores subrogados por la empresa. Esta medida que no necesariamente comporta una reducción de las condiciones económicas trae causa de las circunstancias que constan tanto en la memoria justificativa entregada a su representación legal y que obra a su disposición y que, como le decíamos, concluyen que es del todo insostenible e incompatible mantener distintos sistemas de trabajo en materias tan importantes en esta actividad como la disponibilidad y flexibilidad, el número de jornadas, el llamamiento, el funcionamiento de plus compensatorio. [...] Así las cosas, el pasado días 16 de junio de 2014 se finalizó periodo de consultas previsto para la tramitación de modificación sustancial de las del artículo 41 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores . Dicho periodo de consultas, como también sabe, finalizó con el siguiente acuerdo: Primero: Modificar de común acuerdo las condiciones de los trabajadores entre los que se encuentra el suyo, con efectos del próximo día 1 de julio de 2014, como se dirá en el siguiente punto. Segundo: Adicionalmente al convenio colectivo del sector, en lo que a sus condiciones de tiempo y sistema de trabajo y, salario, en sustitución a las que Vd. venía disfrutando las que resulten de aplicar el "Acuerdo entre la empresa OMBUDS y la representación legal de los trabajadores por el que se alcanza el pacto de empresa sobre jornadas de trabajo y condiciones salariales para los servicios de protección personal concertados con el Ministerio del Interior", que se anexa como documento número uno a la presente notificación y, excepcionalmente, el "Acuerdo entre la empresa OMBUDS y la representación legal de los trabajadores por el que se alcanza el pacto de empresa sobre jornadas de trabajo y condiciones salariales para los servicios de protección personal concertados con el Gobierno Vasco", que se anexa como documento nº 2».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva: «ESTIMANDO ÍNTEGRAMENTE la demanda presentada por D. Balbino frente a OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A., FOGASA, D. Jacobo , D. Rogelio , D.ª Mercedes , D. Juan Manuel , D. Carlos , D. Gerardo , D. Narciso , D. Jose Augusto , D.ª Ascension , D. Augusto , D. Federico , D. Marcial , D. Víctor , D.ª Marcelina , D. Alonso , D. Emiliano , D. Justino , D. Silvio , D. Abel , D.ª Ángela , D. Elias , D. Justiniano , D. Segismundo , D. Miguel Ángel y D. Donato , debo declarar y declaro la nulidad de la modificación sustancial producida el 27 de junio de 2014, debiendo ser el afectado repuesto en la situación precedente a la citada, y lucrar las diferencias resultantes desde la fecha en que aquella comenzó a regir».

SEGUNDO .- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por la representación procesal de Ombuds Compañía de Seguridad, S.A. ante la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la cual dictó sentencia en fecha 29 de septiembre de 2015 , en la que, dejando inalterada la declaración de hechos probados de la sentencia de instancia, consta el siguiente fallo: «1º) Se desestima el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de Ombuds, Compañía de Seguridad SA, contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 2 de Bilbao, de 9 de abril de 2015 , dictada en sus autos nº 725/2014, seguidos a instancias de D. Balbino , frente a la hoy recurrente, el Fondo de Garantía Salarial, D. Jacobo , D. Rogelio , D.ª Mercedes , D. Juan Manuel , D. Carlos , D. Gerardo , D. Narciso , D. Jose Augusto , D.ª Ascension , D. Augusto , D. Federico , D. Marcial , D. Víctor , D.ª Marcelina , D. Alonso , D. Emiliano , D. Justino , D. Silvio , D. Abel , D.ª Ángela , D. Elias , D. Justiniano , D. Segismundo , D. Miguel Ángel y D. Donato , sobre modificación de condiciones se trabajo, confirmando lo resuelto en la misma. 2º) Se decreta la pérdida del depósito de trescientos euros, en beneficio del Tesoro Público, en donde se ingresará una vez sea firme esta resolución. 3º) Se impone a la recurrente el pago de las costas causadas por su recurso, incluidos seiscientos euros como honorarios del letrado Sr. Zabalbeitia Egizabal por su intervención en el mismo».

La Sala dictó auto en fecha 18 de diciembre de 2015 , cuya parte dispositiva es la siguiente: «Se rectifica el error material padecido en la sentencia dictada por esta Sala el 29 de septiembre de 2015 en trámites de nuestro recurso 1618/2015 , al recoger en el fundamento quinto de la misma, como fecha del acuerdo que ahí se menciona, la del 1 de febrero de 2013 cuando es la del 1 de febrero de 2007».

TERCERO.- Por la representación letrada de Ombuds Compañía de Seguridad, S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que tuvo entrada en el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 2 de marzo de 2016. Se invoca como sentencia contradictoria con la recurrida la dictada por la



Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en fecha 5 de marzo de 2013 (RSU 200/2013). El recurrente alega, como motivo único de casación, la vulneración de lo dispuesto en el art. 41, en relación con el artículo 44.4º y 9º del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 138.7º de la LRJS.

CUARTO.- Con fecha 15 de septiembre de 2016 se admitió a trámite el presente recurso. Seguidamente, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal, que emitió informe en el sentido de considerar que la buena doctrina se encuentra en la sentencia recurrida, por lo que el recurso debe ser considerado improcedente.

SEXTO.- Instruido el Excmo. Sr. Magistrado Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 18 de mayo de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO. 1- . La cuestión a resolver en el presente recurso de casación unificadora reside en determinar si es ajustada a derecho la modificación sustancial de condiciones de trabajo de carácter colectivo aplicada por la demandada y pactada exclusivamente con los representantes legales de sus propios trabajadores, tras haberse subrogado en la relación laboral del actor con su anterior empresa, pero sin incluir en el periodo de consultas a ningún representante procedente de las mercantiles sobre cuyo personal opera la sucesión empresarial.

La demanda individual origen de las presentes actuaciones tiene por objeto impugnar dicha modificación sustancial de las condiciones de trabajo, solicitando el actor que se declare nula o subsidiariamente injustificada, condenando a la empleadora a reponerle en sus condiciones laborales anteriores a la subrogación producida el 1 de mayo de 2014, en cuanto al sistema de remuneración, horario y demás ostentadas en su anterior empresa, con abono de las diferencias que ese cambio le haya ocasionado durante la aplicación de la medida.

La sentencia de instancia estimó la demanda declarando nula la modificación sustancial producida tras el acuerdo de 16 de junio de 2014, con reposición del demandante a la situación anterior.

La sentencia de suplicación confirmó el anterior pronunciamiento y contra ella se interpone por la empresa el presente recurso de casación unificadora.

2.- Con carácter previo al análisis de la concurrencia del requisito de contradicción, es necesario exponer una serie de antecedentes para la mejor comprensión del asunto.

La misma empresa demandada alcanzó anteriormente el 18 de junio de 2012, un acuerdo con la representación legal de sus trabajadores para la modificación de determinadas condiciones laborales sobre jornada y salario, que aplicó en su momento a los nuevos trabajadores en cuyo contrato de trabajo se había subrogados en aquellas fechas.

Esta actuación empresarial generó una multiplicidad de procedimientos judiciales planteados por los trabajadores subrogados afectados por dicha modificación, que ha sido definitivamente resuelta en diferentes resoluciones de esta Sala IV, entre las que podemos citar las SSTS de 14-5-2014 (2) (rcud. 2232/2013 y 2143/2013); 27-1-205 (rcud. 3235/2013); 11-2-2015 (rcud. 2613/2013) y 9-3-2'15 (rcud. 471/2014).

En todas ellas se declaró la ilegalidad de aquel acuerdo de 18 de junio de 2012, por entender, resumidamente, que: 1º) era fruto de un proceso negociador iniciado antes de que se produjera la subrogación de la demandada en la plantilla de la saliente; 2º) no sólo se trataba de un acuerdo cerrado en un cortísimo lapso de tiempo inmediato posterior a dicha subrogación, sino que, además, incluye un efecto retroactivo que hace que, a la plantilla objeto de la subrogación se le apliquen las nuevas condiciones desde el primer día de la prestación de servicios para la empresa entrante. De forma que con ello se eludía una de las garantías inherentes al mecanismo subrogatorio, contraviniendo las disposiciones convencionales y legales que consagran aquellas garantías; 3º) no constaba que el acuerdo hubiera sido adoptado tras incluir la negociación con la representación de la plantilla subrogada; circunstancia, por otra parte difícil, dada la premura en su adopción; 3º) en ningún momento en el acuerdo se hace alusión a la utilización de la vía del art. 41 ET. Ni se mencionan algunas de las causas legales, ni consta que se siguiera el periodo de consultas en los términos que dicha disposición impone. Por el contrario, las negociaciones tenían como objeto revisar pactos suscritos en 16 de diciembre de 2010, derogándolos, y expresamente se amparan en la posibilidad ofrecida por el art. 34.2 ET, sobre la distribución irregular de la jornada.

Por estos motivos razonamos que el periodo de consultas debiera de haberse iniciado una vez integrada la plantilla subrogada y, por tanto, con la posibilidad de que dicha plantilla estuviera representada, aun cuando fuere posible que dicha integración de trabajadores acabara arrojando el mismo resultado de representatividad social, lo que solo sería constatable una vez tal subrogación se hubiera hecho efectiva.



A lo que se añadía que el citado pacto sigue refiriéndose a la modificación de un acuerdo colectivo anterior que, por razones cronológicas evidentes, no era aplicable a los nuevos trabajadores procedentes de otras empresas sobre cuyos contratos de trabajo operaba la subrogación.

Tras lo que definitivamente concluimos que estos trabajadores habían visto modificadas sus condiciones con base a lo que se contenía en el citado acuerdo colectivo, " y tal modificación se produjo, no sólo sin ajustarse el trámite del art. 41 ET , sino, además, de manera inmediata a la efectividad de la sucesión empresarial y, por tanto, sin llegar a respetarse la obligación de mantener las condiciones contractuales del trabajador ", en la medida en que se les aplicó " desde el inicio de su integración a la plantilla de la empresa sucesora las condiciones pactadas en el seno de ésta, sin respetar las que traían de origen y sin haberse iniciado, una vez producida la subrogación, el trámite pertinente para que, en su caso, pudiera llevarse a cabo una modificación sustancial de condiciones de carácter colectivo ".

3. - Así las cosas, en fecha 1 de mayo de 2014 la empresa demandada se subroga en la relación laboral del demandante y de otros trabajadores procedentes de diferentes empresas.

A tal efecto, el día 2 de junio de 2014 promueve un expediente colectivo de modificación de condiciones de trabajo, que negocia exclusivamente con su propio comité de empresa sin integrar en la comisión negociadora al personal subrogado procedente de otras empresas.

El periodo de consultas acaba con acuerdo de 16 de junio de 2014, en el que se pactan diferentes modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo con efectos de 1 de julio de 2014.

Esta segunda actuación empresarial ha dado lugar a la interposición de diversas acciones judiciales individuales por parte de los trabajadores en cuya relación laboral se subrogó la empresa demandada en el mes de mayo de 2014, sobre las que también ha tenido ya ocasión de pronunciarse esta Sala IV en SSTs de 15/12/2016 (rcud. 4177/2015); 21/12/2016 (2) (rcud. 3245/2015 y 4010/2015), y 23/3/2017 (rcud. 377/2016), en asuntos absolutamente idénticos al presente, en los que la empresa formula un escrito de recurso con igual contenido y se invoca la misma sentencia de contraste dictada por la Sala Social del TSJ del País Vasco de 5 de marzo de 2013 (rec. 200/2013).

Tan coincidente identidad nos ha de llevar por razones de seguridad jurídica a la aplicación de los mismos criterios que en estas últimas sentencias se establecen, tanto en cuanto a la existencia de contradicción en el análisis de la sentencia referencial, como respecto al fondo del asunto, al no existir motivo alguno para dar una solución distinta en este supuesto.

SEGUNDO . 1.- En lo que a la existencia de contradicción se refiere, la sentencia de contraste contempla el caso de un grupo de trabajadores de la misma empresa que el 20/02/2012 se subrogó en el lugar de anteriores contratistas que los empleaban en prestar servicios de escoltas de autoridades del Gobierno Vasco y del Mº del Interior. Tras aplicar una reducción en la nómina de febrero de 2012, cambiando y reduciendo los conceptos, el 16/03/2012 la empresa llegó a un acuerdo con el comité de empresa para modificar las condiciones laborales de los trabajadores demandantes, entre otros, sin que dicho comité se reuniese en ningún momento con los afectados, habiendo sido anuladas con anterioridad las elecciones al comité por sentencia de 24/01/2012 , a pesar de lo cual siguió funcionando como tal, llegando a acuerdos con la dirección de la empresa. El Juzgado de instancia estimó la demanda y declaró nula la modificación de condiciones de trabajo argumentando que el acuerdo obtenido con el comité de empresa no era tal pues había sido fruto de unas elecciones declaradas nulas, vulnerándose además el art 14 del convenio colectivo aplicable que determina la necesidad de mantener las condiciones de los trabajadores en su anterior empresa. En suplicación, la sentencia de la Sala estimó parcialmente el recurso, manteniéndose lo resuelto respecto de la modificación de condiciones de trabajo operada desde el 21/02 (día posterior a la subrogación empresarial) a 28/03/2012 y declarando ajustada a derecho la acontecida el 21/03/2012 con efectos desde el 28 del mismo mes y año, día en que la empresa decidió modificar las condiciones de distribución de jornada, horario y sistema retributivo conforme a los acuerdos alcanzados con el comité el referido 16/03/2012, todo ello tras reconocer a dicho comité, con base en una sentencia anterior de la propia Sala, la legitimidad necesaria para pactar el acuerdo correspondiente.

2. Como en nuestras precitadas sentencias decimos, la diferente solución dada en cada caso es , en realidad, parcial pero sustancial, puesto que la sentencia de contradicción estima parcialmente la suplicación, circunscribiendo a un primer y breve período (de 21 de febrero a 28 de marzo de 2012) el acogimiento de la pretensión de demanda y declarando - a diferencia de la sentencia recurrida- ajustada a derecho la decisión empresarial a partir de esa fecha, de modo que puede sostenerse que en este extremo se constata, en definitiva, el requisito contradictorio del art 219 de la LRJS , y cabe entender que también en cuanto a la fundamentación, dado que en la sentencia recurrida se argumenta, como auténtica razón de lo resuelto, que se han igualado colectivos "sin atender a los verdaderos mecanismos de producción o causalización del cambio...y que en cualquier caso exigen esa participación de la representación de los trabajadores; esta participación es la



expresión de los derechos del colectivo afectado, pues poca incidencia pueden tener en los que ya pertenecían a la empresa las nuevas modificaciones si lo que se hace es precisamente, fijar el marco de obligaciones laborales para aquellos que acceden procedentes del fenómeno subrogatorio en igualdad con los que ya pertenecían a la empresa". Concorre por tanto el requisito de contradicción doctrinal y procede entrar a conocer del fondo del asunto y a resolver la disparidad doctrinal existente.

TERCERO. 1.- En cuanto al fondo del asunto, el único motivo de recurso señala la infracción del art 41 del ET en relación con el 44.4 y 9 del ET y el art. 138.7 de la LRJS , sosteniendo la empresa recurrente que no es el colectivo de trabajadores cedidos el determinante a los efectos en discusión, porque la condición de representante de los trabajadores no se traspasa, a menos que se transmita una empresa, centro de trabajo o unidad productiva autónoma, "extremos que no concurren en las presentes actuaciones puesto que lo único que se traspasan son trabajadores adscritos a un servicio concreto", y que aunque existía un trabajador representante unitario de los trabajadores en el colectivo afectado, había perdido esa condición por el fenómeno sucesorio empresarial, por lo que, como se deduce de la doctrina de la sentencia de contraste, la negociación de la modificación de condiciones de trabajo únicamente con el comité de empresa de la cesionaria es correcta porque el fenómeno sucesorio había desplegado sus efectos jurídicos respecto del art 14 del convenio colectivo.

2.- Nuestras referenciadas sentencias que resuelven las acciones judiciales entabladas por los trabajadores subrogados a partir del 1 de mayo de 2014 y afectados por el acuerdo de modificación de condiciones de trabajo de 16 de junio de 2014, reafirman la aplicación al presente caso de la misma doctrina contenida en las precitadas de esta Sala IV relativas a los trabajadores subrogados en el año 2012 a los que la empresa aplicó aquel anterior pacto de 18 de junio de 2012, que ya hemos resumido anteriormente y no es necesario reiterar.

Tras exponer aquella doctrina y como definitivamente concluyen las dos SSTS de 21/12/2016 (rcud.4010/2015 y 3245/2015): " *En el presente caso , la subrogación empresarial se produjo el 1 de mayo de 2014 (hecho segundo del relato de la sentencia de instancia) y el 2 de junio de 2014 se inició un período de consultas entre la representación de la empresa y la de los trabajadores para introducir la modificación del sistema de trabajo, jornada y retribución, dándose por finalizado con acuerdo tal período el 16 del mismo mes (hecho sexto) e informándose al actor de ello el 27 con efectos desde el 1 de julio siguiente (hecho séptimo). Existe, pues, una diferencia cronológica evidente -aunque de escasa entidad- que parece impide, en principio, aplicar directamente nuestro argumento doctrinal de que el pacto "es el fruto de un proceso negociador iniciado antes de que se produjera la subrogación de la demandada en la plantilla de la saliente". Tampoco se produce en el presente caso el efecto de que , el acuerdo " incluye un efecto retroactivo que hace que, a la plantilla objeto de la subrogación, se le apliquen las nuevas condiciones desde el primer día de la prestación de servicios para la empresa entrante" como figura en el texto de nuestras sentencias, por lo que -igualmente en principio- cabría sostener que nuestra doctrina no es aplicable, al haber corregido la empresa los incumplimientos o deficiencias que se le achacaban en ella. Ahora bien: tal y como manifiesta la sentencia recurrida con cita y transcripción parcial de una anterior (STSJ PV de 12 de mayo de 2015, rs 769/2015) "el proceder empresarial realmente, aunque cronológicamente se adecúan posteriormente a la sucesión, enmascara la misma situación que en los pactos anteriores se produjo (modificación resuelta por las sentencias citadas del TS). Aunque respeta ab initio la empresa el acceso de los trabajadores y la subrogación, inmediatamente provoca un cambio que vuelve a incidir en los mismos defectos que el anterior que se examina por el TS: se negocia con la finalidad de la homogeneidad de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores, con independencia de su origen y subrogación; participa su única representación de los trabajadores en Ombuds; y, por último, provoca un cambio que redunde en una expansión de las condiciones del colectivo perteneciente a la empresa con anterioridad respecto a los demás que han accedido posteriormente, a los que se les equipara. Claramente se observa que esas nuevas condiciones que se establecen, con independencia de su incidencia concreta, intentan soslayar el mantenimiento no sólo de los pactos colectivos sino de las propias condiciones individuales de cada trabajador, igualando colectivos sin atender a los verdaderos mecanismos de producción o causalización del cambio (mecanismos ya citados del art. 44 en relación al 41 ET), y que en cualquier caso exigen esa participación de la representación de los trabajadores. Esta participación es la expresión de los derechos del colectivo afectado, pues poca incidencia pueden tener en los que ya pertenecían a la empresa las nuevas modificaciones, si lo que se hace es, precisamente, fijar el marco de obligaciones laborales para aquellos que acceden procedentes del fenómeno subrogatorio en igualdad con los que ya pertenecían a la empresa".*

No ha existido, pues, más que una corrección en lo formal y no en lo sustancial, al no haber dado siquiera tiempo al trabajador a su afianzada incorporación a la nueva empresa con respeto inicial, igualmente efectivo, de sus condiciones en la anterior, sino que, observando un mínimo cronológico indispensable, se ha procedido del mismo modo ya censurado por esta Sala, de manera que sólo aparentemente -pero no realmente- puede decirse que se cumple con la doctrina de la misma, por lo que se está en el caso de, siguiendo su filosofía, concluir en sentido desestimatorio del recurso, tal y como propone el Mº Fiscal" .



3.- Como ya hemos avanzado, la situación jurídica del trabajador demandante es exactamente la misma que la de los demás trabajadores de la empresa en cuya relación laboral se subrogó el 1 de mayo de 2014 a los que se refieren nuestras antedichas sentencias, siendo igualmente coincidente en su redacción el escrito de recurso, con lo que la doctrina que emana de dicha sentencia, con los razonamientos transcritos, nos lleva al igual que en aquél caso a desestimar el recurso por las mismas razones.

CUARTO .- Los precedentes razonamientos conllevan, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, la desestimación del recurso de casación unificador interpuesto por la empresa "OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A.", con imposición a la recurrente de las costas causadas, pérdida del depósito constituido para recurrir y de la consignación efectuada a la que se dará el destino legal (artículos 228.3 y 235.1 LRJS).

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey, por la autoridad que le confiere la Constitución, esta sala ha decidido Desestimar el recurso de casación para unificación de doctrina interpuesto por la representación legal de la empresa Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., contra la sentencia dictada el 29 de septiembre de 2015 , aclarada por auto de fecha 18 de diciembre de 2015, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 1618/2015 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 2 de Bilbao, de fecha 9 de abril de 2015 , recaída en autos núm. 725/2014, seguidos a instancia de D. Balbino contra Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), D. Jacobo , D. Rogelio , D.^a Mercedes , D. Juan Manuel , D. Carlos , D. Gerardo , D. Narciso , D. Jose Augusto , D.^a Ascension , D. Augusto , D. Federico , D. Marcial , D. Víctor , D.^a Marcelina , D. Alonso , D. Emiliano , D. Justino , D. Silvio , D. Abel , D.^a Ángela , D. Elias , D. Justiniano , D. Segismundo , D. Miguel Ángel y D. Donato , sobre modificación sustancial de las condiciones de trabajo. Declarar la firmeza de la sentencia recurrida y condenar al recurrente al pago de las costas con la pérdida de los depósitos y consignaciones constituidos para recurrir a los que se dará el destino legal.

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

Así se acuerda y firma.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Sebastian Moralo Gallego hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrado/a de la Administración de Justicia de la misma, certifico.