



Roj: **STS 4257/2017** - ECLI: **ES:TS:2017:4257**

Id Cendoj: **28079140012017100827**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **15/11/2017**

Nº de Recurso: **1516/2016**

Nº de Resolución: **893/2017**

Procedimiento: **Auto de aclaración**

Ponente: **MARIA LOURDES ARASTEY SAHUN**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: **1516/2016**

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. María Jesús Escudero Cinca

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 893/2017

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 15 de noviembre de 2017.

Esta Sala ha visto el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la empresa Ombuds Compañía de Seguridad SA., representada y asistida por el letrado D. Óscar Mancebo Gutiérrez, contra la sentencia dictada el 26 de enero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en recurso de suplicación nº 2419/2015, interpuesto contra la sentencia de fecha 30 de junio de 2015, dictada por el Juzgado de lo Social nº 5 de los de Bilbao en autos núm. 713/2014, seguidos a instancia de D. Pablo contra la ahora recurrente y Comité de empresa de Ombuds Compañía de Seguridad Sociedad Anónima y, ampliada la demanda frente a D. Jose Ángel, D. Abelardo, D. Casiano, D. Felicísimo, D. Justiniano, D. Ramón, D. Jose Daniel, D^a Pura, D. Alberto, D. Cipriano, D. Florentino, D. Leon, D. Roman, D. Carlos Francisco, D. Ángel, D. Demetrio, D^a Carmen y D. Hipolito, en materia de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

Ha comparecido como parte recurrida D. Pablo representado y asistido por el letrado Sr. Palacio.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.^a Maria Lourdes Arastey Sahun.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 30 de junio de 2015 el Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao, dictó sentencia, en la que se declararon probados los siguientes hechos:

«1º.- El actor D. Pablo, mayor de edad y con DNI NUM000, vino prestando servicios para la empresa "Seguriber, S.L.U." hasta el 30/04/14 con la categoría profesional de escolta.



2º.- En fecha 30/04/14 el demandante causó baja por subrogación de contrato en la empresa "Seguriber, S.L.U.", pasando a prestar servicios para la empresa "Ombuds Compañía de Seguridad, S.A.".

La empresa "Segur Ibérica, S.A." se lo comunicó al demandante mediante carta fechada a 24/04/14, la cual se da por reproducida (documento nº 17 de la parte actora).

3º.- Resulta de aplicación a las partes el Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad.

4º.- En fecha 30/06/14 la empresa le comunicó por escrito al trabajador la modificación de sus condiciones laborales en cuanto a la distribución de la jornada, horario y sistema retributivo conforme al acuerdo alcanzado con la representación de los trabajadores en fecha 16/06/14 y con efectos el 01/07/14. El periodo de consultas se inició el 02/06/14.

En concreto, se señala en la carta que las condiciones de trabajo, adicionalmente a las fijadas en el convenio colectivo, pasarán a ser las que se especifican en el Pacto de Empresa sobre jornada de trabajo y condiciones salariales para los servicios de protección personal concertados con el Ministerio del Interior que se anexaba como documento número 1 y esporádicamente, cuando efectivamente se preste servicio para el Gobierno Vasco, en el pacto referido a este último como Anexo 2. Se da por reproducida la señalada comunicación adjuntada por el actor a su demanda.

5º.- El demandante ha venido percibiendo los salarios en el año 2013 y 2014 que constan en las nóminas aportadas en la prueba documental, dándose así por reproducidas y en las que consta que se le venían abonando los conceptos de salario base, antigüedad, plus peligrosidad, nocturno, plus fin de semana y festivo, plus escolta, plus transporte, plus extrasalarial, dietas, parte proporcional de pagas extra y plus dedicación especial.

6º.- En la nómina de mayo de 2014 "Ombuds" abonó la actor los conceptos de salario base, antigüedad, plus transporte, plus vestuario, plus escolta, plus peligrosidad, prorrateo paga extra, abonando en el mes de junio los conceptos de salario base, antigüedad, plus transporte, plus vestuario, plus escolta, plus peligrosidad, nocturnidad mes anterior, fin semana/ festivo mes anterior, dietas mes anterior, prorrateo de pagas extra, plus dedicación especial, plus extrasalarial.

7º.- En fecha 30/06/14 la empresa "Ombuds Compañía de Seguridad, S.A." entregó al actor "hoja de liquidación", donde el actor declara haber recibido los importes de las retribuciones correspondientes a las liquidación, saldo y finiquito, al causar baja en la misma por cambio de condiciones salariales con fecha 30/06/14.

8º.- De la nómina de julio de 2014 resulta que la empresa "Ombuds Compañía de Seguridad, S.A." le abonó al trabajador demandante los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus transporte, plus vestuario, plus escolta, plus peligrosidad y parte proporcional de pagas extras. Habiendo percibido el actor una cantidad bruta de 1.823,28 euros.

De la nómina de agosto de 2014 resulta que la empresa "Ombuds Compañía de Seguridad, S.A." le abonó al trabajador demandante los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus transporte, plus vestuario, plus escolta, plus peligrosidad, plus compensatorio mes anterior, plus disponibilidad mes anterior, nocturnidad mes anterior, plus teléfono mes anterior, plus tpte. armas mes anterior, dietas mes anterior, kilometraje mes anterior, desc anual compensat mes anterior y parte proporcional de pagas extras. Habiendo percibido el actor una cantidad bruta de 2.693,61 euros.

De la nómina de septiembre de 2014 resulta que la empresa "Ombuds Compañía de Seguridad, S.A." le abonó al trabajador demandante los siguientes conceptos: salario base, antigüedad, plus transporte, plus vestuario, plus escolta, plus peligrosidad, plus compensatorio mes anterior, plus disponibilidad mes anterior, nocturnidad mes anterior, fin semana/festivo mes anterior, plus teléfono mes anterior, plus tpte. armas mes anterior, dietas mes anterior, kilometraje mes anterior y parte proporcional de pagas extras. Habiendo percibido el actor una cantidad bruta de 2.583,14 euros.

Se da por reproducidas el resto de las nóminas que obran en prueba documental de la parte demandada.

9º.- Se dan por reproducidos los resúmenes de horas que obran en autos como documentos nº 31 del ramo de prueba de la empresa demandada».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que estimando la demanda formulada por D. Pablo frente a la mercantil "Ombuds Compañía de Seguridad Sociedad Anónima, y frente al Comité de Empresa de "Ombuds Compañía de Seguridad Sociedad Anónima", D. Jose Ángel , D. Abelardo , D. Casiano , D. Felicísimo , D. Justiniano , D. Ramón , D. Jose Daniel , Dª Pura , D. Alberto , D. Cipriano , D. Florentino , D. Leon , D. Roman , D. Carlos Francisco , D. Ángel , D. Demetrio



, D^a Carmen y D. Hipolito ; debo declarar y declaro nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo practicada con efectos 1/07/2014 condenando a la mercantil a estar y pasar por esta declaración y a restituir al trabajador en iguales circunstancias a las que existían con anterioridad a la modificación, absolviendo a los demás codemandados de las pretensiones vertidas en su contra».

SEGUNDO.- La citada sentencia fue recurrida en suplicación por 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 26 de enero de 2016 , en la que consta del siguiente fallo:

«Que desestimamos el Recurso de Suplicación interpuesto por "Ombuds Compañía de Seguridad, S.A.", frente a la Sentencia de 30 de Junio de 2015 del Juzgado de lo Social nº 5 de Bilbao , en autos nº 713/14 confirmando la misma en su integridad.- Se condena en costas a la parte recurrente, incluyendo los honorarios del letrado de la parte impugnante del recurso, que se fijan en 1.000 euros.- Se decreta la pérdida de las cantidades objeto de depósito y consignación, a las que se dará legal destino».

En fecha 3 de febrero de 2016 se dictó auto cuya parte dispositiva establece:

«Que ha lugar a la aclaración solicitada por la parte demandante, en el sentido de incluir en la sentencia las argumentaciones anteriormente reseñadas, que lo serán como Fundamento de Derecho Tercero, pasando el Tercero a tener el ordinal Cuarto».

TERCERO.- Por la representación de Ombuds Compañía de Seguridad S.A. se formalizó el presente recurso de casación para la unificación de doctrina ante la misma Sala de suplicación.

A los efectos de sostener la concurrencia de la contradicción exigida por el art. 219.1 de la ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS), el recurrente propone como sentencia de contraste la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja de 10 de abril de 2014 (rollo 54/2014).

CUARTO.- Por providencia de esta Sala de fecha 7 de noviembre de 2016 se admitió a trámite el presente recurso y se dio traslado del escrito de interposición y de los autos a la representación procesal de la parte recurrida para que formalizara su impugnación en el plazo de quince días.

Evacuado el traslado de impugnación, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal que emitió informe en el sentido de considerar el recurso improcedente.

QUINTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 15 de noviembre de 2017, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1. El actor había venido prestando servicios como escolta para la empresa Seguriber, pasando a depender de Ombuds a partir del 30 de abril de 2014, como consecuencia de la subrogación impuesta por el convenio colectivo estatal de empresas privadas de seguridad. El 2 de junio de 2014 su nueva empleadora promovió un procedimiento colectivo de modificación sustancial de las condiciones de trabajo en materia de distribución de jornada, horario y sistema retributivo afectante al personal del que se hizo cargo al asumir, en la fecha señalada, la prestación del servicio de protección concertado con el Ministerio del Interior. En el curso del preceptivo período de consultas, la empresa llegó a un acuerdo con los representantes legales de los trabajadores en torno a la medida propuesta, tras el cual la demandada comunicó al actor la modificación operada con efectos del 1 de julio de 2014.

2.- Formulada demanda por el trabajador en la que, con carácter principal, solicita la declaración de nulidad de la modificación acordada, tal pretensión fue estimada por el Juzgado de lo Social. La Sala de suplicación confirma este pronunciamiento fundando su decisión en que el período de consultas se desarrolló exclusivamente con el Comité de Empresa de la demandada, sin intervención de los representantes de los trabajadores concernidos por la medida.

3.- Contra esta última resolución se interpone, por la empresa, el presente recurso de casación unificadora, denunciando como infringido el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores (ET), en relación con los arts. 44.4 y 9 de esa misma norma y el art. 138.7 LRJS .

A fin de cumplir con el requisito de la contradicción del art. 219 LRJS , invoca y aporta la sentencia de la misma Sala vasca de 5 de marzo de 2013 (rollo 200/2013).

4. Con carácter previo al análisis de presupuesto de la contradicción, es necesario exponer una serie de antecedentes para la mejor comprensión del asunto: a) 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 habían subrogado en aquellas fechas. b) 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 STS/4ª de 14 mayo 2014 (2) (rcud. 2232/2013 y 2143/2013), 27 enero 2015 (rcud. 3235/2013), 11 febrero 2015 (rcud. 2613/2013) y 9 marzo 2015 (rcud. 471/2014). c) 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. d) Por estos motivos razonamos entonces 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 ello 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. e) 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».

5. Sentado lo anterior, procede abordar el análisis de la sentencia referencial para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo enuncia el art. 219 LRJS, que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente idénticas, las resoluciones comparadas hayan emitido pronunciamientos divergentes.

Como se ha adelantado, la sentencia invocada como referencial es la de la propia Sala del País Vasco de 5 de marzo de 2013 (rollo 200/2013). En ella se contempla el caso de un grupo de trabajadores de la misma empresa quien el 20 de febrero de 2012 se subrogó en el lugar de anteriores contratistas que los empleaban en prestar servicios de escoltas de autoridades del Gobierno Vasco y del Ministerio del Interior. En las nóminas de ese mismo mes la empresa introdujo cambios en los conceptos retributivos y en las cuantías, y el 16 de marzo de 2012 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 a ese órgano unitario por sentencia de 24 de enero de 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 de febrero de 2012 a 28 de marzo de 2012 y declarando ajustada a derecho la acontecida el 21 de marzo de 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 de marzo de 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.



6. Ya hemos señalado en las STS/4ª de 25 y 21(2) diciembre 2016 (rcud. 4177/2015, 3245/2016 y 4010/2015, respectivamente) y 23 marzo, 5 abril y 18 mayo de 2017 (rcud. 377/2016, 1592/2016 y 1416/2016, respectivamente), en las que se invocaba la misma sentencia de contraste, que la diferente solución dada en cada caso es sustancial, puesto que, como se ha dicho, la sentencia de contradicción estima parcialmente el recurso de 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 -a diferencia de la sentencia recurrida- declarando ajustada a derecho la decisión empresarial a partir de esa fecha. Por tanto, puede sostenerse que en este extremo se constata el requisito de la contradicción del art. 219 LRJS. También hay contradicción en la fundamentación, dado que en la sentencia recurrida ofrece, 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».

7. Concorre, pues, entre las sentencias sometidas a comparación la identidad necesaria para que esta Sala haya de unificar doctrina, por lo que procede entrar a conocer del fondo del asunto.

SEGUNDO.- 1. La cuestión suscitada en el presente recurso de suplicación, consistente 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 período de consultas a ningún representante procedente de las mercantiles sobre cuyo personal opera la sucesión empresarial. Se trata de una controversia ya resuelta por las sentencias de esta Sala IV del Tribunal Supremo que hemos mencionado en el fundamento anterior. En todas ellas se trataba de asuntos provenientes de litigios en los que la Sala vasca había declarado, con el mismo fundamento que en la sentencia ahora impugnada, la nulidad de la medida novatoria aplicada por la mercantil demandada a partir del 1 de julio de 2014. Siendo tal la identidad, habremos de mantener la misma doctrina por elementales razones de seguridad jurídica y de igualdad en la aplicación de la ley, acordes también con la naturaleza y función de esta modalidad de impugnación casacional.

2. A tenor de esa doctrina, y como definitivamente concluyen las dos STS/4ª de 21 diciembre 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 (STSJPV 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 redundará 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».

TERCERO.- 1. Los precedentes razonamientos conducen a la desestimación del recurso, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal, y a la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida, al ser la de contraste la que contenía la doctrina errónea.

2. En atención a lo dispuesto en los arts. 228.3 y 235 LRJS, la desestimación del presente recurso comporta la imposición de las costas a la parte recurrente, a quien ha de condenarse a la pérdida del depósito constituido para recurrir, debiendo darse el destino legalmente fijado a la consignación que, en su caso, se hubiere efectuado a tal fin.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido desestimar el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de Ombuds Compañía de Seguridad SA, frente a la sentencia dictada el 26 de enero de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en recurso de suplicación nº 2419/2015, iniciados en el Juzgado de lo Social nº 5 de los de Bilbao, autos núm. 713/2014, a instancias de D. Pablo contra la ahora recurrente y otros.

Condenamos en costas a la recurrente, así como a la pérdida del depósito efectuado para recurrir, debiendo darse el destino legalmente fijado a la consignación que, en su caso, se hubiere efectuado a tal fin.

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 la Excm. Sra. Magistrada Dª Maria Lourdes Arastey Sahun hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Letrada de la Administración de Justicia de la misma, certifico.