

Roj: **STS 633/2015** - ECLI: **ES:TS:2015:633**Id Cendoj: **28079140012015100033**Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**Sede: **Madrid**Sección: **1**Fecha: **27/01/2015**Nº de Recurso: **3235/2013**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **SOCIAL**Ponente: **ROSA MARIA VIROLES PIÑOL**Tipo de Resolución: **Sentencia**Resoluciones del caso: **STSJ NA 988/2013,**  
**STS 633/2015**

## SENTENCIA

En la Villa de Madrid, a veintisiete de Enero de dos mil quince.

Vistos los autos pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el Letrado D. Javier Pérez López, en nombre y representación de OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A., contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, de fecha 9 de octubre de 2013, recaída en el recurso de suplicación nº 224/2013, que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Pamplona, dictada el 2 de abril de 2013, en los autos de juicio nº 1030/12, iniciados en virtud de demanda presentada por D. Porfirio, D. Jose Ramón, D. Pedro Enrique, D. Bernabe, Dª Rocío, D. Evaristo, y Dª Alejandra contra Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., sobre modificación condiciones laborales.

Han comparecido en concepto de recurridos los demandantes representados por la Letrada Dª Miriam Larumbe Ferreres.

Es Ponente la Excm. Sra. Dª. Rosa Maria Viroles Piñol, Magistrada de Sala.

## ANTECEDENTES DE HECHO

**PRIMERO.-** Con fecha 2 de abril de 2013, el Juzgado de lo Social nº 1 de Pamplona, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva:

"Que estimando la demanda interpuesta por Don Porfirio, Don Jose Ramón, Don Pedro Enrique, Don Bernabe, Doña Rocío, Don Evaristo y Doña Alejandra contra la empresa OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A., debo declarar y declaro nula la modificación sustancial de condiciones de trabajo efectuada por la empresa demandada a la parte actora con efectos de 1 de junio de 2012 y, en su virtud, debo condenar y condeno a la empresa demandada a estar y pasar por la anterior declaración y a reponer a los demandantes en las condiciones laborales que ostentaban en la empresa Eulen Seguridad, S.A. hasta el día 31 de mayo de 2012, con las consecuencias que le sean inherentes."

**SEGUNDO.-** Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: "**Primero.-** Los demandantes venían prestando servicios por cuenta de la empresa Eulen Seguridad, S.A., ostentando la categoría profesional de escoltas, con las antigüedades siguientes:

Nombre Antigüedad

D. Porfirio 06-11-1992

D. Jose Ramón 11-02-2003



D. Pedro Enrique 03-08-1994

D. Bernabe 06-08-2001

D<sup>a</sup> Rocío 06-09-2003

D. Evaristo 19-06-2007

D<sup>a</sup> Alejandra 21-08-2007

Los demandantes prestaban servicios como escoltas en los servicios contratados por la empresa con el Ministerio del Interior y adscritos al centro de trabajo de Pamplona. Han percibido las cantidades que aparecen reflejadas en los recibos de salarios que obran en autos, cuyo contenido se da por reproducido. La empresa Eulen Seguridad, S.A. cuenta con un centro de trabajo en Pamplona, al que está adscrito el personal que presta servicios en Navarra, obrando en autos certificación de la composición del Comité de Empresa; **Segundo.-** Las condiciones salariales de los demandantes en Eulen Seguridad, S.A. se regían por el convenio colectivo estatal para las empresas de seguridad y por un acuerdo suscrito entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa en Navarra de 8 de noviembre de 2007, cuyo contenido se da por reproducido. Concretamente en dicho pacto se estableció un plus de puesto de trabajo/activación para aquellos trabajadores que prestaban servicios como escoltas en el contrato adjudicado por el Ministerio del Interior. El plus puesto de trabajo quedaba fijado con efectos de 1 de agosto de 2007 en 73,00 euros brutos por cada día efectivamente trabajado, cantidad que se revisaría anualmente incrementándose con el IPC nacional real del año anterior. En el año 2012 el plus puesto de trabajo ascendía a 80,08 euros brutos diarios de salario y 14,30 euros de dieta por cada día efectivamente trabajado. En la empresa Eulen Seguridad, S.A. los demandantes, además de los conceptos previstos en el convenio, cobraban el plus de puesto de trabajo por cada día efectivamente trabajado y la jornada no tenía límite diario. Los trabajadores disfrutaban de 96 días de descanso anual compensatorio. La empresa les permitía disfrutar de los días de descanso de forma consecutiva y les entregaba el cuadrante laboral con antelación. Obraban en autos las nóminas de Eulen Seguridad, S.A. de mayo de 2011 a mayo de 2012, cuyo contenido se da por reproducido; **Tercero.-** En el mes de marzo de 2012 la empresa Eulen Seguridad SA tramitó un expediente de regulación de empleo para la extinción de contratos de trabajo. Los demandantes quedaron excluidos de dicho expediente de regulación de empleo. El día 31 de mayo de 2012 la empresa les comunicó que a partir de las 00:00 horas del 1 de junio de 2012 pasarían a prestar servicios para la empresa Ombuds, Compañía de Seguridad, S.A., que se subrogaría en sus contratos de trabajo, al amparo del art .14 de Convenio Colectivo Nacional de Empresas de Seguridad . Según se indicaba en la comunicación escrita, la empresa Eulen Seguridad SA cesaba en los servicios de protección de personas en Navarra contratados por el Ministerio del Interior, a los que los trabajadores estaban adscritos, y la totalidad de los indicativos de la mercantil fueron adjudicados a las empresas de Coviarr y Ombuds. La comunicación obra en el ramo de prueba de la parte actora, cuyo contenido se da por reproducido. Junto con dicha documentación se les entregó una copia del fax remitido por la Secretaría de Estado de Seguridad del Ministerio del Interior a la empresa, según la cual el día 1 de junio de 2012 entraría en vigor la prórroga del contrato para la prestación de servicios de protección de personas en el País Vasco y Navarra entre el Ministerio de Interior y las empresas de seguridad que realizarían dichas protecciones. El Ministerio de Interior adjuntaba una relación con la redistribución de los servicios que se habían tenido que realizar y que afectaban a Eulen y se indicaba que la fecha para realizar el cambio de las protecciones sería las 00:00 horas del día 1 de junio de 2012. La subrogación afectó a un total de 31 trabajadores, si bien 4 de ellos no se encontraban prestando servicios; **Cuarto.-** La empresa Ombuds Compañía de Seguridad SA se subrogó en los contratos de trabajo de los demandantes con efectos de 1 de junio de 2012. En el mes de junio de 2012 los demandantes comprobaron que se estaban produciendo modificaciones en sus condiciones de trabajo. En julio de 2012 recibieron transferencia en concepto de la nómina del mes de junio, en la que comprobaron que la cantidad abonada era inferior a la que les hubiera correspondido en Eulen Seguridad SA. Concretamente, la empresa no les abonó el plus de puesto de trabajo que percibían en Eulen ni tampoco las dietas ni gastos de locomoción. Las nuevas condiciones implican el prorrateo de las pagas extraordinarias. Además de ello, en Eulen Seguridad SA la nómina se abonaba dentro de los cinco primeros días del mes siguiente al devengo mientras que Ombuds Compañía de Seguridad SA las abona de forma fraccionada hasta en dos meses. En cuanto al sistema de trabajo, en el caso de que los trabajadores trabajen menos de veintidós días al mes generan días de débito a la empresa. En cuanto a la jornada diaria y el horario, en Ombuds Compañía de Seguridad SA transcurridas diez horas de servicio si los trabajadores no tienen autorización expresa de la empresa, la responsabilidad es del trabajador. El descanso anual compensatorio asciende a 101 días. La empresa no les permite disfrutar de los días de descanso de manera continuada y les entrega el cuadrante laboral con muy poca antelación, en algunos casos con menos de veinticuatro horas. Lo mismo sucede con la entrega y recogida de armas. Obraban en autos las nóminas entregadas por Ombuds Compañía de Seguridad, S.A. de junio de 2012 en adelante, cuyo contenido se da por reproducido; **Quinto.-** Los demandantes solicitaron en diversas ocasiones a la empresa que les comunicara



las nuevas condiciones de trabajo, lo que la empresa no hizo. El día 3 de agosto de 2012 la letrada de los demandantes remitió un burofax a la empresa por el que le requería formalmente a que, entre otros extremos, comunicaran por escrito las condiciones de trabajo que estaban aplicando a los trabajadores. El día 20 de agosto de 2012 la empresa entregó a Don Porfirio copia de las actas de unas reuniones mantenidas entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa y dos acuerdos alcanzados entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores el 18 de junio de 2012, uno de ellos referido a las nuevas condiciones laborales relativas a jornada de trabajo y condiciones salariales, y otro a mejoras sociales y condiciones laborales; **Sexto.**- Obra en autos acta de la reunión celebrada entre la Dirección de la Empresa y los representantes de los trabajadores el 22 de mayo de 2012 cuyo objeto era iniciar un período de negociación y consultas con el fin de revisar y actualizar los pactos de empresa suscritos el 16 de diciembre de 2010. Obra en autos los acuerdos entre la empresa y la representación legal de los trabajadores sobre jornadas de trabajo y condiciones salariales para los servicios de protección personal contratados con el Ministerio de Interior y sobre mejoras sociales y condiciones laborales para todo el personal adscrito a la Delegación Norte de fecha 18 de junio de 2012, cuyo contenido se da por reproducido. Estos acuerdos se negociaron con el Comité de Empresa del centro de trabajo de Erandio, que es el único con el que cuenta la empresa en la zona norte. En las negociaciones no han participado los antiguos miembros del Comité de Empresa de Eulen Seguridad, S.A.; **Séptimo.**- El demandante Don Porfirio interpuso denuncia ante la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de Navarra, como consecuencia de la modificación sustancial de condiciones de trabajo efectuada por Ombuds Compañía de Seguridad SA. Obra en autos informe de la Inspección Provincial de Trabajo y Seguridad Social de fecha 12 de septiembre de 2012 en el que se comunica al trabajador que se ha iniciado procedimiento sancionador a la empresa por incumplimiento de lo previsto en los artículos 4.2 f ) y 29.1 del Estatuto de los Trabajadores , lo que constituye una infracción tipificada y calificada como muy grave del art. 8.1 del Real Decreto Legislativo 5/2000, de 4 de agosto . En el informe se indica que la empresa ha reducido el salario de los trabajadores subrogados mediante la firma, a posteriori de la subrogación, de un pacto de empresa contra los derechos laborales previos amparados por el art. 44 del Estatuto de los Trabajadores ; **Octavo.**- Obra en autos el contrato suscrito entre la empresa y el Ministerio del Interior de fecha 1 de julio de 2012 con una duración prevista de once meses a contar desde el 1 de julio de 2011. El contrato es prorrogable por periodos de once meses. Obra en autos el pliego de cláusulas administrativas a particulares que rige el contrato cuyo contenido se da por reproducido; **Noveno.**- El día 17 de febrero de 2012 la empresa se había subrogado en los contratos de trabajo de distintos escoltas que prestaban servicios para las Empresas Seguridad LPM, SL, Castellana de Seguridad SA, Secur Ibérica SA, Eulen Seguridad SA, Compañía de Vigilancia Aragonesa SL, Garda Servicios de Seguridad SA y Umana de Seguridad SA, toda vez que estas empresas habían resuelto el contrato que tenían suscrito con la Consejería de Interior del Gobierno Vasco. Por ese motivo se iniciaron reuniones entre la Dirección de la Empresa y el Comité de Empresa para armonizar las condiciones de trabajo de los trabajadores recientemente subrogados. El día 16 de marzo de 2012 la Dirección de la Empresa y la representación de los trabajadores alcanzaron un acuerdo para la modificación sustancial de las condiciones de trabajo de los trabajadores que se habían subrogado recientemente de las empresas a que se ha hecho referencia, sustituyendo dichas condiciones por las que se contenían en el pacto de empresa sobre jornada de trabajo y condiciones salariales para los servicios de protección personal concertados con el Gobierno Vasco de fecha 16 de diciembre de 2010. En el acuerdo se detallaron las condiciones que se iban a aplicar a los trabajadores y se acordó que la empresa comunicaría dicha modificación sustancial de condiciones de trabajo a los trabajadores con una antelación mínima de siete días a la fecha de su efectividad, así como que pondría a disposición de los trabajadores los medios de información y consulta necesarios para que cada uno de ellos pudiera conocer el alcance de las modificaciones pactadas y que a las reuniones podría asistir un miembro de Comité de Empresa en su condición representativa y como asesor del trabajador."

**TERCERO.**- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A. formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, dictó sentencia en fecha 9 de octubre de 2013 , en la que consta el siguiente fallo:

"Que desestimando el recurso de Suplicación formulado por la empresa OMBUDS CIA DE SEGURIDAD, SA, frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social N° Uno de los de Navarra, en el Procedimiento N° 1030/12, seguido a instancia de DON Porfirio y SEIS TRABAJADORES MAS, sobre MODIFICACION SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO, debemos confirmar y confirmamos la sentencia recurrida. Con condena en costas a OMBUDS CIA DE SEGURIDAD, SA, incluidos los honorarios de la Letrada de los demandantes, que fijamos en 400 euros."

**CUARTO.**- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, la representación letrada de OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD, S.A., interpuso el presente recurso de casación para la unificación de doctrina, que se formalizó mediante escrito fundado en la contradicción de la sentencia



recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 26 de marzo de 2013, rec. suplicación 421/13 .

**QUINTO.-** Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de "interesar se dicte sentencia desestimatoria del presente recurso.". Se señaló para la votación y fallo el día 20 de enero de 2015, llevándose a cabo tales actos en la fecha señalada.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

**PRIMERO.-** 1. Los demandantes prestaban servicios como escoltas para la compañía de seguridad EULEN, adscritos a la contrata celebrada con el Ministerio del Interior, en el centro de trabajo de Pamplona, con determinadas condiciones laborales, especialmente el cobro de un determinado "plus de actividad". En mayo de 2012 la citada empresa comunicó a los trabajadores demandantes que a partir del 1 de junio de 2012 siguiente pasarían a prestar servicios para la compañía de seguridad OMBUDS sucedió a la anterior y se subrogó como nueva empleadora en su contrato de trabajo, en cumplimiento del art. 44.1 del ET , así como del art. 14 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Seguridad Privada que establece, para los supuestos de sucesión empresarial, que la nueva empresa adjudicataria del servicio "*deberá respetar al trabajador todos los derechos laborales que tuviese reconocidos en su anterior empresa, incluida la antigüedad, siempre que éstos provengan de pactos o acuerdos lícitos que se hayan puesto en su conocimiento, junto con la documentación pertinente, o que el trabajador pueda demostrar*".

Desde entonces los trabajadores no han percibido el plus de puesto de trabajo que percibían con Eulen, ni tampoco las dietas y gastos de locomoción, percibiendo además las nóminas fraccionadas hasta en dos meses. Además, entre otras modificaciones, la nueva adjudicataria no les permite disfrutar de los días de descanso de manera continuada y les entrega el cuadrante laboral con muy poca antelación, habiendo requerido la letrada de los demandantes a la empresa para que, entre otros extremos, comunicara por escrito las condiciones de trabajo que estaba aplicando.

2.- El 18/06/2012 la empresa OMBUDS suscribió un pacto con la representación de los trabajadores sobre jornadas de trabajo y condiciones salariales para los servicios de protección personal concertados con el Ministerio del Interior, con efectos de 1 de junio de 2012. En dicho nuevo "Pacto de Empresa" se incluyó la siguiente Disposición Final Segunda: "*Los trabajadores que, como consecuencia de lo dispuesto en el art. 14 del Convenio Colectivo de las Empresas de Seguridad , se hayan visto afectados por una subrogación de servicios, a resultas de la cuál se hayan integrado en la plantilla de Ombuds Compañía de Seguridad, S.A., se regirán en adelante, en cuanto a sus condiciones salariales y de jornada de trabajo, por lo dispuesto en el presente Acuerdo, que, a estos efectos, constituye un pacto de homogeneización de condiciones de trabajo suscrito en los términos del art. 44.4 del Estatuto de los Trabajadores "*. En aplicación de dicho acuerdo, los trabajadores demandantes -como todos los demás procedentes de EULEN- no percibió en ningún momento -puesto que al citado Acuerdo se le dio efectos de 1 de junio de 2012, el mismo día de la subrogación- los salarios que percibía en EULEN sino otros distintos y de menor cuantía y, por ello, interpones su demanda.

3.- La demanda es estimada por el Juzgado de lo Social, cuya sentencia es confirmada por el TSJ de Navarra en sentencia de 09/10/2013 que ahora se recurre en unificación de doctrina por la empresa OMBUDS.

Razona la Sala de suplicación que las nuevas condiciones aplicadas por la empresa constituyen una modificación sustancial colectiva de las condiciones de trabajo que obligaba a la empresa a seguir el trámite del art. 41 ET , y comunicarse individualmente a cada uno de los trabajadores afectados, sin que contrariamente a lo alegado conste que el acuerdo extraestatutario de junio de 2012 vincule a los trabajadores "subrogados", más aún, teniendo en cuenta que dicha subrogación se produjo el 1 de junio de 2012 y el acuerdo comenzó a negociarse el 22 de mayo, y por tanto, antes de que fuese efectiva la subrogación.

4. La recurrente aporta como sentencia contradictoria la de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco de 26/3/2013 que trata de idéntico supuesto: el demandante es también un escolta de EULEN cuyo contrato de trabajo es subrogado por OMBUDS en la misma fecha de 1/6/2012 y que es objeto de la misma alteración en sus condiciones salariales, al aplicársele el mencionado "Pacto de Empresa" de 18/6/2012, con efectos de 1/6/2012. Los hechos, fundamentos y pretensiones en ambos litigios son los mismos pero la respuesta judicial es diversa: en este caso, su demanda se desestima en sentencia que es confirmada por el TSJ del País Vasco en la citada sentencia de contraste. Se cumple, pues, con toda claridad, el art. 219 de la LRJS .

**SEGUNDO.-** 1. Denuncia el recurrente la infracción del art. 41.4º del Estatuto de los Trabajadores .

Para la correcta solución del recurso conviene recordar que los trabajadores demandantes -al igual que el de la sentencia de contraste- se incorporaron a la empresa el 1 de junio de 2012 como consecuencia de la aplicación





de la cláusula convencional que obliga a las empresas del sector a subrogarse en la plantilla de la empresa saliente tras un cambio en la contrata.

Tal hecho había de dar lugar al reconocimiento y mantenimiento de las condiciones que el trabajador tenía en la empresa saliente, tanto si se acude a la literalidad del precepto del convenio, como a lo que se establece en el art. 44 ET para el caso de sucesión empresarial - aquí impuesta por dicha norma paccionada-. Pese a ello, resulta evidente que las condiciones salariales del trabajador no fueron mantenidas en ningún momento pues, como ya hemos apuntado, desde el primer mes de servicios para la empresa entrante - la aquí recurrente-, aquél vio minorada su retribución.

Ello lleva a la parte actora a sostener que se ha producido una modificación sustancial de sus condiciones sin haberse seguido el cauce del art. 41 ET . Y éste es el parecer de la Sala de suplicación que niega que se haya celebrado un verdadero acuerdo de modificación sustancial.

2. Como señala esta Sala IV/ TS en supuesto sustancialmente idéntico, resuelto por sentencia de 14 de mayo de 2014 (rcud. 2143/13 ), en la que indicábamos que: *"Ciertamente, el acuerdo alcanzado en la empresa con fecha 18 de junio de 2012 no puede tener la eficacia pretendida por la empresa y ello por varias razones.*

*En primer lugar, tal 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, tal y como la propia parte recurrente pone de relieve en su escrito de formalización del recurso: se inició el 22 de mayo de 2012 y las reuniones se celebraron los días 22 y 30 de mayo, 4, 7 y 17 de junio de 2012.*

*A mayor abundamiento, no sólo se trata 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. Hemos de afirmar que de este modo se elude una de las garantías inherentes al mecanismo subrogatorio. De esta forma la sucesión empresarial se produce con alteración de las condiciones para los trabajadores, contraviniendo así las disposiciones convencionales y legales que consagran aquellas garantías.*

*(...) En segundo lugar, no consta 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.*

*Por último, 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.*

*(...) Tal 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. Como hemos indicado, no consta que la comisión negociadora integrada a partir del 22 de mayo se viera alterada por la circunstancia de que la empresa asumiera la contrata de EULEN. Es cierto que cabe la posibilidad de que dicha integración de trabajadores acabara arrojando el mismo resultado de representatividad social, pero ello solo sería constatable una vez tal subrogación se hubiera hecho efectiva. En todo caso, nada se indica en el acuerdo final sobre esa circunstancia sobrevenida durante el proceso de negociación. El citado pacto sigue refiriéndose a la modificación de un acuerdo colectivo anterior que, por razones cronológicas evidentes, no era aplicable a los trabajadores que después pasan de EULEN a la empresa demandada.*

*(...) A esto último no cabe oponer que en la Disposición Final Segunda del pacto se haga referencia a los afectados por una subrogación, pues se trata, en todo caso, de aquellos que lo fueron por una subrogación anterior a esta concreta negociación -de la documental se desprende que la empresa había asumido otras plantillas de distintas empresas en momentos previos-, respecto de los cuales sí sería admisible la homogenización de condiciones pretendida al amparo del art. 44.4 ET ."*

Razones de seguridad jurídica imponen la misma solución para el presente supuesto.

**TERCERO.-** 1. No cabe duda, como señala la sentencia recurrida, de que los actores han 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.

2. En realidad lo que ha sucedido es que a los trabajadores provenientes de EULEN se les han aplicado 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. En suma, es la sentencia recurrida la que acierta en la solución dada a la cuestión planteada en el presente litigio.

**CUARTO.-** 1. Lo expuesto nos conduce a la desestimación del recurso, no compartiendo así el criterio del Ministerio Fiscal, y a la consiguiente confirmación de la sentencia recurrida.

2. En atención a lo dispuesto en el art. 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 dado para recurrir y a soportar que se de el destino legal a la consignación que en su caso hubiere efectuado.

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

#### FALLAMOS

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la representación de OMBUDS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD S.A. frente a la sentencia dictada el 09 de octubre de 2013 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Navarra, en recurso de suplicación nº 224/2013, iniciados en el Juzgado de lo Social nº 1 de Pamplona, autos núm. 1030/12, a instancias de D. Porfirio, D. Jose Ramón, D. Pedro Enrique, Bernabe, DÑA. Rocío, D. Evaristo, Y DÑA. Alejandra frente a la empresa OMBDUS COMPAÑÍA DE SEGURIDAD SA. Con imposición de costas, y pérdida del depósito y consignaciones dadas para recurrir, a los que se dará el destino legal que corresponda.

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

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

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