



Roj: **STS 3070/2026 - ECLI:ES:TS:2026:3070**

Id Cendoj: **28079140012026100582**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **07/07/2026**

Nº de Recurso: **193/2025**

Nº de Resolución: **632/2026**

Procedimiento: **Recurso de casación**

Ponente: **ISABEL OLMOS PARES**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ, País Vasco, 11-02-2025,**
STSJ PV 819/2025,
STS 3070/2026

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 632/2026

Fecha de sentencia: 07/07/2026

Tipo de procedimiento: CASACION

Número del procedimiento: 193/2025

Fallo/Acuerdo:

Fecha de Votación y Fallo: 07/07/2026

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Procedencia: SALA DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DEL PAIS VASCO

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

Transcrito por: CGG

Nota:

CASACION núm.: 193/2025

Ponente: Excm. Sra. D.^a Isabel Olmos Parés

Letrado de la Administración de Justicia: Ilmo. Sr. D. Alfonso Lozano De Benito

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 632/2026

Excmas. Sras. y Excmo. Sr.

D.^a Concepción Rosario Ureste García, presidenta

D. Juan Molins García-Atance

D.^a Isabel Olmos Parés

D.^a Luisa María Gómez Garrido

En Madrid, a 7 de julio de 2026.

Esta Sala ha visto el recurso de casación ordinaria interpuesto por la letrada doña Helena Unanue Aguirretxe, en nombre y representación de Confederación Intersindical ELA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco 375/2025, de 11 de febrero, procedimiento 2664/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la Confederación Intersindical ELA contra Delta Seguridad, SA; Sindicato Comisiones Obreras (CCOO); Unión General de Trabajadores (UGT); Unión Sindical Obrera (USO); don Isaac ; don Luis Enrique ; don Emiliano y don Bienvenido , en su calidad de miembros del Comité de Empresa.

No ha comparecido la parte recurrida.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª Isabel Olmos Parés.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.-Por la representación letrada de Confederación Sindical ELA, se presentó demanda sobre conflicto colectivo por modificación sustancial de las condiciones de trabajo, de la que conoció la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia, y en la que tras exponer los hechos y motivos que estimó de aplicación terminó suplicando se dictara sentencia por la que:

«se declare que la MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO de la que han sido objeto los trabajadores de la empresa demandada, es nula o subsidiariamente injustificada y se condene a la empresa demandada DELTA SEGURIDAD SA a que se declare nulo y se deje sin efecto el Acuerdo Vacacional delta Seguridad Gpizkoa 2025/2026, por considerar que supone una modificación sustancial de las condiciones de trabajo consistente en modificar el sistema de fijación de vacaciones de las trabajadoras y se les reponga en su anterior condición de sistema de fijación de vacaciones, y a estar y pasar por esta declaración y a reponerles en sus anteriores condiciones de trabajo».

SEGUNDO.-Admitida a trámite la demanda se celebró el acto del juicio, con la intervención de las partes y el resultado que se refleja en el acta que obra unida a las actuaciones. Recibido el pleito a prueba se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.-Con fecha 11 de febrero de 2025 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco dictó sentencia, en la que se exponían los siguientes hechos probados:

«PRIMERO. - El presente conflicto colectivo afecta a todos los trabajadores de la empresa demandada Delta Seguridad S.A. de todos los centros de trabajo en la provincia de Guipúzcoa.

SEGUNDO. - Se interpone el conflicto colectivo para que se declare nulo y sin efecto el Acuerdo Vacacional para el periodo 2025/2026 y se reponga a los trabajadores en el anterior sistema de fijación de las vacaciones.

TERCERO. - El citado Acuerdo Vacacional fue suscrito el 18 de octubre de 2024 y su contenido consta en la prueba documental aportada por la parte demandante.

CUARTO. - El Acuerdo Vacacional fue negociado y suscrito entre la representación de la empresa y el comité de empresa formado por Isaac y Luis Enrique , arribos del sindicato ELA; Emiliano , del sindicato CCOO; y Bienvenido , del sindicato USO.

QUINTO. - El comité de empresa está formado por dos miembros del sindicato ELA; un miembro del sindicato UGT; un miembro del sindicato CCOO; y un miembro del sindicato USO.

SEXTO. - El mandato del comité de empresa finalizó el 2 de Julio de 2019; y desde entonces no se han realizado nuevas elecciones sindicales.

El actual miembro del comité de empresa Emiliano , del sindicato CCOO, vino a sustituir la vacante dejada por otro trabajador del mismo sindicato, que abandonó la empresa.

La vacante del sindicato UGT no fue cubierta por otro trabajador.

SÉPTIMO. - Resulta de aplicación el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada.

OCTAVO, - El intento de conciliación, realizado el 28 de noviembre de 2024, finalizó sin avenencia».

En dicha sentencia aparece la siguiente parte dispositiva:

«Que se desestima la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato ELA frente a Delta Seguridad S.A., los miembros de su comité de empresa y los sindicatos CCOO, UGT, USO».



CUARTO.-Frente a dicha resolución se interpuso recurso de casación ordinaria por la representación legal de la demandante, siendo admitido a trámite por providencia de esta Sala de 12 de octubre de 2025.

QUINTO.-No habiendo comparecido las partes recurridas, se emitió informe por el Ministerio Fiscal en el sentido de interesar la desestimación del recurso.

Instruida la Excma. Sra. Magistrada ponente, se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 7 de julio de 2026, fecha en que tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- 1.La cuestión suscitada en el presente recurso de casación ordinaria radica en determinar si debe ser declarado nulo y sin efecto el Acuerdo Vacacional para el periodo 2025/2026 suscrito por las partes por suponer una modificación sustancial de condiciones de trabajo, así como por vulnerar lo establecido en el convenio colectivo sectorial y, por tanto, procede reponer a los trabajadores en el anterior sistema de fijación de las vacaciones.

2.La demanda de conflicto colectivo en materia de modificación sustancial de las condiciones de trabajo presentada por ELA, frente a UGT, CCOO y USO, así como frente a la empresa Delta Seguridad, SA y los miembros del comité de empresa, don Luis Enrique, don Bienvenido, don Emiliano y don Isaac pretendía se declarase nulo y sin efecto el Acuerdo Vacacional para el periodo 2025/2026 y se repusiese a los trabajadores en el anterior sistema de fijación de las vacaciones.

3.En la instancia se dictó sentencia por el TSJ del País Vasco de fecha 11 de febrero de 2025, ahora recurrida en casación, en cuyo fallo se dispone: «Que se desestima la demanda de conflicto colectivo presentada por el sindicato ELA frente a Delta Seguridad S.A., los miembros de su comité de empresa y los sindicatos CCOO, UGT, USO».

4.Frente a la referida sentencia recurre en casación el sindicato ELA construyendo su recurso con dos motivos, ambos con amparo en el art. 193 c) de la LRJS (se entiende error material y que la cita se corresponde con el art. 207 e) de la LRJS).

A) En el motivo primero, se denuncia la vulneración del art. 41 del ET en relación con el art. 138 LRJS, sosteniendo que el "acuerdo vacacional" de 18 de octubre de 2024 constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo -al introducir limitaciones, criterios y agrupaciones nuevas sobre vacaciones no previstas en el convenio- que afecta colectivamente a la plantilla y que, sin embargo, la empresa no siguió el procedimiento legal exigido (sin periodo de consultas, ni negociación válida, ni notificación individual), ni acreditó causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, por lo que la medida debe declararse nula o, subsidiariamente, injustificada.

B) En el motivo segundo, se denuncia la infracción del art. 57 del Convenio Colectivo estatal de seguridad privada en relación con el art. 82.3 ET, al considerar que la empresa reguló aspectos sustanciales del régimen de disfrute de vacaciones no previstos en el convenio (criterios de coincidencia, exclusión de colectivos, agrupaciones y limitaciones por periodos), lo que supone una alteración de condiciones pactadas convencionalmente que debía tramitarse mediante el procedimiento de inaplicación del convenio ("descuelgue"), que exige acuerdo con la representación de los trabajadores y no permite la decisión unilateral empresarial, por lo que la actuación empresarial resulta contraria a derecho y determinante de la nulidad de la medida.

5.El Ministerio Fiscal ha informado en el sentido de que el propio recurrente admite que el acuerdo regula cuestiones no previstas en el convenio y que, difícilmente, con el acuerdo que se impugna, se puede quebrantar el art 57 del Convenio Colectivo si aquel no se ocupa de las materias que este último regula.

SEGUNDO.- 1.Entrando a resolver el motivo primero, como decíamos, en el mismo se denuncia la vulneración del art. 41 del ET en relación con el art. 138 LRJS, sosteniendo que el "acuerdo vacacional" de 18 de octubre de 2024 constituye una modificación sustancial de condiciones de trabajo -al introducir limitaciones, criterios y agrupaciones nuevas sobre vacaciones no previstas en el convenio- que afecta colectivamente a la plantilla, siendo que la empresa no siguió el procedimiento legal exigido (sin periodo de consultas, ni negociación válida, ni notificación individual), ni acreditó causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, por lo que la medida debe declararse nula o, subsidiariamente, injustificada.

2.Los hechos probados dan cuenta de lo que sigue:

A) El citado Acuerdo Vacacional fue suscrito el 18 de octubre de 2024 y su contenido consta en la prueba documental aportada por la parte demandante.

B) El Acuerdo Vacacional fue negociado y suscrito entre la representación de la empresa y el Comité de empresa formado por Isaac y Luis Enrique, ambos del sindicato ELA; Emiliano, del sindicato CCOO; y Bienvenido, del sindicato USO.

C) El Comité de empresa está formado por dos miembros del sindicato ELA; un miembro del sindicato UGT; un miembro del sindicato CCOO; y un miembro del sindicato USO.

D) El mandato del Comité de empresa finalizó el 2 de Julio de 2019; y desde entonces no se han realizado nuevas elecciones sindicales.

E) El actual miembro del Comité de empresa Emiliano, del sindicato CCOO, vino a sustituir la vacante dejada por otro trabajador del mismo sindicato, que abandonó la empresa. La vacante del sindicato UGT no fue cubierta por otro trabajador.

F) Resulta de aplicación el convenio colectivo estatal de empresas de seguridad privada.

3.La sentencia da cuenta del resultado de la prueba testifical practicada en la persona del delegado sindical del sindicato demandante ELA, conforme a la cual no resultó esclarecido el régimen de vacaciones que regía en la empresa con anterioridad a la suscripción del Acuerdo enjuiciado.

4.Ciertamente, si como afirma la Sala de instancia no consta acreditado cuál era el sistema de vacaciones previos, mal puede concluirse si se ha producido o no una modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

En nuestra STS 584/2025, de 12 de junio (rec. 192/2023), precisamente tuvimos en cuenta este tipo de circunstancias y, en relación a un supuesto cambio operado en las pruebas físicas para el desempeño de la profesión de bombero que se impugnaba en la demanda al considerar que se había producido una modificación sustancial dijimos que: «[...] en este caso no podemos partir de que se haya introducido un cambio en lo relativo a las exigencias de capacidad física. No consta en hechos probados cuáles son las exigencias de capacidad física para el desempeño de la profesión de referencia que venían exigiéndose con anterioridad. El correo de 22 de febrero de 2023 remitido al colectivo de bomberos que consta en el ordinal undécimo de los hechos probados define las pruebas que se van a realizar, pero no dice cuáles eran las exigencias físicas previas que se requerían para acceder a la profesión y desempeñar la misma, con lo cual no es posible hacer una comparación para determinar si se ha producido un cambio sustancial en ellas. Si así fuera es cuando procedería determinar si las nuevas exigencias físicas derivan del cumplimiento de una obligación externa o de una conveniencia empresarial para una mejor prestación del servicio, pero no habiendo quedado probado en qué consista el cambio realizado en la aptitud física exigida no podemos partir de que se haya producido un cambio sustancial».

5.La necesaria comparación, por tanto, entre el sistema de vacaciones anteriores al Acuerdo que se impugna y las establecidas en el mismo se hace ineludible ante la afirmación de la parte demandada del que el Acuerdo en cuestión modifica de forma sustancial el sistema de vacaciones que venía siendo aplicable.

Por otro lado, la impugnación del referido Acuerdo se vincula también al hecho de que el mismo recoge extremos que exceden del convenio colectivo, lo que determina que el núcleo de la discusión se traslada al segundo motivo del recurso donde se alega la infracción del art. 57 del Convenio Colectivo.

TERCERO.- 1.En efecto, en el motivo segundo, se denuncia la infracción del art. 57 del Convenio Colectivo estatal de seguridad privada en relación con el art. 82.3 ET, al considerar que la empresa reguló aspectos sustanciales del régimen de disfrute de vacaciones no previstos en el convenio (criterios de coincidencia, exclusión de colectivos, agrupaciones y limitaciones por periodos), lo que supone una alteración de condiciones pactadas convencionalmente que debía tramitarse mediante el procedimiento de inaplicación del convenio ("descuelgue"), que exige acuerdo con la representación de los trabajadores y no permite la decisión unilateral empresarial, por lo que la actuación empresarial resulta contraria a derecho y determinante de la nulidad de la medida.

2.El art. 38 del ET sobre "vacaciones" establece que:

«1. El periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituible por compensación económica, será el pactado en convenio colectivo o contrato individual. En ningún caso la duración será inferior a treinta días naturales.

2. El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

En caso de desacuerdo entre las partes, la jurisdicción social fijará la fecha que para el disfrute corresponda y su decisión será irrecurrible. El procedimiento será sumario y preferente.

[...].».

3.El Art. 57 del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (código de convenio n.º 99004615011982), para el periodo 2023-2026, que fue suscrito, con fecha 21 de octubre de 2022 (BOE Núm. 299, de 14 de diciembre de 2022), sobre "Vacaciones", dispone que:

«Todos los trabajadores disfrutarán vacaciones retribuidas, con arreglo a las condiciones siguientes:

1. Tendrán una duración de treinta y un días naturales para todo el personal de las Empresas sujetas a este Convenio Colectivo que lleve un año al servicio de estas.

2. La retribución correspondiente al período de vacaciones vendrá determinada por la suma del «total» de la Tabla de Retribuciones del Anexo, y por los conceptos comprendidos en ella, más el Complemento Personal de antigüedad (Trienios/Quinquenios) y el promedio mensual de lo devengado en el período de referencia por el trabajador por cualquiera de los complementos establecidos en el artículo 40.2 del Convenio (excepto aquellos que tengan ya regulada una forma específica de retribución en las vacaciones en este Convenio: plus de peligrosidad, plus de Ceuta y Melilla y plus de actividad) correspondiente a los doce meses inmediatamente anteriores a aquél en que se inicie el período de vacaciones, promedio que, dividido entre los 31 días de vacaciones, será abonado por cada día disfrutado de vacaciones.

3. En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones.

4. Cuando el período de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la empresa al que se refiere el párrafo anterior coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el período de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4, 5 y 7 del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

En el supuesto de que el período de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

5. Cuando un trabajador cese en el transcurso del año, tendrá derecho a la parte proporcional de la imputación en metálico de las vacaciones en razón al tiempo trabajado.

6. El cómputo de jornada de los días de vacaciones se realizará en base a lo establecido en el número 7 del artículo 52».

4.El Acuerdo en cuestión tiene los siguientes puntos:

«1. Los trabajadores podrán disfrutar de las vacaciones anuales (31 días) a las que tienen derecho en cualquier mes del ejercicio de que se trate.

2. El presente acuerdo vacacional tendrá vigencia para los ejercicios 2025/2026.

3. Los trabajadores deberán solicitar por escrito, las vacaciones a la empresa, de forma presencial o-bien por correo; electrónico a la dirección, DIRECCION000 , dentro del periodo: comprendido entre el 22 de octubre y el 31 de octubre de 2024, ambos inclusive.

4. En el supuesto de que las solicitudes cursadas por los trabajadores coincidan en una misma quincena con un número superior al 20% de los trabajadores de cada centro o agrupación de trabajadores, (como se explica en el punto 5); se procederá a realizar un sorteo conforme a las reglas establecidas, en las estipulaciones de ese acuerdo.

[...]

5. En aquellos servicios en los que solo exista un trabajador asignado de forma permanente, quedando por tanto excluidos los correturnos sus solicitudes será agrupadas junto con el resto de trabajadores en sus mismas circunstancias como si fueran un único centro, a partir de lo cual será considerada igualmente la limitación del 20% y, de ser preciso, se aplicará, el sorteo previsto en el punto anterior.

6. Servicios de Protección (escoltas). Se agruparán en un único gruño al cual se le aplicará la limitación y las reglas previstas en el presente Acuerdo
7. El período de mayor productividad solo se podrá solicitar en una quincena natural. Deberá ser del 1 al 15 y del 16 al 30 o 31, de manera que no coincidan dos trabajadores de un mismo servicio (a continuación, establece los períodos de mayor y máxima productividad)
8. Los trabajadores no podrán disfrutar de más de una quincena natural del 1 al 15 y del 1.6 al 30 o 31 en el período de máxima productividad. Todos los trabajadores disfrutarán de los periodos que hayan solicitado, sin limitar cualquier otro derecho que les ampare legal y convencionalmente.
9. El periodo vacacional comenzará a computar el primer día solicitado por el trabajador, autorizado por la empresa, no siendo descontados los días de descanso a los que tenga derecho por jornada anterior al periodo vacacional solicitado. Los 31 días naturales de vacaciones podrán dividirse en periodos, no inferiores a 7 u 8 días, salvo pacto en contrario.
10. En el periodo de Navidad, comprendido entre el 22 de diciembre y el 31 de diciembre, ambos inclusive, los trabajadores solo podrán solicitar un periodo vacacional de 7 u 8 días. La persona que, por cuadrante, ya tuviera asignada una libranza, conforme establece el artículo 52 d del convenio colectivo, no podrá solicitar el disfrute de otro periodo a fin: de que todos los trabajadores puedan ejercer este derecho. La solicitud de disfrute vacacional se hará siempre manteniendo el cupo y el orden del sorteo (si se tuviese que realizar), de un trabajador por periodo y servicio;
11. Los servicios que, por acuerdo entre los trabajadores, se cubran entre ellos íntegramente las vacaciones podrán tomarlas, como deseen. Deberán enviar este compromiso a la empresa por escrito, junto con el cuadrante anual confeccionado con las fechas, firmado con nombre, apellidos y DNI por todos los trabajadores conformes.
12. Todas aquellas vacaciones que no cumplan los parámetros establecidos o no se entreguen en plaza serán desestimadas, siendo estas a acordar entre el trabajador y la empresa.
13. Se comunica a todos los trabajadores que, ante cualquier incidencia con la solicitud de vacaciones, podrán ponerse en contacto con el comité: de empresa;
14. El presente acuerdo extiende su vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026, quedando prorrogado, anualmente, salvo denuncia expresa que deberá ser realizada por cualquiera de las partes con anterioridad al 1 de octubre».

5.Como hemos visto, el art. 38.2 ET dispone que: «El periodo o periodos de su disfrute se fijará de común acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.» y en el apartado 3 que: «El calendario de vacaciones se fijará en cada empresa. El trabajador conocerá las fechas que le correspondan dos meses antes, al menos, del comienzo del disfrute».

En nuestra STS 673/2025, de 2 de julio (rec. 164/2024), recordábamos que: «[...], la obligación de negociación colectiva sobre el calendario vacacional resultaría del artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores. En este punto el recurrente confunde la negociación con el trabajador individual en la determinación de las fechas de las vacaciones (artículo 38.2) con la negociación colectiva del sistema vacacional, igualmente contemplada en el citado precepto cuando se refiere a "lo establecido en su caso en los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones"».

Por su parte, el Convenio Colectivo objeto de nuestro análisis, después de establecer cuál en el período de vacaciones y cuál es su retribución, en su punto 3, señala que: «En cada Empresa se establecerá un turno rotativo de disfrute de las vacaciones. El período que constituye turno se determinará de acuerdo entre las Empresas y el Comité de Empresas o delegados de Personal, debiéndose fijar el cuadro de vacaciones con antelación de dos meses al inicio del período anual de vacaciones».

De esta forma el propio convenio remite a la negociación colectiva para la fijación de un turno rotativo de disfrute de vacaciones; en concreto, al acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa.

El Acuerdo que se impugna ha sido alcanzado por la empresa y el Comité de empresa y, no se cuestiona la legitimación de sus integrantes, pese a los avatares que ha sufrido su composición, según se relata en los hechos probados. Se cuestiona simplemente el hecho de que el mismo altere el régimen convencionalmente previsto. Sin embargo, como se ha visto, el Convenio, en relación con la fijación de los turnos rotatorios para el disfrute de vacaciones, se remite al Acuerdo que puedan alcanzar las partes, sin establecer limitaciones o criterios que condicionen la misma.



De este modo, no puede ser acogida la alegación de que la empresa debería haber acudido al descuelgue habida cuenta que ninguna previsión contiene el citado precepto en orden a establecer criterios de determinación de cómo se deben articular los turnos rotatorios para el disfrute de las vacaciones, siendo que el sistema pactado ha sido alcanzado por Acuerdo entre la empresa y el Comité de Empresa, que es lo único que exige el Convenio.

Como informa el Ministerio Fiscal, el Acuerdo contiene previsiones sobre el régimen de turnicidad que no pueden contravenir el convenio, pues este tan solo alude a "un turno rotativo de disfrute de las vacaciones" en cada empresa, lo que hace necesario o justifica que colectivamente se pactara un régimen más específico, cubriendo así la carencia de la norma convencional que expresamente derivaba su desarrollo a la negociación inferior del ámbito de empresa. En suma, procede la desestimación de este segundo motivo y, por ende, del recurso.

CUARTO.- 1.En atención a lo expuesto, de conformidad a lo informado por el Ministerio Fiscal procede la desestimación del recurso y la confirmación de la sentencia de instancia.

2.Sin imposición de costas, conforme dispone el art. 235 de la LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º.- Desestimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por la letrada doña Helena Unanue Aguirretxe, en nombre y representación de Confederación Intersindical ELA contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco 375/2025, de 11 de febrero, procedimiento 2664/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de la Confederación Intersindical ELA contra Delta Seguridad, SA; Sindicato Comisiones Obreras (CCOO); Unión General de Trabajadores (UGT); Unión Sindical Obrera (USO); don Isaac ; don Luis Enrique ; don Emiliano y don Bienvenido , en su calidad de miembros del Comité de Empresa.

2º.- Confirmar la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de País Vasco 375/2025, de 11 de febrero, procedimiento 2664/2024.

3º.- Sin costas.

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

Así se acuerda y firma.