



Roj: **STS 3017/2018** - ECLI: **ES:TS:2018:3017**

Id Cendoj: **28079140012018100674**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **21/06/2018**

Nº de Recurso: **2602/2016**

Nº de Resolución: **657/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **MARIA LUISA SEGOVIANO ASTABURUAGA**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **STSJ PV 1152/2016,**
STS 3017/2018

UNIFICACIÓN DOCTRINA núm.: 2602/2016

Ponente: Excm. Sra. D.^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

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

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

PLENO

Sentencia núm. 657/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D.^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D.^a. Maria Luisa Segoviano Astaburuaga

D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D.^a. Rosa Maria Viroles Piñol

D.^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego

D.^a. Maria Luz Garcia Paredes

En Madrid, a 21 de junio de 2018.

Esta Sala ha visto los recursos de casación para la unificación de doctrina interpuestos por la letrada D.^a Naiara Olaskoaga Bereziartua, en nombre y representación de la Confederación Sindical ELA y de su afiliado D. Constantino , y la letrada D.^a Celia Ansorena González, en nombre y representación de la mercantil AXPE CONSULTING SL, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de fecha 26 de abril de 2016, recaída en el recurso de suplicación núm. 671/2016 , que resolvió el formulado contra la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao, dictada el 15 de diciembre de 2015 , en los



autos de juicio núm. 659/2015, iniciados en virtud de demanda presentada por la Confederación Sindical ELA y su afiliado D. Constantino , contra las empresas AXPE CONSULTING SL., GENERAL SOFTWARE, SL., AXPE CONSULTING NORTE, SL. y AXPE CONSULTING CANTABRIA, S.L., siendo parte interesada el Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), sobre despido.

Han sido partes recurridas las empresas GENERAL TECHNOLOGIES CONSULTING, SL, AXPE CONSULTING NORTE, D.ª y AXPE CONSULTING CANTABRIA, SL.

Ha sido ponente la Excm. Sra. D.ª Maria Luisa Segoviano Astaburuaga.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Con fecha 15 de diciembre de 2015, el Juzgado de lo Social nº 3 de los de Bilbao, dictó sentencia en la que consta la siguiente parte dispositiva: «Que desestimando la demanda deducida por Constantino contra AXPE CONSULTING SL, AXPE CONSULTING CANTABRIA SL, AXPE CONSULTING NORTE SL y GENERAL TECHNOLOGIES CONSULTING SL y FOGASA, debo declarar y declaro la procedencia de la decisión empresarial de extinción de la relación laboral del demandante».

SEGUNDO.- Que en la citada sentencia y como HECHOS PROBADOS se declaran los siguientes: « **PRIMERO.-** "El demandante Constantino , ha venido prestando sus servicios por cuenta y a las órdenes de la demandada "AXPE CONSULTING, S.L.", con categoría profesional reconocida en nómina de ANALISTA, antigüedad desde el 23.2.09 y salario bruto mensual de 2.862,76 euros de aplicarse el Convenio de oficinas y despachos de Vizcaya y de 2.416,16 euros de aplicarse el Convenio estatal de empresas consultoras y estudios de mercado y de la opinión pública. **SEGUNDO.-** El demandante prestaba servicios en el centro de trabajo de la empresa en Bizkaia, aunque estando adscrito a ese centro prestaba sus servicio como consultor en el centro de trabajo del cliente Customer hasta el momento de su despido. El trabajador tiene experiencia profesional y formación en sistemas diferentes al Java, en el centro de Vitoria los servicios que se están prestando requieren experiencia y conocimientos en ese sistema o lenguaje informático. **TERCERO.-** La empresa AXPE consulting SI tiene dos centros de trabajo en Euskadi, uno en Bilbao y otro en Vitoria. Parte de los trabajadores que prestaban servicios en el centro de Bizkaia han sido dados de alta en Vitoria , 15 trabajadores fueron dados de baja en Bilbao el 31.7.13 y dados de alta en Vitoria el 1.8.13, otro más el 14.4.14, otro el 23.6.14, otro el 31.5.15. Tres trabajadores de Axpe Consulting Álava, son cesados en este centro y al día siguiente dados de alta en Axpe Consulting Cantabria SL. **CUARTO.-** Por acuerdo suscrito el 18/03/11 por el Departamento de Interior del Gobierno Vasco y la demandada, se adjudica a AXPE CONSULTING, S.L. la ejecución del contrato de "soporte al Centro de Atención a Usuarios" (expediente NUM000) por un plazo inicial de 24 meses, y que fue prorrogado mediante Orden de la Consejera de Seguridad de 15/03/13, obrando los documentos expresados en el bloque documental de la empresa, que se da por íntegramente reproducido. Abierto el correspondiente procedimiento de adjudicación el 30/04/14, mediante Orden de la Consejera de Seguridad de 30/01/15 (documento de la empresa, que se da por íntegramente reproducido), se adjudicó el servicio de "soporte al Centro de Atención a Usuarios" a las empresas INFORMÁTICA EL CORTE INGLÉS, S.A. y SERMICRO, S.A.UTE. El Antecedente de Hecho decimocuarto de la Orden indicada, tiene el siguiente contenido: "Con fecha 4 de noviembre de 2014, se envió requerimiento a la empresa AXPE CONSULTING S.L. a efectos de completar la documentación que dispone el artículo 151.2 del Texto Refundido de la Ley de Contratos del Sector Público , que debía ser atendido en el plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente a su recepción. Transcurrido dicho plazo, la empresa AXPE CONSULTING S.L. no aporta la documentación solicitada". Por la empresa no se presenta la documentación por ser inviable la oferta económica presentada en la licitación. **SEXTO.** - AXPE CONSULTING, S.L. tiene su domicilio social en Madrid, se constituye el 26.10.04, siendo su objeto social genérico la realización de actividades informáticas y de tratamiento automático de la informática. Germán es consejero delegado de esta mercantil. AXPE CONSULTING NORTE SL se constituye el 7.10.13, su administrador único es el Sr Germán , teniendo el mismo objeto social que la anterior, con domicilio social en Álava. AXPE CONSULTING CANTABRIA SL se constituye el 13.6.14, su administrador único es el Sr Germán , teniendo el mismo objeto social que la anterior, con domicilio social en Camargo, Cantabria. **SÉPTIMO.-** Por contrato de 6.6.14 se adjudica a la UTE AXPE CONSULTING SL-CONSULTING INFORMÁTICO DE CANTABRIA SL la ejecución del servicio unificado de mantenimiento de aplicaciones informáticas de la Administración de las CA de Cantabria. Para la ejecución de ese contrato la empresa AXPE CONSULTING SL suscribe contrato de arrendamiento de servicios con la empresa AXPE CONSULTING CANTABRIA SL en fecha 1.6.14 con efectos a 10.6.14, existiendo facturación del servicio prestado. Por resolución de 10.4.13 se le adjudica a la empresa AXPE CCONSULTING SL el contrato de SPRI para el servicio de atención al público y validación administrativa. Por contrato de 5.6.15 se adjudica este servicio a la empresa WISIDW TELECOM SL. Por contrato de julio de 2010 se adjudica a la empresa AXPE CONSULTING SL el proyecto KZ GUNEA de Alava, adjudicación que finaliza el 14.5.14, por adjudicación a otra mercantil . **OCTAVO.-** La empresa notificó a la parte actora comunicación



extintiva por causas objetivas fechada el 1.7.15 y con efectos a ese día. Carta que se basa en causas de índole productivo y organizativo, fundamentalmente derivadas de la inviabilidad del centro de trabajo de Bilbao aunque hace referencia a pérdidas de la cifra de negocios de la empresa en general desde 2012. Se da por reproducida la carta que obra en autos. La indemnización expresada en la carta fue abonada al trabajador, calculada a prevención con el importe correspondiente al Convenio provincial de oficinas y despachos de Vizcaya, importe que ascendió a 3.842,86 euros. Asimismo, la comunicación de cese fue notificada al comité de empresa del centro de Madrid y de Bilbao. **NOVENO.-** En la página de info-job existen anuncios de puestos en la empresa AXPE CONSULTING SL para diferentes centros de trabajo de AXPE que no son el de Bilbao, anuncios del año 2015 y para programadores de JAVA. El 25.8.15 se publica en prensa que AXPE pretende duplicar su plantilla con una nueva plataforma en Cantabria. El abono de la indemnización por cese de un trabajador de AXPE CONSULTING SL se hizo por la empresa GENERAL TECHNOLOGIES CONSULTING SL. Por la empresa Banca March el 3.12.15 se señala la existencia de un error respecto a ese apunte contable, siendo la ordenante del pago la empresa AXPE CONSULTING SL. **DÉCIMO.-** Se tiene por expresamente reproducida la STSJVP 26/03/13 (recurso nº444/13) aportada por la actora como documento nº 7 de su ramo dictada en autos de conflicto colectivo, por la que se declara que el convenio colectivo de aplicación a la empresa demandada es el de Oficinas y Despachos de Bizkaia. Dicha resolución es firme. **UNDÉCIMO.-** Con la misma fecha de efectos que la extinción del demandante se procedió a extinguir por causas objetivas el resto de contratos de trabajo del Centro de Vizcaya. Con anterioridad a estos despidos se articularon despidos objetivos de otros 11 trabajadores en el mismo centro de trabajo. El centro de trabajo de la demandada en Bizkaia está cerrado, resolviéndose el contrato de arrendamiento con efectos al 1/07/15. Por el demandante y otros trabajadores se ha procedido a interponer demandas en reclamación de cantidades derivadas de la aplicación del Convenio colectivo provincial. **DUODÉCIMO.-** Mediante SJS nº 10 de Bilbao dictada el 23/07/14 en sus autos de conflicto colectivo 101/14, se desestimó la demanda formulada por CCOO y UGT frente a CEBEK, ELA y LAB en reclamación de que se declarase vigente el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia 2009-2012, acogiendo la excepción de inadecuación de procedimiento. La sentencia de instancia fue confirmada por STSJVP 10/02/15 dictada en recurso 85/15 , se confirmó la SJS nº 10, encontrándose actualmente recurrida en casación. **DECIMOTERCERO.-** En el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia 2009-2012, publicado en el B.O.B.6/06/11 su artículo 3 tiene el siguiente tenor literal: "Vigencia, Prórroga y Denuncia. El presente Convenio entrará en vigor en el momento de su firma por las partes legitimadas. El período de vigencia del presente Convenio será de cuatro años comprendidos entre el 1 de enero de 2.009 al 31 de diciembre de 2.012 con la excepción de los desplazamientos, dietas y kilometraje, que no tendrán carácter retroactivo, siendo su vigencia desde la firma del presente convenio. El presente Convenio se considerará denunciado el 15 de diciembre de 2.012 comprometiéndose ambas partes a iniciar las deliberaciones del siguiente Convenio en un plazo de quince días a contar desde la entrega del anteproyecto, bien por la representación de los trabajadores, bien por la representación empresarial". **DECIMOCUARTO.-** No se discute la realidad de la disminución de facturación de la empresa, ni los costes del centro de trabajo de Vizcaya, que son los fijados en la carta de despido, tal y como se infiere de los documentos 20 y siguientes de la parte actora que se dan por reproducidos. **DECIMOQUINTO.-** Iniciado el 25/11/13 expediente de suspensión temporal de contratos de trabajo, empresa y representación de los trabajadores alcanzaron acuerdo el 19/12/13, consistente en aplicar la medida de suspensión temporal del contrato de trabajo de un máximo de 47 trabajadores (44 del centro de trabajo de Madrid y 3 del centro de trabajo de Bilbao) entre el 1/01/14 y el 31/03/15. **DECIMOSEXTO.-** El demandante era miembro del Comité de empresa y delegado de personal en el centro de trabajo de Bilbao. **DECIMOSÉPTIMO.-** Se presentó papeleta de conciliación, celebrándose el acto, con el resultado de terminado sin avenencia».

TERCERO.- Contra la anterior sentencia, la representación letrada de D. Constantino formuló recurso de suplicación y la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictó sentencia en fecha 26 de abril de 2016 , recurso 671, en la que consta el siguiente fallo: «Que estimamos en parte el Recurso de Suplicación interpuesto por DON Constantino , frente a la Sentencia de 15 de Diciembre de 2015 del Juzgado de lo Social nº 3 de Bilbao , en autos nº 659/15, declarándose que el salario regulador de su despido es el de 2.862,76 euros/mes, del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia, confirmando el resto de sus pronunciamientos.»

CUARTO.- Contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, la letrada D.ª Naiara Olaskoaga Bereziartua, en nombre y representación de D. Constantino y la letrada D.ª Celia Ansorena González, en nombre y representación de la mercantil AXPE CONSULTING, SL, interpusieron sendos recursos de casación para la unificación de doctrina, que se formalizaron ante esta Sala mediante escritos fundados en la contradicción de la sentencia recurrida con la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 22 de enero de 2014, recurso 1576/2013 , en el recurso interpuesto por D. Constantino y la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de fecha 1 de junio de 2015, recurso 821/2015 , en el recurso formulado por AXPE CONSULTING SL.



QUINTO.- Se admitió a trámite el recurso, y tras ser impugnado por la parte recurrida, AXPE CONSULTING SL, AXPE CONSULTING CANTABRIA SL AXPE CONSULTING NORTE SL, y GENERAL TECHNOLOGIES CONSULTING SL se pasaron las actuaciones al Ministerio Fiscal para informe, el cual fue emitido en el sentido de estimar la improcedencia de los recursos interpuestos.

SEXTO.- Instruida la Excm. Sra. Magistrada Ponente se declararon conclusos los autos, señalándose para votación y fallo el día 4 de abril de 2018, acto que fue suspendido y, dadas las características de la cuestión jurídica planteada y su trascendencia, se señaló que la nueva deliberación, votación y fallo del presente recurso se hiciera en Sala de Pleno el día 30 de mayo de 2018, fecha en que se llevó a efecto.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.-1.- En este recurso han de examinarse dos cuestiones, la planteada en el recurso interpuesto por la empresa AXPE CONSULTING SL y la formulada en el recurso de la parte actora D. Constantino . La primera se ciñe a determinar si las condiciones laborales de un Convenio Colectivo fenecido, habiendo transcurrido el plazo de un año desde su denuncia, sin que se haya acordado un nuevo Convenio, continúan rigiendo las relaciones laborales de los incluidos en su ámbito de aplicación cuando existe un Convenio de ámbito superior aplicable. La segunda cuestión versa sobre si, teniendo en cuenta las circunstancias concurrentes, las empresas demandadas constituyen un grupo de empresas con trascendencia laboral.

2.- El Juzgado de lo Social número 3 de los de Bilbao dictó sentencia el 15 de diciembre de 2015 , autos número 659/2015, desestimando la demanda formulada por D. Constantino contra AXPE CONSULTING SL, AXPE CONSULTING CANTABRIA SL, AXPE CONSULTING NORTE SL, GENERAL TECHNOLOGIES CONSULTING SL y FOGASA sobre DESPIDO, declarando la procedencia de la decisión empresarial de extinción de la relación laboral del demandante.

Tal y como resulta de dicha sentencia el actor ha venido prestando servicios por cuenta de la demandada Axpe Consulting SL, con categoría de analista, en el centro de trabajo de Bizkaia, aunque estando adscrito a ese centro prestaba servicios como consultor en el centro de trabajo del cliente Customer, teniendo experiencia profesional y formación en sistemas diferentes al Java, que es el conocimiento que se requiere en el centro de trabajo de Vitoria.

La empresa AXPE CONSULTING SL tiene dos centros de trabajo en Euskadi, uno en Bilbao y otro en Vitoria. Parte de los trabajadores que prestaban servicios en el centro de Bizkaia han sido dados de alta en Vitoria, 15 trabajadores fueron dados de baja en Bilbao el 31.7.13 y dados de alta en Vitoria el 1.8.13, otro más el 14.4.14, otro el 23.6.14, otro el 31.5.15.

Tres trabajadores de Axpe Consulting Álava, son cesados en este centro y al día siguiente dados de alta en Axpe Consulting Cantabria SL.

La empresa Axpe Consulting SL se constituyó el 26 de octubre de 2004, tiene su domicilio social en Madrid y su Consejero Delegado es D. Germán , siendo su objeto social la realización de actividades informáticas y de tratamiento automático de la informática. La empresa Axpe Consulting Norte SL se constituyó el 7 de octubre de 2013, tiene su domicilio social en Vitoria y su Administrador único es D. Germán , siendo su objeto social igual al de Axpe Consulting SL. La empresa Axpe Consulting Cantabria SL se constituyó el 13 de junio de 2014, tiene su domicilio social en Vitoria y su Administrador único es D. Germán , siendo su objeto social igual al de Axpe Consulting SL. Por contrato de 6.6.14 se adjudica a la UTE AXPE CONSULTING SL-CONSULTING INFORMATICO DE CANTABRIA SL la ejecución del servicio unificado de mantenimiento de aplicaciones informáticas de la Administración de la CA de Cantabria. Para la ejecución de ese contrato la empresa AXPE CONSULTING SL suscribe contrato de arrendamiento de servicios con la empresa AXPE CONSULTING CANTABRIA SL en fecha 1.6.14 con efectos a 10.6.14, existiendo facturación del servicio prestado. La empresa notificó a la parte actora comunicación extintiva por causas objetivas fechada el 1.7.15 y con efectos a ese día. Carta que se basa en causas de índole productivo y organizativo, fundamentalmente derivadas de la inviabilidad del centro de trabajo de Bilbao, aunque hace referencia a pérdidas de la cifra de negocios de la empresa en general desde 2012. La indemnización expresada en la carta fue abonada al trabajador, calculada a prevención con el importe correspondiente al Convenio provincial de oficinas y despachos de Bizkaiaa, importe que ascendió a 3.842,86. El centro de trabajo de la demandada en Bizkaia está cerrado, habiéndose resuelto el contrato de arrendamiento el 1 de julio de 2015. El 26 de marzo de 2013 la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia en el recurso número 444/2013 , sobre Conflicto Colectivo por el que se declara que el Convenio Colectivo de aplicación a la empresa es el de Oficinas y Despachos de Bizkaia 2009-2012 (BOB 06/06/2011). El actor es miembro del Comité de Empresa y Delegado de Personal en el centro de trabajo de Bilbao.



3.- Recurrída en suplicación por la Letrada Doña Naiara Olaskoaga Bereziartua, en representación de D. Constantino , la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco dictó sentencia el 26 de abril de 2016, recurso número 671/2016 , estimando en parte el recurso formulado, declarando que el salario regulador del despido es el de 2.862,76 €/mes, del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia, confirmando el resto de los pronunciamientos.

La sentencia, reproduciendo lo razonado en sentencia de la propia Sala de 15 de marzo de 2016, recurso 318/2016 , entendió que el supuesto no es igual al resuelto por la STS de 22 de diciembre de 2014, recurso 264/2013 , ya que en ese supuesto no había convenio de ámbito superior aplicable, lo que no sucede en el asunto examinado, en el que hay convenio de ámbito superior, en concreto, el Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública. Resuelve, no obstante, que es aplicable el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de Bizkaia, que es el pretendido por el trabajador para fijar el salario regulador, en lugar del Convenio Colectivo Estatal de Empresas Consultoras y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública, que es el que pretende aplicar la empresa. Fundamenta tal conclusión en que este último Convenio establece, en su artículo 8 , que se han de respetar como derechos adquiridos, a título personal, las situaciones que pudieran existir a la fecha de la firma del Convenio que, computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo. La sentencia razona: «En este supuesto, Axpe acude al convenio colectivo superior con amparo en el art. 86.3 ET , y lo hace en el aspecto retributivo (no nos consta su aplicación a otros aspectos de la relación laboral), y al hacerlo obvia parte del articulado de ese convenio colectivo como el art. 7 (compensación y absorción), o el art. 8 (respeto a las mejoras adquiridas, de aquellas situaciones que computadas en conjunto y anualmente, resultasen superiores a las establecidas en el mismo).

Entendemos que esta actuación empresarial no tiene amparo en el art. 86.3 ET . La contraprestación económica a la que tiene derecho el trabajador por los servicios laborales prestados constituye la esencia misma de un contrato sinalagmático y bilateral como es el contrato laboral, que como tal genera obligaciones recíprocas para ambas partes contratantes de forma que, realizando la trabajadora demandante la misma prestación de servicios, su remuneración va a ser notablemente inferior (prácticamente un 20% menos), por decisión unilateral del empresario que acude al convenio colectivo superior sin considerar siquiera si ese mismo convenio colectivo superior exige respetar como mejora adquirida la retribución que venía percibiendo la trabajadora, que de esta forma ve alterada la esencia misma de su contrato de trabajo, pero además en un marco en el que desde el comienzo de su relación laboral tenía que percibir la retribución del convenio colectivo provincial de Oficinas y Despachos que esta Sala determinó en sentencia firme que era el aplicable y por ende, le correspondía la retribución económica establecida en el mismo, como en otra sentencia igualmente firme se ha establecido.»

Respecto a la alegada existencia de grupo de empresas la sentencia razona: «Pues bien, llevando al concreto supuesto enjuiciado los criterios expuestos, hemos de concluir que no concurre tal grupo empresarial con relevancia respecto de las relaciones laborales. En efecto, la doctrina del Tribunal Supremo ya ha quedado aclarada en la precitada Sentencia, en los siguientes términos, en cuanto a elementos que permiten determinar la existencia de un grupo de empresas a cuyos componentes podrá extenderse la responsabilidad solidaria: 1º) el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, manifestado en la prestación indistinta de trabajo - simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo; 2º) la confusión patrimonial; 3º) la unidad de caja; 4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»; y 5º) el uso abusivo -anormal dela dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

Así, en el concreto caso que nos ocupa, los elementos de hecho no son en modo alguno subsumibles en los criterios jurisprudenciales antedichos, por lo que resulta que las mercantiles demandadas no constituyen un grupo empresarial de relevancia laboral. En efecto:

1º) no consta el funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo, pues no hay manifestación en la apariencia pública al respecto y la prestación indistinta de trabajo - simultánea o sucesivamente- en favor de varias de las empresas del grupo. Elemento que no concurre en el caso, pues no hay datos fácticos que lo revelen. Y ello sin perjuicio de que entre algunas de las mercantiles demandadas se hayan operado arrendamientos de servicios que, según la instancia, han sido abonados a precio de mercado, para la prestación de determinados servicios, sin que de ello derive ningún trasvase de trabajadores ni ninguna otra confusión en ningún otro elemento esencial.

2º) la confusión patrimonial: elemento que no ha podido ser identificado en este caso, toda vez que no existe dato alguno al respecto.

3º) la unidad de caja: elemento que tampoco concurre, dado que no constan pagos de salarios de personal con caja de otras empresas ni otros abonos y ello, dejando ya al margen el único dato que podía dar lugar



a alguna confusión, cual el del abono de la indemnización a un trabajador de AXPE CONSULTING, S.L. por parte de GENERAL TECHNOLOGIES CONSULTING, S.L. ya quedó aclarado debidamente por la Banca March que expresó un error material al respecto.

4º) la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente»: este elemento no concurre tampoco en el caso presente, pues no hay datos, sin alguna mera elucubración del recurrente.

5º) el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores: lo que tampoco consta en ningún modo en el caso.»

4. - Contra dicha sentencia se interpusieron sendos recursos de casación para la unificación de doctrina, por la Letrada Doña Celia Ansorena González, en representación de AXPE CONSULTING SL, aportando, como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 1 de junio de 2015, recurso número 821/2015 y por la Letrada Doña Naiara Olaskoaga Bereziartua, en representación de la Confederación Sindical ELA y de su afiliado D. Constantino , aportando como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 22 de enero de 2014, recurso número 1576/2013 .

El Letrado D. Raúl Vázquez Ruiz, en representación de AXPE CONSULTING SL, AXPE CONSULTING CANTABRIA SL AXPE CONSULTING NORTE SL, y GENERAL TECHNOLOGIES CONSULTING SL ha impugnado el recurso, habiendo informado el Ministerio Fiscal que los recursos han de ser desestimados.

SEGUNDO.-1.- Procede el examen de la sentencia de contraste invocada por la Letrada Doña Celia Ansorena González, en representación de AXPE CONSULTING SL, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 1 de junio de 2015 , recurso número 821/2015, para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS , que supone que ante hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales, las sentencias comparadas han llegado a pronunciamientos distintos.

2.- La sentencia de contraste, la dictada, por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco el 1 de junio de 2015, recurso número 821/2015 , estimó el recurso de suplicación interpuesto por la empresa Tximela SA y desestimó el interpuesto por D. Carlos , en representación del Sindicato LAB frente a la sentencia de fecha 26 de marzo de 2014, dictada por el Juzgado de lo Social número 4 de los de Donostia , en autos número 104/2014, seguidos a instancia de D. Carlos , en representación del Sindicato LAB, frente a Tximela SA, revocando la resolución de instancia y desestimando la demanda.

Consta en dicha sentencia que la empresa demandada tiene su domicilio en Donostia y se le venía aplicando el Convenio Colectivo del metal de Gipuzkoa para los años 2005-2008, habiendo finalizado su vigencia el 31 de diciembre de 2008. Se han realizado numerosas reuniones entre los representantes de los empresarios y los de los trabajadores sin llegar a ningún acuerdo para un nuevo convenio. El 5 de julio de 2013 la dirección de la empresa Tximela SA entregó una carta a los trabajadores en la que les comunicaba que a partir del 1 de agosto de 2013, se aplicaría en la empresa el Convenio del Comercio en general de Gipuzkoa para los años 2010-2014. El sindicato LAB interpuso demanda de conflicto colectivo recayendo sentencia el 23 de diciembre de 2013, del Juzgado de lo Social número 5 de Gipuzkoa, en la que se declaró la nulidad de la modificación de las condiciones de trabajo comunicada por la empresa a sus trabajadores el 5 de julio de 2013, condenando a la empresa a reponer a los trabajadores en sus anteriores condiciones. La citada sentencia es firme. El 30 de diciembre de 2013 la dirección de la empresa comunicó a los trabajadores que a partir de 1 de enero de 2014 se aplicaría en la empresa el Convenio Colectivo del Comercio en general de Gipuzkoa, para los años 2010-2014, se realizaría una jornada laboral de 1762 horas anuales y el exceso de horas realizadas entre el 1 de agosto y el 31 de diciembre de 2013, se regularizaría en 2014. A partir de esta fecha la empresa ha variado la estructura salarial de las nóminas, disminuyendo el importe del concepto salario y desdoblado el concepto complemento voluntario en cuatro, sin que haya variado la cuantía del salario

La sentencia razona: «Luego en nuestro supuesto de autos, y siendo que aunque aparentemente las condiciones laborales que pretende establecer el empresario en virtud de la querencia aplicativa de un nuevo Convenio Colectivo superior, parecen empeorar, al menos en lo que se refiere a la jornada (más difícil el cambio en la estructura salarial por mantener aparentemente la cuantía) en relación al anterior convenio de aplicación, la inexistencia de la aplicación procedimental del art. 41 del Estatuto de los Trabajadores que llevaría aparejada la consiguiente constatación de la existencia del Convenio Colectivo Superior, haría inexistente la modificación sustancial de pronunciamiento de instancia, por lo que no habría incurrido la comunicación en vulneración normativa alguna, debiéndose revocar con ello el pronunciamiento del Juzgado de lo Social, reconociendo la existencia de este Convenio Colectivo Superior.». Continúa razonando «en resumen, como bien articula la empresarial recurrente, una vez perdida la vigencia del Convenio Colectivo del Comercio del Metal, y publicado un nuevo Convenio Colectivo que se entiende "superior", el del Comercio en General, aún



ser de la misma provincia, no existe contractualización de las condiciones del anterior, y tampoco llevaría aparejada la existencia de una modificación sustancial de las condiciones por la comunicación efectuada por la empresarial a finales del año 2013, con lo que procedería la revocación de la resolución de instancia y la desestimación íntegra de la demanda.»

3.- El artículo 219 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social exige para la viabilidad del recurso de casación para la unificación de doctrina que exista contradicción entre la sentencia impugnada y otra resolución judicial que ha de ser -a salvo del supuesto contemplado en el número 2 de dicho artículo- una sentencia de una Sala de lo Social de un Tribunal Superior de Justicia o de la Sala IV del Tribunal Supremo. Dicha contradicción requiere que las resoluciones que se comparan contengan pronunciamientos distintos sobre el mismo objeto, es decir, que se produzca una diversidad de respuestas judiciales ante controversias esencialmente iguales y, aunque no se exige una identidad absoluta, sí es preciso, como señala el precepto citado, que respecto a los mismos litigantes u otros en la misma situación, se haya llegado a esa diversidad de las decisiones pese a tratarse de "hechos, fundamentos y pretensiones sustancialmente iguales", SSTS 16/07/2013 (R. 2275/2012), 22/07/2013 (R. 2987/2012), 25/07/2013 (R. 3301/2012), 16/09/2013 (R. 302/2012), 15/10/2013 (R. 3012/2012), 23/12/2013 (R. 993/2013), 29/04/2014 (R. 609/2013), 17/06/2014 (R. 2098/2013), 18/12/2014 (R. 2810/2012) y 21/01/2015 (R. 160/2014).

Por otra parte, la contradicción no surge de una comparación abstracta de doctrinas al margen de la identidad de las controversias, sino de una oposición de pronunciamientos concretos recaídos en conflictos sustancialmente iguales, SSTS 14/05/2013 (R. 2058/2012), 23/05/2013 (R. 2406/2012), 13/06/2013 (R. 2456/2012), 15/07/2013 (R. 2440/2012), 16/09/2013 (R. 2366/2012), 03/10/2013 (R. 1308/2012), 04/02/2014 (R. 677/2013) y 01/07/2014 (R. 1486/2013).

4.- A pesar de las diferencias fácticas existentes, de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal y siguiendo el criterio de recursos previos iguales al actual en cuanto a la cuestión suscitada, sentencia de contraste y empresa demandada, la contradicción ha de considerarse existente puesto que las diferencias no inciden en el debate jurídico de fondo que consiste en decidir si, decaído en su vigencia un convenio colectivo y existente uno superior, procede aplicar la discutida contractualización de condiciones de trabajo a que se refiere la sentencia de la presente Sala IV de 22 de diciembre de 2014, rec. 264/2014 o, por el contrario, debe aplicarse el artículo 86.3 ET y considerar vigente el convenio de ámbito superior. En este sentido, no habrían de considerarse relevantes a efectos de contradicción el hecho de que la sentencia recurrida resuelva un conflicto individual y la de contraste uno colectivo; que en la recurrida la empresa sea renuente a aplicar el convenio de oficinas y despachos de Bizkaia -pues lo que se debate es que en el momento de iniciarse el conflicto que da lugar al pronunciamiento de suplicación éste no estaba vigente-; ni que en la de contraste se considere superior un convenio colectivo de la misma provincia. Igualmente, a ello no obsta que la sentencia recurrida aluda a la aplicación del artículo 8 del citado convenio sobre conservación de condiciones para mejoras adquiridas, pues el argumento se utiliza ex abundantia y por sí solo no constituye la ratio decidendi de la sentencia, habida cuenta de que la cuestión ni se planteó en la instancia, ni se alegó en el recurso de suplicación.

Lo relevante es que en ambos casos el convenio que resultaba de aplicación inicialmente había perdido su vigencia y que en ambos casos existía un convenio colectivo superior. Ante tales incontrovertidas circunstancias, las sentencias resuelven la cuestión discutida de manera diferente, pues mientras la referencial considera que debe aplicarse el convenio superior, la recurrida determina que deben continuar aplicándose las condiciones del convenio cuya vigencia ha decaído.

TERCERO.- 1.- Tal y como ha razonado la sentencia de esta Sala de 5 de junio de 2018, recurso 364/2017 , deliberada en la misma fecha:

" La cuestión debatida no ha sido resuelta directamente por la Sala, aunque nos hayamos referido indirectamente a ella. De entrada, la citada sentencia de 22 de diciembre de 2014, rec. 264/2014 , cuando estableció la contractualización de las condiciones establecidas en el convenio que perdía su vigencia, lo hizo, precisamente en un supuesto en el que no existía convenio colectivo de ámbito superior que resultase de aplicación; es más, de manera implícita -la redacción de la sentencia- y de forma explícita -los votos particulares- coincidían en que la referida contractualización se aplicaba en el supuesto final en el que, ni hubiera pacto en contrario, ni existiese convenio de ámbito superior que resultase aplicable.

Nuestras SSTS de 17 de marzo de 2015 (rec. 233/2013) de 2 de julio de 2015 (rcud. 1699/2014) y de 7 de julio de 2015 (rec. 193/2014) no hicieron ninguna referencia al problema que aquí se suscita. En efecto, lo que se planteó en aquellas resoluciones se refería a la validez y aplicabilidad de los "pactos en contrario" suscritos en el propio convenio colectivo que perdía la vigencia y que había sido suscrito antes de la reforma del artículo 86.3 ET operada por el RDL 3/2012; concluyendo la Sala en su plena validez. Tal doctrina en nada afecta a la decisión que haya de tomarse en este caso.



2.- Nuestra sentencia de 23 de septiembre de 2015, rec. 209/2014 si se refirió a la aplicabilidad del convenio fenecido por finalización de su vigencia existiendo un convenio de ámbito superior aplicable; pero lo hizo en un supuesto que contenía una particularidad importante consistente en el hecho de que el convenio superior regulaba materias como "la estructura y concurrencia de convenios, la subrogación del personal, el régimen disciplinario, la clasificación profesional y la formación para el empleo, las modalidades de contratación, el periodo de prueba, la igualdad de trato y de oportunidades, los planes de igualdad y la prevención de riesgos laborales (art. 10.2), pero no contempla los aspectos más típicamente "normativos" y relevantes del vínculo laboral individual, tales como retribuciones, excedencias, licencias, jornadas, permisos, vacaciones, horas extraordinarias, etc. (arts. 6 a 21, entre otros, del convenio provincial), y sin duda fueron éstos los que nuestra sentencia de 22-12-2014 pretendía "conservar" (tesis "conservacionista", se decía), la solución ha de ser la misma, sin perjuicio, obviamente, no sólo de lo establecido legalmente en materia de concurrencia de convenios (art. 84ET) sino también de la incidencia que pudiera tener la tradicional doctrina jurisprudencial en torno a la rechazable técnica del "espiguelo normativo" (por todas STS de 15 de septiembre de 2014, rcud. 2900/12 , y las que en ella se citan), cuestiones ambas no suscitadas en absoluto en este proceso".

En definitiva, la *ratio decidendi* de tal sentencia por la que excluyó la aplicabilidad del convenio superior no fue negar la autoridad de la redacción del artículo 86.3 ET , ni siquiera establecer que una supuesta contractualización de las condiciones impediría la aplicación del precepto estatutario en cuestión, fue que el convenio de ámbito superior no era un verdadero convenio en el que se establecen condiciones de trabajo sino que se trataba de un convenio cuyo objetivo declarado consiste en "regular materias de ordenación común para todo el Sector y distribuir competencias normativas reguladoras entre los distintos niveles negociables" (art. 2º.2) que, pese a ello, como hemos visto, no contempla en absoluto derechos y obligaciones relevantes que regulaba el convenio de ámbito provincial (retribuciones, jornada, permisos, vacaciones, etc.). Nada que ver, por tanto, con el presente supuesto en el que el convenio de ámbito superior regula las mismas materias que el convenio fenecido, tratándose ambos de convenios ordinarios que, típicamente, regulan condiciones de trabajo.

3.- Nuestra sentencia de 27 de noviembre de 2015, rec. 316/2014 , se enfrentó, claramente, a un supuesto -similar al presente- en el que lo que se pretendía es la aplicación del convenio de ámbito superior en un asunto en el que el convenio aplicable hasta entonces había perdido su vigencia y no existía pacto alguno respecto de la ampliación de la ultraactividad del convenio fenecido, ni respecto al convenio aplicable en el futuro. En esas circunstancias, nuestra sentencia proclamó, sin ambages, la aplicabilidad del artículo 86.3 ET y, en consecuencia, que, en aquellas circunstancias, el convenio de ámbito superior pasaría a resultar de aplicación. Sin embargo, en aquél caso no aplicó tal doctrina porque entendió que el convenio cuya aplicación se pretendía no era "un convenio de ámbito superior que resulte de aplicación", porque lo que se pretendía en el caso es considerar como tal a un convenio colectivo que nada tenía que ver con la actividad que cubría el convenio que perdió la vigencia.

CUARTO.- 1.- La regla de la ultraactividad esté concebida, como norma disponible para la autonomía colectiva, para conservar provisionalmente las cláusulas del convenio anterior mientras continúe la negociación del convenio siguiente, durante un determinado tiempo que la ley considera razonable, pero no para cubrir vacíos normativos surgidos como consecuencia de la conclusión del convenio cuya vigencia ha terminado, ni para perpetuarse eternamente.

El legislador al objeto de evitar el vacío normativo que se produciría con la pérdida de vigencia del convenio, establece la aplicación del convenio de ámbito superior que resulte de aplicación. En este caso, no existe una sucesión natural de un convenio de ámbito inferior por otro de ámbito superior, sino una *sustitutio in integrum* del convenio inferior por el convenio de ámbito superior que pasa a ordenar, de manera independiente, las relaciones laborales de la empresa. No existe, pues, contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado sino su total desaparición del ordenamiento jurídico por decaimiento de su vigencia y completa sustitución por el de sector.

La regulación del régimen de ultraactividad legal implica, como impone el artículo 86.3 ET , que transcurrido un año desde la denuncia del convenio " se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación". La claridad de la voluntad del legislador resulta palmaria de la propia construcción normativa y de las exposiciones de motivos de las normas reformadoras. Éstas, con el fin de procurar también una adaptación del contenido de la negociación colectiva a los cambiantes escenarios económicos y organizativos, introducen modificaciones respecto a la aplicación del convenio colectivo en el tiempo. Se pretende, en primer lugar, incentivar que la renegociación del convenio se adelante al fin de su vigencia sin necesidad de denuncia del conjunto del convenio, como situación que resulta a veces conflictiva y que no facilita un proceso de renegociación sosegado y equilibrado. Pero, además, para cuando ello no resulte posible, se pretende evitar una "petrificación" de las condiciones de trabajo pactadas en convenio y que no se demore



en exceso el acuerdo renegociador mediante una limitación temporal de la ultraactividad del convenio a un año Parece evidente que a tal finalidad y, especialmente, a la de evitar vacíos normativos responde el mandato legal de aplicación, si lo hubiere, del convenio superior que resultase de aplicación. La solución legal implica tener que establecer si existe o no existe un convenio de ámbito superior y, de existir varios, delimitar cual es, precisamente, el aplicable.

En el presente supuesto ni hay duda sobre la existencia de convenio de ámbito superior, ni de que el existente resulta aplicable, por lo tanto, se impone el cumplimiento de la norma legal en su plenitud, sin que resulte procedente la aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dispuestas excepcionalmente por esta Sala en un supuesto específico en que se produjo un vacío normativo absoluto y la única alternativa posible era la desregulación cuyas consecuencias resultan especialmente extrañas en el ámbito de las relaciones laborales.

Por otro lado, la referencia al artículo 8 del Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública resulta superflua. Por un lado, porque su contenido no se refiere al mantenimiento de condiciones normativas que procedan del Convenio Colectivo aplicable anteriormente, sino a las que disfrutase cada trabajador ad personam como mejora de las condiciones legales o convencionales; y, por otro, porque en modo alguno de su tenor puede deducirse que el convenio sectorial trate de mantener parcialmente vigente el convenio ya desaparecido.

2.- Consecuentemente, la doctrina correcta se encuentra en la sentencia de contraste, por lo que, oído el Ministerio Fiscal, se impone la estimación del recurso formulado por la Letrada Doña Celia Ansorena González, en representación de AXPE CONSULTING SL y la revocación de la sentencia recurrida en dicho extremo, relativo al salario regulador de la indemnización del despido objetivo.

CUARTO-1.- Se procede, a continuación al examen de la sentencia de contraste, invocada por la Letrada Doña Naiara Olaskoaga Bereziartua, en representación de la Confederación Sindical ELA y de su afiliado D. Constantino , aportando como sentencia contradictoria, la dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid el 22 de enero de 2014, recurso número 1576/2013 , para determinar si concurre el requisito de la contradicción, tal y como lo formula el artículo 219 de la LRJS .

2.- La citada sentencia de contraste desestimó el recurso de suplicación interpuesto por la representación legal de Euroinstalía Instalaciones Españolas SL y Service InstaL Iberia SL contra la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 29 de los de Madrid, el 14 de febrero de 2013 , en los autos número 774/2012, seguidos en virtud de demanda presentada por Doña Carolina , en reclamación por despido.

Consta en dicha sentencia que la actora ha venido prestando servicios para Euroinstalía Instalaciones Españolas SL. Dicha empresa tiene como administrador único a D. Jon . El objeto social de la empresa es la compraventa y comercialización de toda clase de equipos electrónicos e informáticos, teniendo declarada en la TGSS como actividad la de consultoría informática, con una plantilla de tres trabajadores. La empresa Service InstaL Iberia SL tiene como administrador solidario a Don Jon junto con su esposa D^a Encarna y su actividad es la prestación de todo tipo de servicios de telecomunicaciones, electrónica e informática y venta de productos electrónicos. Esta empresa no tenía trabajadores ni cuenta de cotización a la SS. La actividad que realizan ambas mercantiles es la organización de eventos y relaciones públicas girando en el tráfico como Agencia de Marketing y Comunicación con el nombre de Eventos 4D.com, siendo remitidos los presupuestos y contenidos de los proyectos para los eventos contratados por los clientes por una u otra empresa demandada indistintamente con el nombre de ESG Event Sponsoring Group a través de la cuenta de correo eventsponsoringgroup.com. La demandante desempeñaba para ambas labores de Project Manager o Ejecutiva de Cuentas y participaba en numerosos eventos que realizados a nivel nacional, siendo uno de sus principales clientes la empresa telefónica, eventos consistentes en jornadas gastronómicas en Segovia, Toledo, Huelva, torneos de golf en diversas localidades españolas y vela en Palma de Mallorca. La empresa le abonaba los gastos realizados con ocasión de dichos desplazamientos. La empresa Euroinstalía Instalaciones Españolas SL despidió a la trabajadora el 8 de mayo de 2012 por causas objetivas, con efectos de fecha 17 de mayo de 2012.

La sentencia entendió que ha quedado plenamente acreditada la existencia de un grupo de empresas a efectos laborales, dado que, según señala la sentencia de instancia, ambas demandadas tienen conexión a través del administrador, que es coincidente, y además del objeto social coincidente y la actividad social común, giran en el tráfico con una apariencia unitaria y gestionan su actividad de forma indistinta a través del trabajo de la actora, siendo ambas receptoras y beneficiarias de dichos servicios, y en consecuencia, conforme a la doctrina antecitada, ha de decaer dicho motivo.

QUINTO.-1. - De acuerdo con el artículo 224.1 a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social el escrito de interposición del recurso deberá contener una relación precisa y circunstanciada de la contradicción



alegada en los términos de la letra a) del apartado 2 del artículo 221, evidenciando que concurre la sustancial contradicción de sentencias y argumentando sobre la concurrencia de las identidades del artículo 219. Este requisito exige una comparación de los hechos de las sentencias, el objeto de las pretensiones y de los fundamentos, a través de un examen comparativo que, aunque no sea detallado, resulte suficiente para ofrecer a la parte recurrida, al Ministerio Fiscal y a la propia Sala los términos en que la parte recurrente sitúa la oposición de los pronunciamientos, lo que exige una comparación de los hechos de las sentencias, del objeto de las pretensiones y de los fundamentos de éstas. Así lo ha venido exigiendo esta Sala en multitud de sentencias, entre las más recientes, de 18/02/2013 (R. 1078/2012), 13/03/2013 (R. 4346/2011), 15/04/2013 (R. 772/2012), 16/04/2013 (R. 1331/2012), 16/04/2013 (R. 2203/2011), 23/04/2013 (R. 622/2012), 13/05/2013 (R. 4432/2010), 25/06/2013 (R. 2408/2012), 16/10/2013 (R. 2736/2012), 25/11/2013 (R. 2797/2012), 21/01/2014 (R. 1045/2013), 24/06/2014 (R. 1200/13) y 18/12/2014 (R.2810/2012).

La finalidad y fundamento de esta exigencia de análisis pormenorizado o relación precisa o circunstanciada de la contradicción alegada es la garantía de defensa procesal de la parte recurrida, de suerte que ésta pueda apreciar con claridad los términos de un debate que dista mucho de ser simple, al consistir en la comparación de sentencias en la integridad de sus elementos. El análisis o argumento de contradicción ha de consistir, no ya y no sólo en un examen de las doctrinas en que se apoyan las sentencias comparadas, lo que podría corresponder también a la argumentación de infracción legal, sino, sobre todo, de una comparación de las controversias concretas objeto de enjuiciamiento. La comparación de las controversias comporta normalmente un examen individualizado y pormenorizado de los hechos, los fundamentos, pretensiones y decisiones de las sentencias comparadas, dependiendo el detalle exigible de la argumentación del grado de complejidad y casuismo de la cuestión planteada. El análisis de la contradicción de sentencias exige, en su caso, expresar por qué no son relevantes para el correspondiente juicio de contradicción aquellas diferencias entre las sentencias comparadas que en una primera aproximación puedan plantear dudas sobre la concurrencia de este requisito. Así lo ha venido entendiendo esta Sala, entre otras, por citar las más recientes, en SSTs de 24/09/2012 (R. 3643/2011), 25/11/2013 (R. 2797/2012), 24/02/2014 (R. 732/2013).

2.- Prescinde por completo el presente recurso de la relación precisa y circunstanciada de la contradicción, limitándose a citar la sentencia de contraste y obviando cualquier referencia a los hechos, fundamentos y pretensiones de la misma.

Se limita a exponer la doctrina existente sobre grupo de empresas, sin analizar las circunstancias concretas que han sido tenidas en cuenta en la sentencia de contraste para determinar que concurría grupo de empresas, ni comparar dichas circunstancias con las concurrentes en la sentencia recurrida para determinar que eran las mismas y que las sentencias comparadas habían llegado a resultados contradictorios.

Tal defecto determina que este recurso, interpuesto por la Letrada Doña Naiara Olaskoaga Bereziartua, en representación de la Confederación Sindical ELA y de su afiliado D. Constantino , haya de ser desestimado.

SEXTO.-1.- A mayor abundamiento hay que señalar que entre las sentencias comparadas no concurre la contradicción exigida por el artículo 219 de la LRJS .

Hay datos en ambos supuestos que son sustancialmente iguales, como es que las empresas demandadas en cada uno de los asuntos tienen el mismo objeto social, se dedican a la misma actividad y tienen el mismo administrador-Consejero delegado en una de las empresas y administrador único en las otras dos, en la sentencia recurrida. Administrador único en una de las empresas y administrador solidario junto con su esposa en la otra empresa, en la sentencia de contraste- pero existen diferencias esenciales. Así, en la sentencia recurrida parte de los trabajadores que prestaban servicios en el centro de Bizkaia fueron dados de baja y pasaron a prestar servicios en el centro de Vitoria, donde fueron dados de alta, en tanto en la sentencia de contraste la prestación de servicios se realiza por la demandante de forma indistinta para ambas empresas como Project Manager o ejecutiva de cuentas, participando en diversos eventos a nivel nacional. En la sentencia recurrida se adjudica a la UTE de dos de las empresas demandadas -Axpe Consulting SL- Consulting Informático de Cantabria SL- el mantenimiento de aplicaciones informáticas de la Administración de la CA de Cantabria y para la ejecución del mismo la UTE suscribe contrato de arrendamiento de servicios con la empresa Axpe Consulting Cantabria SL, situación que no acaece en la sentencia de contraste en la que ambas mercantiles giran en el tráfico con el mismo nombre -Eventos 4D- siendo remitidos los proyectos para los eventos contratados por los clientes por una u otra empresa indistintamente, con el nombre de ESG Event Sponsoring Group, a través de una cuenta de correo.

2.- Partiendo de los datos anteriormente consignados la sentencia recurrida ha entendido que no existía grupo de empresas con transcendencia laboral, en tanto la sentencia de contraste ha apreciado que estamos en presencia de un grupo de empresas con transcendencia laboral Al partir de hechos distintos, aunque



las sentencias comparadas han llegado a resultados diferentes no son contradictorias, lo que determina la desestimación del recurso.

SEXTO.- Por todo lo razonado procede la estimación del recurso de casación para la unificación de doctrina interpuestos, por la Letrada Doña Celia Ansorena González, en representación de AXPE CONSULTING SL, y la desestimación del formalizado por la Letrada Doña Naiara Olaskoaga Bereziartua, en representación de la Confederación Sindical ELA y de su afiliado D. Constantino , revocando en parte la sentencia impugnada. En virtud de lo establecido en el artículo 235.1 de la LRJS no procede la condena en costas de los recurrentes.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido que debemos estimar y estimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por Axpe Consulting, SL (AXPE), representado y asistido por la letrada D^a. Celia Ansorena González, casamos y anulamos la sentencia recurrida, dictada el 26 de abril de 2016 por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el recurso de suplicación núm. 671/2016 , interpuesto por la Letrada Doña Naiara Olaskoaga Bereziartua, en representación de D. Constantino , frente a la sentencia dictada por el Juzgado de lo Social número 3 de los de Bilbao, en el procedimiento número 659/2015, seguido a instancia de D. Constantino , contra AXPE CONSULTING SL, AXPE CONSULTING CANTABRIA SL, AXPE CONSULTING NORTE SL, GENERAL TECHNOLOGIES CONSULTING SL y FOGASA sobre DESPIDO, en el extremo relativo al salario regulador de la indemnización por despido objetivo. Y, resolviendo el debate planteado en suplicación, se acuerda desestimar el recurso de tal clase formulado por el demandante, manteniendo el pronunciamiento de la sentencia de instancia con respecto al salario regulador.

Desestimamos el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por la Letrada Doña Naiara Olaskoaga Bereziartua, en representación de la Confederación Sindical ELA y de su afiliado D. Constantino frente a la citada sentencia.

En los restantes extremos se mantienen los pronunciamientos de la sentencia impugnada.

No efectuamos declaración alguna sobre imposición de costas y decretamos la devolución del depósito y de las consignaciones efectuadas para recurrir, en lo que se deriva de nuestra sentencia.

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

Así se acuerda y firma.

D. Jesus Gullon Rodriguez

D^a Maria Milagros Calvo Ibarlucea D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga D. Jose Manuel Lopez Garcia de la Serrana

D^a Rosa Maria Viroles Piñol D^a Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro D. Angel Blasco Pellicer

D. Sebastian Moralo Gallego D^a Maria Luz Garcia Paredes