



Roj: **STSJ M 15295/2013 - ECLI:ES:TSJM:2013:15295**

Id Cendoj: **28079330032013101104**

Órgano: **Tribunal Superior de Justicia. Sala de lo Contencioso**

Sede: **Madrid**

Sección: **3**

Fecha: **22/11/2013**

Nº de Recurso: **1706/2010**

Nº de Resolución: **757/2013**

Procedimiento: **PROCEDIMIENTO ORDINARIO**

Ponente: **RAFAEL MARIA ESTEVEZ PENDAS**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Tribunal Superior de Justicia de Madrid

Sala de lo Contencioso-Administrativo

Sección Tercera

C/ General Castaños, 1 - 28004

33009730

NIG: 28.079.33.3-2010/0164377

Recurso número 1706/2010

Ponente: Don Rafael Estévez Pendás

Recurrentes: Don Vicente y cuarenta y cinco personas más

Procurador: Doña Rosina Montes Agustí

Demandado: Ministerio de Trabajo e Inmigración

Letrado: Sr. Abogado del Estado

Codemandados: Gamesa Energía, S.A.U., Gamesa Eólica, S.L.U., Made Energías Renovables, S.A.U. y Gamesa Innovation and Tecnology, S.L.U.

Procurador: Doña Carmen Ortiz Cornago

SENTENCIA n° 757

Ilmo. Sr. Presidente:

Don Gustavo Lescure Ceñal

Ilmos. Sres. Magistrados:

Doña Fátima Arana Azpitarte

Don Rafael Estévez Pendás

En Madrid, a 22 de noviembre del año 2013, visto por la Sala el Recurso arriba referido, interpuesto por Don Vicente y 45 personas más, cuya identidad consta en el escrito de interposición de este Recurso y en la Resolución impugnada de fecha 8 de octubre del año 2010, todas ellas trabajadoras de la empresa **Gamesa Innovation and Tecnology, S.L.U.**, representadas por la Procuradora Doña Rosina Montes Agustí, contra la Administración General del Estado, defendida por el Abogado del Estado, en la representación que por Ley le corresponde. Comparecen como parte codemandada las mercantiles **Gamesa Energía, S.A.U.**, **Gamesa Eólica, S.L.U.**, **Made Energías Renovables, S.A.U.** y **Gamesa Innovation and Tecnology, S.L.U.**, representadas todas ellas por la Procuradora Doña Carmen Ortiz Cornago. La cuantía de este Recurso es indeterminada. Es ponente de esta Sentencia el Ilmo. Sr. Don Rafael Estévez Pendás, que expresa el parecer de la Sala.



Antecedentes de Hecho

Primero.- Se interpuso este Recurso el día 1 de diciembre del año 2010, formalizándose demanda por los recurrentes en la que terminaban suplicando una Sentencia que, estimando sus pretensiones, anule las Resoluciones impugnadas por los distintos motivos articulados en la referida demanda, declarando que las referidas Resoluciones son nulas o anulables.

Segundo.- El Abogado del Estado y la mercantil codemandada contestaron a la demanda oponiéndose a las pretensiones de los demandantes, y concluyeron interesando una Sentencia íntegramente desestimatoria del Recurso, solicitando la segunda la condena en costas de los recurrentes.

Tercero.- Practicada la prueba que en su día se admitió, se despachó por las partes el trámite de conclusiones, tras lo cual quedaron los autos para deliberación, votación y fallo, que tuvo lugar el día 3 de abril del año 2013. En la tramitación de este Recurso se han cumplido todas las prescripciones legales excepto el plazo para dictar sentencia, por la carga de trabajo que en este momento pesa sobre el ponente.

Fundamentos de Derecho

Primero.- Se impugna en este Recurso contencioso-administrativo la Resolución del Ministro de Trabajo e Inmigración de fecha 8 de octubre del año 2010, por la que se desestimó el Recurso de alzada interpuesto por los ahora demandantes contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo del mencionado Ministerio de fecha 6 de mayo del año 2010, por la que se acordó autorizar al Grupo de Empresas **Gamesa** (**Gamesa** Energía, S.A.U., **Gamesa** Eólica, S.L.U., Made Energías Renovables, S.A.U. y **Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U.), las siguientes medidas de regulación de empleo:

1º.- La autorización para la extinción de las relaciones laborales de los 150 trabajadores del centro de trabajo de **Alsasua** (Navarra) de "**Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U. ", cuya lista se adjunta a esta Resolución, en la forma, términos y condiciones previstos en la oferta unilateral de la empresa recogida en el Antecedente Noveno.

2º.- La autorización de la suspensión de las relaciones laborales, de forma rotatoria, tal como a continuación se expone:

Por un periodo de 180 días de 55 trabajadores del centro de trabajo de Sigüero (La Coruña) de "**Gamesa** Eólica, S.L.U. "

Por un periodo de 180 días de 119 trabajadores del centro de trabajo de Miranda de Ebro (Burgos) de "**Gamesa** Eólica, S.L.U. "

Por un periodo de 180 días de 60 trabajadores del centro de trabajo de Tauste (Zaragoza) de "**Gamesa** Eólica, S.L.U. "

Por un periodo de 180 días de 77 trabajadores del centro de trabajo de Medina del Campo (Valladolid) de "**Made Energías Renovables, S.A.U.** "

Segundo.- En el primer motivo de su demanda, los recurrentes comienzan exponiendo que en el expediente de regulación de empleo (en adelante ERE), por **Gamesa** Energía, S.A. se solicitó su tramitación con afectación simultánea a varias empresas del grupo, solicitando respecto de determinadas empresas la suspensión de los contratos de trabajo y solo en respecto del centro de trabajo de **Alsasua**, que pertenece a **Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U., se solicitó la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de su plantilla (150 trabajadores).

La referida actuación la justifica la solicitante del ERE en el entendimiento de que el Grupo de Empresas **Gamesa** integraba todas las sociedades afectadas por la regulación de empleo, es decir en que se trataba de un verdadero Grupo de Empresas a efectos laborales, con suficiente capacidad jurídica para promover el referido ERE.

Los recurrentes discrepan de este entendimiento y defienden que en el ERE debatido se debió considerar que la empresa **Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U. y su centro de trabajo de **Alsasua**, eran la entidad con personalidad jurídica propia con la que se tenía que haber negociado individualmente la regulación de empleo, explicando que, a efectos laborales, el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores define lo que deben entenderse por empresario, concepto del que derivan que los Grupos de Empresas no son empresarios en sentido laboral, sino que solo lo son las personas físicas o jurídicas, añadiendo que los únicos entes carentes de personalidad jurídica que, sin embargo, pueden ser sujeto de relaciones laborales, son las " comunidades de bienes ", que se configuran como titulares de un bien que pertenece en común a la comunidad, lo que no sucede en los Grupos de Empresas, en los cuales cada empresa es titular de su propio patrimonio.



Añaden que la figura del " Grupo de Empresas " en el ámbito laboral, no es una construcción legal sino académica y judicial, de forma que la regla es el respeto de la personalidad jurídica de cada empresa, y que la dirección unitaria de varias empresas, aún tratándose de un fenómeno corriente, no por ello determina una responsabilidad común, sino que para llegar a tal efecto hace falta un elemento adicional (confusión de plantillas, confusión de patrimonios, unidad de caja, creación de empresas aparentes con ánimo de defraudar los derechos de los trabajadores, etc), que es de apreciar en sede judicial, de forma que mientras una Sentencia judicial firme no diga lo contrario, debe aplicarse la regla de la personalidad jurídica de las empresas del Grupo **Gamesa**, que son las únicas que pueden incoar un ERE, de acuerdo a lo previsto en el artículo 51.2 y concordantes del Estatuto de los Trabajadores .

Consecuencia de lo anterior es que, en el caso enjuiciado, al tramitarse y aprobarse el ERE respecto del Grupo **Gamesa** y no respecto de la mercantil **Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U, titular del centro de trabajo de **Alsasua** en el que se autorizó la extinción de 150 contratos de trabajo, se incurrió en un vicio de nulidad absoluta al prescindirse total y absolutamente del procedimiento legalmente establecido (artículo 62.1.e) de la Ley 30/1992), infringiéndose los artículos reseñados del Estatuto de los Trabajadores así como el artículo 5 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero , por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo.

Añaden los demandantes que, consecuencia también de lo expuesto, es que la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración debió abstenerse de tramitar el ERE, remitiéndolo a la Dirección General de Trabajo y Prevención de Riesgos del Departamento de Innovación, Empresa y Empleo del Gobierno de Navarra, por ser ésta última la Autoridad Laboral competente en el asunto que nos ocupa, y ello porque las medidas de extinción de los contratos de trabajo se solicitaron únicamente respecto de los trabajadores del centro de **Alsasua**, que tiene su propio Comité de Empresa, por lo que al resolver la Dirección General del Ministerio de Trabajo e Inmigración y no la Dirección General de la Comunidad Navarra, se incurre igualmente en una nulidad de pleno derecho al haberse dictado la Resolución que ponía fin al ERE por un órgano manifiestamente incompetente por razón del territorio (artículo 62.1.b) de la Ley 30/1992), fundándose la competencia de la Autoridad Laboral de la Comunidad Foral de Navarra en lo previsto en el artículo 2 del Real Decreto 43/1996 y en el Real Decreto 929/1986, de 11 de abril.

Denuncian también los recurrentes que se han incumplido todos los principios del procedimiento relacionados con la legitimación negociadora y con la necesidad de negociar de buena fe, señalando al efecto que al constituirse una mesa de negociación conjunta en un supuesto no previsto legalmente, se vulnera lo dispuesto en los apartados segundo y cuarto del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores en relación con los artículos 3 y 4 del Real Decreto 43/1996 .

En este sentido afirman los demandantes que se ha anulado totalmente al Comité de Empresa del centro de trabajo de **Alsasua**, en el que solo los sindicatos LAB y ELA tenían representación siendo la mayoría sindical, llegándose al absurdo de que CCOO y UGT, que eran los sindicatos mayoritarios en el resto de los centros de trabajo afectados por el ERE, han votado a favor de la extinción de la totalidad de la plantilla de un centro de trabajo en el que no tienen ni un solo miembro que represente a los trabajadores.

La Resolución de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración que autorizó el ERE, cita en apoyo de la legitimación del Grupo Endesa para solicitar y negociar unitariamente el ERE con una representación también unitaria de la totalidad de los trabajadores de los distintos centros de trabajo afectados por dicho ERE, una serie de Sentencias del Orden Social y Contencioso-Administrativo que, según la referida Resolución, avalan aquel entendimiento, añadiendo que aquella Dirección General ha reconocido en varias ocasiones a los Grupos de Empresas legitimación para promover EREs, que la representación del Grupo **Gamesa** ha aclarado que su configuración como Grupo de empresas no solo lo es a efectos puramente mercantiles, sino también a efectos laborales y sociales al concurrir en aquel las notas que la Jurisprudencia exige para ser tenido como tal, y que la solicitud del ERE por el Grupo **Gamesa** ya constituye un importante elemento indiciario de la interrelación existente entre las empresas del Grupo en cuestión.

En cuanto a la parte codemandada, analiza el concepto jurisprudencial de lo que se entiende por Grupo de Empresas y sostiene que, en su caso, se dan las circunstancias para considerar que las sociedades cuyos centros de trabajo resultan afectados por el ERE, conforman un Grupo de Empresas a todos los efectos por las razones que expone, además de porque así lo han considerado una serie de Sentencias de Juzgados de lo Social que reseña.

Tercero.- La Sala de lo Social del Tribunal Supremo configura lo que debe entenderse como Grupo de Empresas a efectos laborales en numerosas Sentencias, y en concreto analiza en profundidad el concepto y añade algunas precisiones en Sentencias de 25 de junio del año 2009 (Recurso número 57/2008) y de 27 de mayo



del año 2013 (Recurso número 78/2912) , que por dictarse en Sala General y por su completo análisis de la cuestión, reproducimos textualmente en lo que aquí interesa:

" SÉPTIMO.- 1.- En primer lugar han de destacarse -como ya hicimos, entre otras muchas, en la STS 25/06/09 rco 57/08 - las escasas referencias legales a las diversas manifestaciones de la concentración de capitales y fuerzas empresariales (a las que nos remitimos) y en todo caso la falta de su regulación sistemática, tanto en el ámbito del Derecho Mercantil, como el Fiscal y en el del Derecho Laboral.

2.- Como consecuencia de tan escaso tratamiento, la cuestión primordial que se plantea es la de configurar lo que en la terminología mercantilista se conoce por «grupo de sociedades» y que en el campo laboral es generalmente denominado «grupos de empresas ». Siguiendo la doctrina especializada hemos de decir que supone una forma de vinculación empresarial más intensa que las uniones consorciales, sindicatos y cárteles, pudiendo definirse -tal «grupo»- como el integrado por el «conjunto de sociedades que, conservando sus respectivas personalidades jurídicas, se encuentran subordinadas a una dirección económica unitaria». Así pues, el mismo se caracteriza por dos elementos: a) la independencia jurídica de sus miembros, tanto en el ámbito patrimonial (mantienen la titularidad del patrimonio) cuanto en el organizativo (se estructuran por sus propios órganos); y b) la dirección económica unitaria, cuya intensidad es variable en función del grado de centralización, pero que en todo caso ha de alcanzar a las decisiones financieras (política empresarial común), bien sea en términos de control (grupos verticales o de subordinación) bien en los de absoluta paridad (grupos horizontales o de coordinación).

3.- El componente fundamental -de dificultosa precisión- es el elemento de «dirección unitaria». Para la doctrina mercantilista no basta -para apreciar su existencia y la consiguiente del grupo- la simple situación de control o dependencia societaria (por la titularidad de las acciones o participaciones sociales; y por la identidad de los miembros de órganos de administración), sino que es preciso que «la sociedad dominante ejerza de forma decisiva su influencia, imponiendo una política empresarial común». Pero en el campo del Derecho del Trabajo -nacional y comunitario-, las dificultades probatorias y la seguridad jurídica excluyen la exigencia del ejercicio efectivo de la dirección unitaria y se satisfacen con la mera posibilidad de dicha dirección común, atendiendo a la existencia de control societario.

4.- Éste es el concepto amplio que sigue el art. 42.1 CCo , al entender que una sociedad es «dominante» de otra («dominada» o «filial») cuando posee la mayoría de capital, la mayoría de votos o la mayoría de miembros del órgano de administración; concepto amplio que se desprendía también del art. 4 LMV (Ley 24/1988, de 24/Julio ; en su redacción anterior a la Ley 47/2007, de 19/Diciembre), cuando disponía que «se considerarán pertenecientes a un mismo grupo las entidades que constituyan una unidad de decisión, porque cualquiera de ellas controle o pueda controlar, directa o indirectamente, las decisiones de las demás»; en la misma línea se encuentra el art. 2 RD 1343/1992 (6/Noviembre , de desarrollo de la Ley 13/1992, de 1/Junio, sobre entidades financieras), al preceptuar que para «determinar si existe una relación de control se atenderá a los criterios previstos en el artículo 4 de la Ley del Mercado de Valores »; en similar sentido-, aludiendo a la concreta «unidad de decisión» se refiere el art. 78 LCoop (Ley 27/1999, de 16/Julio); en parecidos términos se manifestaba el art. 87 LSA (ya derogada por el RD Legislativo 1/2010), al normar que «se considerará sociedad dominante a la sociedad que, directa o indirectamente, disponga de la mayoría de los derechos de voto de otra sociedad o que, por cualesquiera otros medios, pueda ejercer una influencia dominante sobre su actuación»; más sencillamente, el actual art. 4 LMV (redacción proporcionada por la aludida Ley 47/2007), dispone que «(a) los efectos de esta Ley, se estará a la definición de grupo de sociedades establecida en el artículo 42 del Código de Comercio »; y en igual sentido se indica en el art. 19 del TR de la Ley de Sociedades de Capital (indicado RD Legislativo 1/2010, de 22/Diciembre), que «(a) los efectos de esta Ley, se considerará que existe grupo de sociedades cuando concurra alguno de los casos establecidos en el artículo 42 del Código de Comercio , y será sociedad dominante la que ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otra».

Por otra parte ha de destacarse que nuestra tendencia legislativa es coincidente con la del Derecho comunitario, expresada en los arts. 1.2 ° y 2 de la Directiva 7ª (13/Junio/1983) y en el art. 2 de la Directiva 94/45/CE, de 22/Septiembre/1994 (traspuesta a nuestro Derecho por referida Ley 10/1997, de 24/Abril) y para el que «1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por:... b) "grupo de empresas": un grupo que comprenda una empresa que ejerce el control y las empresas controladas". En todo caso hemos de destacar que la concepción amplia del «grupo» responde a las recomendaciones del «Forum Europaeum».

OCTAVO.- 1.- Todos estas deficiencias definitorias y de regulación no han impedido un copioso tratamiento Jurisprudencial de la materia, que parte de las SSTs de 05/01/68 y 19/05/69 y en el que se ha pasado de una inicial concepción en la que la pertenencia al Grupo se consideraba un dato irrelevante desde la perspectiva laboral (porque se acepta la independencia jurídica y la responsabilidad separada de las sociedades del grupo), sin perjuicio de que se aceptasen desviaciones en excepcionales supuestos (a virtud del principio de la realidad en la atribución de la condición de empresario, la doctrina del empresario aparente y la del fraude de ley), al



más moderno criterio (muy particularmente desde la STS 03/05/90 que sistematiza la doctrina), que persiste en la regla general de responsabilidad separada de las sociedades integrantes del grupo, pero que admite la trascendencia laboral del referido Grupo en ciertas circunstancias o cuando tal dato va acompañado de elementos adicionales".

2.- Desarrollando más estas últimas afirmaciones hemos de indicar que la jurisprudencia tradicional de la Sala parte del principio de que el «grupo de sociedades» es una realidad organizativa en principio lícita; y que «el grupo de empresas a efectos laborales no es un concepto de extensión equivalente al grupo de sociedades del Derecho Mercantil. El reconocimiento del grupo de empresas en el ordenamiento laboral, cuyos efectos se manifiestan sobre todo en la comunicación de responsabilidades entre las empresas del grupo, exige la presencia de una serie de factores atinentes a la organización de trabajo; y estos factores, sistematizados en la sentencia de 3 de mayo de 1990 y en otras varias posteriores como la de 29 de mayo de 1995, la de 26 de enero de 1998 y la de 26 de diciembre de 2001, configuran un campo de aplicación normalmente más restringido que el del grupo de sociedades» (SSTS 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).

Doctrina que ciertamente ha de mantenerse en su primera afirmación -la de que el «grupo» es una organización en principio ajustada a Derecho-; pero que ha de rectificarse en su segundo inciso, el relativo a que el «grupo de empresas a efectos laborales» no es coincidente con el propio del Derecho Mercantil. Y ha de ser rectificada, porque el concepto de «grupo de empresas» ha de ser -y es- el mismo en las distintas ramas del Ordenamiento jurídico, siquiera en sus diversos ámbitos - mercantil, fiscal, laboral- pueden producirse singulares consecuencias que están determinadas por diversas circunstancias añadidas; concretamente, como veremos, en el campo del Derecho del Trabajo es dable sostener una responsabilidad solidaria de las empresas integrantes del «grupo» cuando en el mismo concurren los factores adicionales que posteriormente referiremos .

3.- En concreto, son criterios constantes de la Sala los que a continuación se indican:

a).- Que «no es suficiente que concorra el mero hecho de que dos o más empresas pertenezcan al mismo grupo empresarial para derivar de ello, sin más, una responsabilidad solidaria respecto de obligaciones contraídas por una de ellas con sus propios trabajadores, *sino que es necesaria, además, la presencia de elementos adicionales*», porque «los componentes del grupo tienen en principio un ámbito de responsabilidad propio como persona jurídicas independientes que son » (SSTS 30/01/90 ; 09/05/90 ;... 10/06/08 -rco 139/05 - ; 25/06/09 -rco 57/08 - ; y 23/10/12 -rcud 351/12 -).

b).- *Que la dirección unitaria de varias entidades empresariales no es suficiente para extender a todas ellas la responsabilidad*, pues tal dato tan sólo será determinante de la existencia del grupo empresarial, no de la responsabilidad común por obligaciones de una de ellas (aparte de otras ya citadas, SSTS 26/01/98 -rec. 2365/1997 -;... 26/09/01 -rec. 558/2001 -;... 20/01/03 -rec. 1524/2002 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 21/07/10 -rcud 2845/09 -).

c).- *Que tampoco determina esa responsabilidad solidaria la existencia de una dirección comercial común, porque ni el control a través de órganos comunes, ni la unidad de dirección de las sociedades de grupos son factores suficientes para afirmar la existencia de una «unidad empresarial»* (SSTS 30/04/99 -rcud 4003/98 ; 27/11/00 -rco 2013/00 -; 04/04/02 -rcud 3045/01 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); **como el que una empresa tenga acciones en otra o que varias empresas lleven a cabo una política de colaboración no comporta necesariamente la pérdida de su independencia a efectos jurídico- laborales** (SSTS 03/05/90 ; 29/10/97 -rec. 472/1997 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; y 23/10/12 -rcud 351/12 -); *como la coincidencia de algunos accionistas en las empresas del grupo carece de eficacia para ser determinante de una condena solidaria*, en contra de la previsión del art. 1137 CE, teniendo en cuenta que todas y cada una de las Sociedades tienen personalidad jurídica propia e independiente de la de sus socios (SSTS 21/12/00 -rec. 4383/1999 -; 20/01/03 -rec. 1524/2002 -; y 03/11/05 -rcud 3400/04 -); y tampoco cabe exigir esa responsabilidad solidaria por el sólo dato de que el Administrador único de una empresa sea representante legal de otra, pues «pues la mera coincidencia de un administrador en ambas, aunque comportara una dirección unitaria, no determinaría sino la existencia de un grupo de empresas y no la responsabilidad solidaria de aquéllas» (STS 26/12/01 -rec. 139/2001 -).

NOVENO.- 1.- Como se recuerda en muchas de las sentencias ya referidas (así, entre otras, la SSTS 26/01/98 -rcud 2365/97 -; 04/04/02 -rec. 3045/01 -; 20/01/03 -rec. 1524/02 -; 03/11/05 -rcud 3400/04 -; 10/06/08 -rco 139/05 -; 25/06/09 rco 57/08 ; 21/07/10 -rcud 2845/09 -; y 12/12/11 -rco 32/11 -), **para lograr aquel efecto de responsabilidad solidaria, hace falta un componente adicional que esta Sala ha residenciado tradicionalmente** - nos remitimos a las sentencias previas a la unificación de doctrina que en aquéllas se citan - **en la conjunción de alguno de los siguientes elementos:** a) Funcionamiento unitario de las organizaciones de trabajo de las empresas del grupo; b) Prestación de trabajo común, simultánea o sucesiva, en favor de varias



de las empresas del grupo; c) Creación de empresas aparentes sin sustento real, con las que se pretende la dispersión o elusión de responsabilidades laborales; y d) Confusión de plantillas, confusión de patrimonios, apariencia externa de unidad empresarial y unidad de dirección .

2 .- En ese relato de componentes adicionales -determinantes de responsabilidad solidaria- *pueden hacerse las siguientes precisiones* : a) que no ha de considerarse propiamente adicional la apariencia externa de unidad, porque ésta es un componente consustancial del grupo, en tanto que no representa más que la manifestación hacia fuera de la unidad de dirección que es propia de aquél; b) que el funcionamiento unitario de las organizaciones empresariales, tiene una proyección individual (prestación de trabajo indistinta) o colectiva (confusión de plantillas) que determinan una pluralidad empresarial (las diversas empresas que reciben la prestación de servicios); c) que la confusión patrimonial no es identificable en la esfera del capital social, sino en la del patrimonio, y tampoco es necesariamente derivable -aunque pueda ser un indicio al efecto- de la mera utilización de infraestructuras comunes; d) que la caja única hace referencia a lo que en doctrina se ha calificado como «promiscuidad en la gestión económica» y que al decir de la jurisprudencia - STS 28/03/83 - alude a la situación de «permeabilidad operativa y contable»; e) que con elemento «creación de empresa aparente» -íntimamente unido a la confusión patrimonial y de plantillas- se alude a la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, que es la que consiente la aplicación de la doctrina del «levantamiento del velo»; y f) que la legítima dirección unitaria puede ser objeto de abusivo ejercicio - determinante de solidaridad- cuando se ejerce anormalmente y causa perjuicio a los trabajadores, como en los supuestos de actuaciones en exclusivo beneficio del grupo o de la empresa dominante.

3.- De esta forma, la enumeración de los elementos adicionales que determinan la responsabilidad de las diversas empresa del grupo bien pudiera ser la que sigue: 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- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores* .

En todo caso parece oportuno destacar -con la ya citada STS 20/Marzo/13 - que «el concepto de grupo laboral de empresas y, especialmente, la determinación de la extensión de la responsabilidad de las empresas del grupo depende de cada una de las situaciones concretas que se deriven de la prueba que en cada caso se haya puesto de manifiesto y valorado, sin que se pueda llevar a cabo una relación numérica de requisitos cerrados para que pueda entenderse que existe esa extensión de responsabilidad. Entre otras cosas, porque en un entramado de... empresas..., la intensidad o la posición en relación de aquéllas con los trabajadores o con el grupo no es la misma».

4.-Tras la precedente exposición de la doctrina hasta la fecha sostenida por la Sala, tan sólo resta tratar sobre el alcance que deba darse al hecho de que los Reglamentos sobre procedimientos de despido colectivo (art. 6 RD 801/2011 ; y art. 4 RD 1483/2012) impongan a la empresa dominante del grupo -concurriendo ciertas circunstancias- la obligación de aportar determinados documentos. Para el Tribunal, este dato no altera nuestros precedentes criterios sobre la responsabilidad del grupo, y su más que probable finalidad es meramente informativa acerca de la «limpieza» de relaciones entre la empresa matriz y sus filiales, así como de la posible concurrencia de alguno de los elementos adicionales -determinantes de responsabilidad solidaria- a que más arriba se ha hecho referencia. Si la intención del legislador hubiese sido otra, en concreto la de establecer con carácter general la responsabilidad solidaria de las empresas del grupo e incluso tan sólo la de ampliar el ámbito a tener en cuenta en las extinciones por causas económicas (extendiéndolo a la totalidad del grupo o a la empresa matriz), esta importante consecuencia se habría establecido -razonablemente- con carácter expreso. Conclusión que parece reforzarse por la jurisprudencia comunitaria dictada en interpretación del art. 2 de la Directiva 98/59 , y que niega la cualidad de empresario a la empresa matriz en los grupos de empresa, aún para el caso de que la decisión extintiva fuese decidida por aquélla (STJCE 10/Septiembre/2009, Asunto AEK y otros, apartados 57 y 58).

DÉCIMO.- 1.- En el caso de que tratamos, el examen de la denuncia relativa a haberse desconocido la jurisprudencia acerca del «grupo de empresas» ha de partir de varias consideraciones de diferente orden.

a).- En el plano normativo, la obligación de aportación documental en los grupos de sociedades viene regulada en el art. 6.4 RD 801/2011 , a cuyo tenor: «Cuando la empresa solicitante forme parte de un grupo de empresas, con obligación de formular cuentas consolidadas, deberán acompañarse las cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, durante el período señalado en el apartado 2, siempre que en el grupo existan empresas que realicen la misma actividad o pertenezcan al mismo sector de actividad y que existan saldos deudores o acreedores de la empresa solicitante con cualquier empresa del grupo. Si no existiera obligación de formular cuentas consolidadas, además de la documentación económica de la empresa solicitante a que se



ha hecho referencia, deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías, siempre que dichas empresas tengan su domicilio social en España, tengan la misma actividad que la solicitante o pertenezcan al mismo sector de actividad y tengan saldos deudores o acreedores con la empresa solicitante».

b).- Ya en el terreno fáctico ha de destacarse la redacción que ofrece el ordinal quinto de los HDP (cuya modificación, adición o supresión no ha sido propuesta por la parte recurrente): «Aserpal S.A. e Industrias Losan S.A., que son las empresas demandadas, tienen socios y Consejo de Administración comunes. Tienen domicilio distinto, actividades diferentes, no existe caja única ni confusión de plantillas, y mantienen independencia fiscal». A lo que añadir -párrafo sexto del fundamento cuarto- la indicación fáctica de que «ambas empresas son por definirlo más claramente, cabezas de sus respectivos grupos, pero entre ellas no existe ni se ha acreditado más relación que la comercial», realizada a través de operaciones que no se han acreditado «fraudulentas o dirigidas a colocar a alguna de ellas en situación deficitaria».

c).- Tampoco la Sala puede pasar por alto que la naturaleza extraordinaria del recurso de casación -tanto para la unificación de doctrina como el ordinario- comporta la cognición limitada a las infracciones legales que hayan sido alegadas por la parte recurrente, «y en la forma en que lo hayan sido», no pudiendo analizar cuestión diferente a las esgrimidas por las partes, a excepción de las materias de orden público y de derecho necesario (así, SSTS 19/02/08 -rc 46/07 -; 27/06/08 -rc 107/06 -; y 20/03/12 -rcud 1830/11 -). Y

d).- Descendiendo al concreto supuesto que debatimos, en el correspondiente apartado de infracción de la jurisprudencia aplicable al «grupo de empresas», el recurso se basa exclusivamente en cuatro diferentes datos: 1º) la «dirección única»; 2º) el trasvase comercial y la existencia de vínculos comerciales; 3º) la existencia de trabajadores que prestan servicios indiferenciados para «las dos empresas del grupo»; y 4º) la inexistencia de capacidad de decisión propia de cada una de las empresas, con sometimiento a «Industrias Losán, S.A.».

2.- Por los datos que en autos se tienen por acreditados, a las sociedades en liza no alcanza la obligación de presentar cuentas consolidadas y que solamente se impone cuando una sociedad mercantil sea socia de otra y «dominante» de ella, en los términos que detallan los arts. 42 a 49 CCo y de los RD 1815/1991; lo que -en principio- no parece ser el caso de que tratamos, tal como incluso reconoció el Economista informante a instancia de CCOO (vid. acta de juicio, folio 479). Por ello es claro - conforme a lo dicho- que en el caso debatido era inexigible la aportación documental que describe la primera parte del mandato (cuentas anuales e informe de gestión consolidados de la sociedad dominante del grupo debidamente auditadas), que exclusivamente se impone a empresas a las que incumbe el deber de presentar cuentas consolidadas. Pero tampoco era necesario aportar con el expediente los documentos que refiere la segunda parte del reproducido apartado 4 («además de la documentación económica de la empresa solicitante..., deberán acompañarse las de las demás empresas del grupo debidamente auditadas, en el caso de empresas obligadas a realizar auditorías»), habida cuenta de que no consta acreditado en el formal relato de HDP -como la aplicación del mandato legal requiere- que las empresas tengan domicilio en territorio español, pertenezcan al mismo sector de actividad y que la solicitante «Aserpal S.A.» tenga saldo deudor con la codemandada «Industrias Losán, S.A.».

3.- Finalmente, respecto de los datos que el recurso expresamente aduce para justificar la obligación de aporte documental por parte de «Industrias Losán, S.A.», hemos de indicar: a) que la existencia de la dirección unitaria es incuestionable, pues viene determinada por la decisiva circunstancia de que entre las mismas media plena coincidencia de socios y Consejo de Administración, lo que nos sitúa ante un grupo -horizontal o de coordinación- de base personal e incluso societaria, con lo que no es ya que una empresa tenga participaciones en la otra, sino que los accionistas de ambas son los mismos; pero -como afirmamos precedentemente, al exponer la teoría general sobre la materia- éste es un elemento definidor de la propia existencia del grupo de sociedades y por sí solo no comporta obligación legal de formular cuentas consolidadas, ni de presentar la documentación a que alude el art. 6.4 RD 801/2011 y mucho menos determina una posible responsabilidad solidaria, sino que requeriría la concurrencia de otros datos (nos remitimos a lo indicado «ut supra»); b) que la existencia de vínculos comerciales nada significa por sí misma y sólo el posible saldo -deudor o acreedor, según la perspectiva- tendría relevancia a los efectos previstos en el citado art. 6.4, pero tal extremo no consta en los HDP; c) la prestación simultánea de servicios para empresas de uno y otro grupo es un dato que figura expresamente rechazado por la sentencia recurrida, por lo que no puede ser tenido en cuenta al no haberse producido revisión ad hoc del relato fáctico; y d) la ausencia de capacidad de decisión propia de cada una de las empresas es una consecuencia de la ya aceptada y legítima decisión unitaria, y por sí sola ninguna consecuencia comporta en el orden de que tratamos.

4.- El anterior apartado significa -dados los términos de los incombados hechos declarados probados y el limitado planteamiento del recurso a los aspectos formales que se han referido en el primer fundamento jurídico de esta resolución- que no es apreciable ninguna de las infracciones normativas denunciadas por el sindicato recurrente y que no pueda acogerse su pretensión sobre la declaración de nulidad de la medida



extintiva, ex art. 124 LRJS . Por ello -de plena conformidad al detallado informe del Ministerio Fiscal- desestimamos el recurso, sin imposición de costas (art. 235.1 LRJS). "

Cuarto.- I.- En el caso enjuiciado el ERE lo promueven conjuntamente ante el Ministerio de Trabajo e Inmigración las sociedades **Gamesa** Energía, S.A.U., **Gamesa** Eólica, S.L.U., Made Energías Renovables, S.A.U. y **Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U., haciendo constar expresamente que todas ellas pertenecen al Grupo **Gamesa** si bien, puntualizaban, *desarrollan actividades diferenciadas* , detallando a continuación las actividades propias y específicas de cada sociedad.

Lo que solicitaban las empresas referidas era en los centros de trabajo de Sigüeiro - La Coruña - (de **Gamesa** Eólica, S.L.U.), de Tauste - Zaragoza - (de **Gamesa** Eólica, S.L.U.), de Miranda de Ebro - Burgos (**Gamesa** Eólica, S.L.U.), y de Medina del Campo - Valladolid - (de Made Tecnologías Renovables, S.A.U.), la suspensión por 180 días de los contratos de trabajo de los respectivos centros de trabajo.

Por el contrario, y en relación al centro de trabajo de **Alsasua** - Navarra - perteneciente a la mercantil **Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U, lo que se pedía era la extinción de los contratos de trabajo de la totalidad de la plantilla (150 trabajadores).

Cada uno de los centros de trabajo mencionados se regía por su correspondiente Convenio Colectivo de ámbito provincial, y cada uno de tales centros tenía su propio Comité de Empresa, no existiendo respecto del Grupo **Gamesa** un Comité Intercentros de ámbito superior al de cada centro de trabajo.

En la solicitud del ERE no se hacía un análisis para el conjunto de los centros de trabajo de las causas productivas determinantes de aquella solicitud, sino que el análisis de tales causas se hacía en concreto para cada uno de los centros de trabajo, y de otra parte lo que se pedía era, como ya se ha dicho, la suspensión de las relaciones laborales para todos los centros excepto para el de **Alsasua**, en el que se solicita la extinción de aquellas relaciones.

En la solicitud del ERE en ningún caso se decía que las sociedades solicitantes o el Grupo **Gamesa** fueran un Grupo de Sociedades en sentido mercantil o fiscal, y en consecuencia que presentasen cuentas anuales consolidadas o que los resultados del Grupo tributasen conjuntamente, ni se hablaba de dirección unitaria (comercial o de otro tipo), ni de órganos de dirección o control comunes a las distintas sociedades, sino que solo se mencionaba la existencia de un Grupo de Empresas en el que **Gamesa** Energía, S.A.U., participaba directa o indirectamente en el resto de las sociedades, pudiendo deducirse de la solicitud que existía en el Grupo de Empresas referido unos objetivos globales del Grupo, si bien con estrategias diferentes para cada centro de trabajo.

Cuando se inicia el periodo de negociaciones entre las empresas y los representantes de los trabajadores, son las empresas las que proponen una Comisión Negociadora Única que comprenda todos los centros de trabajo afectados por el ERE y en las que estén representados proporcionalmente los sindicatos más representativos de cada centro de trabajo.

En el inicio de tales negociaciones la Comisión Negociadora Única acepta negociar conjuntamente con el Grupo **Gamesa**, si bien y respecto del centro de trabajo de **Alsasua**, en atención a que allí se van a extinguir y no a suspender los contratos de trabajo, proponen que se negocie aparte con los representantes de los trabajadores de dicho centro, a lo que la parte empresarial se niega.

Ya desde el inicio del periodo negociador, el Comité de Empresa de **Alsasua** solicita al Grupo **Gamesa** una negociación exclusiva con dicho Comité habida cuenta de que se van a extinguir todos los contratos de trabajo del centro, pidiendo además que el ERE se tramite ante la Autoridad Laboral de la Comunidad de Navarra, negándose reiteradamente a aceptar la Comisión Negociadora Única ni a acudir a las reuniones de esta, reiterando esta postura en numerosas ocasiones y denunciando lo anterior ante la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo - a la que piden que remita el ERE del centro de **Alsasua** a la Autoridad Laboral de la Comunidad de Navarra - y ante esta última Autoridad Laboral de la Comunidad Foral, explicando reiteradamente que la composición proporcional de la Comisión Negociadora Única y el hecho de que en su caso se propongan las extinciones de los contratos de trabajo y en el resto tan solo la suspensión de los contratos, hace ilusoria e inefectiva la negociación respecto del centro de trabajo en cuestión y la propia decisión de aceptar o rechazar la propuesta empresarial en relación a dicho Centro.

II.- En su contestación a la demanda las sociedades codemandadas sostienen que conforman un grupo de empresas a todos los efectos (sic) por los siguientes motivos que reproducimos literalmente:

1) **Gamesa** Eólica, S.L.U. y Made Energías Renovables, S.A.U. son sociedades partipadas al 100% por **Gamesa** Energía, S.A. que es su administradora única, siendo el objeto social de esta última la promoción, construcción y explotación de instalaciones eléctricas de energías renovables.



Gamesa Eólica, S.L.U. diseña y promueve parques eólicos, dentro de la actividad general de **Gamesa** Energía, S.A., y a través de sus diversos centros de trabajo diseña, fabrica y desarrolla autogeneradores. Si bien la mayor parte de esos centros de trabajo, especializados en los diferentes componentes de los aerogeneradores, se integran dentro de una sociedad mercantil, como es **Gamesa** Eólica, S.L.U., existen otros centros incluidos en esta única organización productiva que pertenecen a entidades mercantiles formalmente diferenciadas, y en concreto, de los afectados por el presente ERE, son los siguientes:

Centro de **Alsasua** (Navarra), dedicado a la fabricación de palas para aerogeneradores de la gama G-52, formalmente integrado en la entidad mercantil **Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U, que a su vez está participada al 100% por **Gamesa** Eólica, S.L.U., siendo su administradora única.

Centro de Medina del Campo (Valladolid), dedicado al montaje de aerogeneradores e instalaciones eólicas, y más centrado en los componentes eléctricos. Formalmente está integrado en la entidad mercantil Made Energías Renovables, S.A.U., que a su vez está participada al 100% por **Gamesa** Energía, S.A., siendo su administradora única.

Por lo tanto, de todo ello se desprende que las sociedades están vinculadas accionarialmente, dependiendo todas ellas de **Gamesa** Energía, S.A., que es quien lleva a cabo la dirección global y común de todas ellas.

2) Todas estas actividades se encuentran integradas en la Unidad de Promoción y Venta de Parques Eólicos, que incluye entre sus actividades todas las asociadas a los proyectos de generación eólica, desde la identificación de emplazamientos en campo, pasando por los periodos de medición de viento, la obtención de los permisos y licencias necesarios para la construcción y puesta en marcha de las instalaciones, la operación y mantenimiento de parques en funcionamiento y la venta final del producto " Parque Eólico ".

3) La citada unidad productiva requiere, en el marco de una dirección estrategia única, la producción sincronizada de 30 plantas y más de 1000 suministradores para dar una respuesta adecuada al cliente, adaptando la producción sincronizada de todas las plantas a la demanda.

4) Esa complementariedad e interconexión de las actividades desarrolladas por las sociedades, tiene su reflejo en el hecho de que muchos de sus trabajadores son desplazados, en comisión de servicios, en el seno de las distintas sociedades y ello, por ser necesario a la vista de la conexión existente entre las actividades desarrolladas por las mismas.

III.- Pues bien después de lo expuesto esta Sala, analizando conjunta, crítica y racionalmente todo lo anterior, el expediente administrativo y los documentos aportados por las partes, concluye que en el caso del ERE objeto de este Recurso contencioso-administrativo, no puede sostenerse ni apreciarse la existencia de un Grupo de Empresas desde el punto de vista laboral o del Derecho del Trabajo que permita la incoación, tramitación, negociación y resolución conjunta y única de un expediente que afecta a diferentes centros de trabajo en diferentes provincias del territorio nacional, sino que lo procedente y conforme a Derecho era la tramitación de un expediente por cada centro de trabajo afectado, lo que cobra especial relieve en el centro de trabajo de **Alsasua** por la particularidad que concurría en dicho centro a diferencia de los otros centros, que era que en aquel se iban a extinguir la totalidad de los contratos de trabajo y en el resto solo se iban a suspender temporalmente los contratos.

Como ya hemos expuesto más arriba, no se aprecia que concurra en el caso enjuiciado ninguna de las notas o características que, conforme a reiteradísima jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo autoricen a considerar que nos hallamos ante un Grupo de Empresas en sentido laboral y, por tanto, que es posible por ello negociar el ERE entre el Grupo de Empresas considerado como empresario o empleador único, y los trabajadores de todos los centros de trabajo afectados como trabajadores de aquel único empresario.

En concreto ni de las alegaciones de las codemandadas, ni del expediente administrativo, ni de la prueba practicada resulta la existencia y realidad de un 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, ni la confusión patrimonial entre las distintas empresas del grupo, ni la unidad de caja entre tales empresas, ni por descontado la utilización fraudulenta de la personalidad jurídica, con creación de la empresa «aparente» o el uso abusivo -anormal- de la dirección unitaria, con perjuicio para los derechos de los trabajadores.

Las mercantiles codemandadas en su contestación a la demanda que acabamos de reproducir parcialmente dicen que muchos de los trabajadores de las diferentes empresas "son desplazados, en comisión de servicios, en el seno de las distintas sociedades y ello, por ser necesario a la vista de la conexión existente entre las actividades desarrolladas por las mismas. ", pero esta es una afirmación que se hace por primera vez en cuando se contesta la demanda y que carece de cualquier prueba directa, indirecta o circunstancial que la avale, pues nada de ello aparece ni en el voluminoso expediente administrativo, ni en la abundante documentación



aportado por las partes, ni en fase de prueba de este proceso en el que tales codemandadas bien podían haber acreditado sin ninguna dificultad para ellas, la realidad de esos supuestos desplazamientos entre los diferentes puestos de trabajo, que por lo anterior la Sala no tiene por ciertos, por lo que se descarta la existencia de un supuesto de lo que la Jurisprudencia de la Sala de lo Social denominada circulación de trabajadores entre las distintas empresas del grupo.

Solo se puede tener por cierto la existencia de una vinculación accionarial entre las sociedades del Grupo, y una dirección comercial y unos objetivos estratégicos comunes pero esto, de acuerdo a la jurisprudencia de la Sala 4ª del Tribunal Supremo, no es ni mucho menos suficiente para considerar que estamos ante un Grupo de Empresas en el ámbito laboral, a lo que se añade que, como antes hemos dicho, tampoco se aprecia que exista Grupo de Sociedades en sentido mercantil o fiscal.

Lo anterior implica que al menos respecto del centro de trabajo de **Alsasua**, la representación de los trabajadores que negocian el ERE con la empresa no debe corresponder en ningún caso a una Comisión Negociadora Única comprensiva de la totalidad de los trabajadores de los distintos centros de trabajo, sino que esa representación y negociación corresponde en exclusiva al Comité de Empresa del centro de trabajo de **Alsasua**, como resulta de los artículos 3 y 4 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, que disponen lo siguiente:

" A efectos de este reglamento y de acuerdo con el art. 51,4 TR LET, *ostentarán, en todo caso, la condición de parte interesada, la empresa y los trabajadores a través de sus respectivos representantes legales.* "

" Estarán legitimados para intervenir en el procedimiento de regulación de empleo, los sujetos señalados en el artículo anterior. En caso de no existir representación colectiva de los trabajadores en el centro o centros de trabajo, éstos podrán intervenir en la tramitación del procedimiento, debiendo, si su número es igual o superior a diez, designar hasta un máximo de cinco representantes, con los que la autoridad laboral entenderá las sucesivas actuaciones. "

Al no permitir las empresas que promovieron el ERE esa negociación por separado con el Comité de Empresa del centro de trabajo **Alsasua**, y al ratificar el Ministerio de Trabajo e Inmigración aquella decisión, se privó a los legítimos representantes de los trabajadores de dicho centro de su derecho a negociar el ERE en las debidas condiciones con la parte empresarial, con infracción del artículo 51.4 del ET.

Esa infracción del derecho a negociar sí tiene transcendencia real y efectiva para los derechos de los legítimos representantes, pues la negociación entre el empresario y dichos representantes no es un mero trámite o formalidad, sino que va mucho más allá, y en nuestro caso es claro que quienes estaban en condiciones de negociar con conocimiento de causa y de votar a favor o en contra de un acuerdo eran los miembros del Comité de Empresa del Centro de **Alsasua** y no la Comisión Negociadora Única. En este sentido no hay que olvidar que el artículo 51.4 apartado tercero del ET dispone que durante el periodo de consultas las partes deberán negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, considerando esta Sala que esa negociación de buena fe era de todo punto imposible en el seno de la Comisión Negociadora Única.

Por lo demás las infracciones cometidas no se convalidan o sanan por el hecho de que la Dirección General de Trabajo, al finalizar el periodo de consultas, consideró que respecto del centro de trabajo de **Alsasua** no hubo acuerdo entre las partes y, en consecuencia, procedió a analizar si existían realmente las causas productivas alegadas por la empresa, o en otras palabras, que estimó que el acuerdo al que habían llegado el Grupo **Gamesa** y la Comisión Negociadora Única, no se había producido en el centro de trabajo de **Alsasua**, porque este entendimiento en todo caso sigue prescindiendo de que no se autorizó en ningún momento a negociar y a votar a quien legítimamente le correspondía.

Por todo lo expuesto procede estimar este motivo del Recurso, anulando las Resoluciones impugnadas por ser contrarias a Derecho en el punto relativo a no haber tramitado y negociado el ERE en lo referente al centro de trabajo de **Alsasua**, con el Comité de Empresa de dicho centro de trabajo.

IV.- El artículo 51.2 del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aplicable a este ERE por razón de la fecha de su incoación y resolución, dispone que el procedimiento en los expedientes de regulación de empleo se iniciará mediante una solicitud del empresario a la autoridad laboral competente y la apertura simultánea de un periodo de consultas con los representantes de los trabajadores.

La determinación de lo que constituye " autoridad laboral competente " la hace el artículo 2 del Real Decreto 43/1996, de 19 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de regulación de empleo, que dispone lo siguiente:



" 1. En el ámbito de la Administración General del Estado y a los efectos del art. 51 TR LET , la autorización para extinguir las relaciones de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas, de producción y existencia de fuerza mayor, corresponde:

a) En las empresas, cualquiera que sea su plantilla, siempre que la medida no afecte a más de doscientos trabajadores, al Director provincial de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales, dentro del ámbito de su provincia, sin perjuicio de lo dispuesto en el párr. c) de este artículo.

b) Si la empresa tuviera varios centros de trabajo afectados por el expediente en distintas provincias y ubicados en una Comunidad autónoma donde no se haya producido el traspaso de funciones y servicios del Estado a la misma en materia de regulación de empleo o, en todo caso, cuando la autorización afecte a los centros de trabajo o trabajadores radicados en dos o más Comunidades autónomas, conocerá del mismo la Dirección general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salvo delegación expresa en alguno de los Directores provinciales de Trabajo, Seguridad Social y Asuntos Sociales competentes por razón del territorio.

c) Cuando la resolución que haya de dictarse pueda afectar a más de doscientos trabajadores o la medida tenga especial trascendencia social, la Dirección general de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá recabar la competencia para tramitar y resolver el procedimiento.

2. *En el ámbito de las Comunidades autónomas que hayan recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de regulación de empleo , tendrá la consideración de autoridad laboral competente para la resolución de aquellos procedimientos, el órgano que determine la Comunidad autónoma respectiva. "*

Como se aprecia sin dificultad, el precepto anterior es muy claro en la determinación de cual es la Autoridad Laboral competente para tramitar y resolver el ERE si se trata de una Comunidad Autónoma que haya recibido el traspaso de los servicios del Estado en materia de regulación de empleo, pues en tal caso dicha Autoridad lo es la que determine el órgano de la Comunidad Autónoma correspondiente.

Como quiera que en el caso enjuiciado no existe Grupo de Empresas a efectos laborales, teniendo en cuenta de otra parte que el ERE solicitado por las empresas del Grupo **Gamesa** tenía dos vertientes perfectamente diferenciadas, una que afectaba a un grupo de centros de trabajo en los que solo se pretendía suspender por 180 días los contratos de trabajo, y otra que implicaba la extinción de todos los contratos de trabajo del centro de trabajo de **Alsasua**, considerando por último que ese centro de trabajo se halla en territorio de la Comunidad Foral de Navarra, que tiene traspasadas las funciones y servicios del Estado en materia de expedientes de regulación de empleo por Real Decreto 929/1986, de 11 de abril, la Autoridad Laboral competente para decidir el ERE del centro en cuestión era sin duda la de la Comunidad Foral de Navarra y no la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

Tratándose en el presente caso del ejercicio indebido por órganos de la Administración General del Estado, de facultades y competencias propias de una Comunidad Autónoma, el vicio tiene que calificarse de grave conforme a reiterada jurisprudencia de la Sala 3ª del Tribunal Supremo en casos similares y, en consecuencia, dar lugar a la nulidad de pleno derecho ex artículo 62.1.b) de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre , por lo que se estima el Recurso por este motivo y se declara la nulidad de las Resoluciones impugnadas por haber resuelto el ERE del centro de trabajo de **Alsasua** la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y no la Autoridad Laboral correspondiente de la Comunidad Autónoma de Navarra.

Las dos nulidades declaradas en el presente Recurso contencioso-administrativo comportan inexcusablemente dejar sin efecto la autorización concedida al Grupo **Gamesa** por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, para la extinción de las relaciones laborales de los 150 trabajadores del centro de trabajo de **Alsasua** (Navarra) de "**Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U.

Quinto.- Conforme al artículo 139.2 de la Ley 29/1998, de 13 de julio , no procede hacer una especial declaración sobre las costas procesales derivadas de esta apelación.

Vistos los preceptos citados y demás concordantes de pertinente aplicación,

Fallamos

Que estimando el Recurso contencioso-administrativo promovido por Don Vicente y 45 personas más, cuya identidad consta en el escrito de interposición de este Recurso y en la Resolución impugnada de fecha 8 de octubre del año 2010, todas ellas trabajadoras de la empresa **Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U. contra la Resolución del Ministro de Trabajo e Inmigración de fecha 8 de octubre del año 2010, por la que se desestimó el Recurso de alzada interpuesto por los ahora demandantes contra la Resolución de la Dirección General de Trabajo del mencionado Ministerio de fecha 6 de mayo del año 2010, reseñadas en el Fundamento de Derecho Primero, las anulamos con el alcance y por los motivos recogidos en los números III.) y IV) del Fundamento



de Derecho Cuarto, y en consecuencia se deja sin efecto la autorización concedida al Grupo **Gamesa** por la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo e Inmigración, para la extinción de las relaciones laborales de los 150 trabajadores del centro de trabajo de **Alsasua** (Navarra) de "**Gamesa** Innovation and Technology, S.L.U., todo ello sin costas..

Llévese esta Sentencia al libro de su clase y expídase testimonio de ella que se enviará, junto con los autos principales, al Juzgado de lo Contencioso-Administrativo de origen.

Así por esta nuestra Sentencia, que se notificará en legal forma a las partes, haciéndoles saber que contra ella puede interponerse Recurso de casación ante la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que se preparará ante esta Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el plazo de diez días a contar del siguiente al de su notificación, lo pronunciamos, mandamos y firmamos. Gustavo Lescure Ceñal. Fátima Arana Azpitarte. Rafael Estévez Pendás.

Publicación.- Leída y publicada fue la anterior Sentencia por el Ilmo. Sr. Magistrado ponente en el día de la fecha, mientras se celebraba audiencia pública en la Sección Tercera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de lo que doy fe.

FONDO DOCUMENTAL CENDO