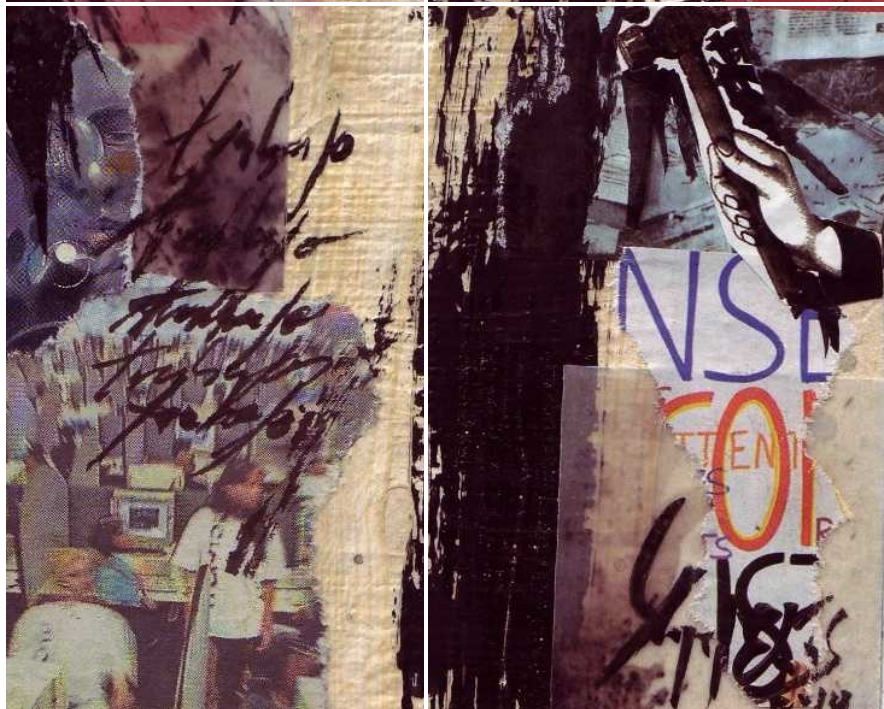


Director: *Manuel Carlos Palomeque López*

# Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

NÚM. 17 • MAYO 2016



- **OPINIÓN:**  
¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?
- Mayor representatividad sindical y sistema de relaciones laborales (II)
- Posibilidades jurídicas de reducción de la jornada de trabajo.
- A vueltas con la ultraactividad de los convenios colectivos

Consulte en  
<http://smarteca.es/>  
la revista en su formato  
electrónico



**Trabajo y Derecho**, que se ofrece como una revista mensual de calidad, moderna y crítica, acoge en su seno cuantos asuntos interesan en general a la regulación jurídica del trabajo, de las relaciones laborales individuales y de las colectivas o sindicales, así como al sistema de protección social en su conjunto. Sin dejar de mirar al propio tiempo, cuando ello se requiera, a otras disciplinas próximas, como la economía o la sociología. Y lo hace desde una perspectiva científica o académica y también práctica, para abrir de este modo su campo de observación a la realidad jurídica laboral en España y en la Unión Europea, que es ofrecida y analizada desde la legislación, la jurisprudencia, el debate doctrinal, la práctica sindical y la actividad profesional.



El texto de las resoluciones judiciales contenido en las publicaciones y productos de Wolters Kluwer España, S.A., es suministrado por el Centro de Documentación Judicial del Consejo General del Poder Judicial (Cendoj), excepto aquellas que puntualmente nos han sido proporcionadas por parte de los gabinetes de comunicación de los órganos judiciales colegiados. El Cendoj es el único organismo legalmente facultado para la recopilación de dichas resoluciones.

El tratamiento de los datos de carácter personal contenidos en dichas resoluciones es realizado directamente por el citado organismo, desde julio de 2003, con sus propios criterios en cumplimiento de la normativa vigente sobre el particular, siendo por tanto de su exclusiva responsabilidad cualquier error o incidencia en esta materia.

El editor y los autores no aceptarán responsabilidades por las posibles consecuencias ocasionadas a las personas naturales o jurídicas que actúen o dejen de actuar como resultado de alguna información contenida en esta publicación.

Los estudios destinados a esta revista serán objeto de evaluación externa.

© WOLTERS KLUWER ESPAÑA, S.A. Todos los derechos reservados. A los efectos del art. 32 del Real Decreto Legislativo 1/1996, de 12 de abril, por el que se aprueba la Ley de Propiedad Intelectual, Wolters Kluwer España, S.A., se opone expresamente a cualquier utilización del contenido de esta publicación sin su expresa autorización, lo cual incluye especialmente cualquier reproducción, modificación, registro, copia, explotación, distribución, comunicación, transmisión, envío, reutilización, publicación, tratamiento o cualquier otra utilización total o parcial en cualquier modo, medio o formato de esta publicación.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la Ley. Dirijase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos, [www.cedro.org](http://www.cedro.org)) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra.

ISSN Impreso: 2386-8090 ISSN Electrónico: 2386-8112

Depósito Legal: M-2-2015

URL: <https://tienda.smarteca.es/p/651/trabajo-y-derecho>

Diseño, Preimpresión e Impresión Wolters Kluwer España, S.A.

Imagen de cubierta: Miguel Elías Sánchez



	SERVICIO DE ATENCIÓN AL CLIENTE REDACCIÓN 902 250 500 tel. 902 250 502 fax <a href="mailto:clientes@wke.es">clientes@wke.es</a> C7 Collado Mediano, 9 28231 Las Rozas (Madrid) <a href="http://www.wke.es">www.wke.es</a>

# Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

---

## DIRECTOR

**Manuel Carlos Palomeque López**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)

## SUBDIRECTORES

**Margarita Isabel Ramos Quintana**  
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad de La Laguna)

**Wilfredo Sanguinetti Raymond**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)

## SECRETARIO

**Juan Bautista Vivero Serrano**  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)

## SECCIONES

**Opinión**  
**Estudios**  
**Unión Europea y agenda internacional**  
(a cargo de *M. I. Ramos Quintana*,  
subdirectora)  
**Jurisprudencia**  
(a cargo de *J. B. Vivero Serrano*,  
secretario)

**Legislación**  
(a cargo de *E. Cabero Morán*,  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo,  
Universidad de Salamanca)

**Libros**  
(a cargo de *M. Álvarez de la Rosa*,  
Catedrático de Derecho del Trabajo,  
Universidad de La Laguna)

**Práctica jurídica y despachos profesionales**  
(a cargo de *J. R. Mercader Uguina*,  
Catedrático de Derecho del Trabajo,  
Universidad Carlos III de Madrid)

## CONSEJO DE REDACCIÓN

Manuel Carlos Palomeque López, Margarita Isabel Ramos Quintana, Wilfredo Sanguinetti Raymond, Juan Bautista Vivero Serrano, Enrique Cabero Morán, Manuel Álvarez de la Rosa, Jesús Rafael Mercader Uguina

## COMITÉ DE EVALUACIÓN EXTERNA

**Jesús Baz Rodríguez**  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)  
**Ángel Blasco Pellicer**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Valencia)  
Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo  
**Jaime Cabeza Pereiro**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Vigo)

**Dulce María Cairós Barreto**  
Profesora Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de La Laguna)  
**Juan José Fernández Domínguez**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de León)  
**Juan Gorelli Hernández**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Huelva)

**David Lantarón Barquín**  
Profesor Titular (Acreditado para CU) de Derecho del Trabajo (Universidad de Cantabria)  
**Magdalena Nogueira Guastavino**  
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Madrid)  
Directora de la revista *Documentación Laboral*

**Rafael Sastre Ibarreche**  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)  
**Francesc Pérez Amorós**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Barcelona)  
**Yolanda Valdeolivas García**  
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Madrid)

## CONSEJO CIENTÍFICO ASESOR

**Antonio Pedro Baylos Grau**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Castilla La Mancha)  
Director de la *Revista de Derecho Social*

**Ricardo Bodas Martín**  
Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional

**María Emilia Casas Baamonde**  
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad Complutense de Madrid)  
Directora de la revista *Derecho de las Relaciones Laborales*

**Jesús Cruz Villalón**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Sevilla)  
Presidente de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Director de la revista *Temas Laborales*

**Isabelle Daugareilh**  
Directora de investigación en el Centre National de la Recherche Scientifique (Universidad de Burdeos)

**Aurelio Desdentado Bonete**  
Magistrado (e) del Tribunal Supremo

**Federico Durán López**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Córdoba)  
Of Counsel del Departamento Laboral de Garrigues Abogados

**Maximilian Fuchs**  
Profesor de Derecho del Trabajo (Universidad de Ingolstadt)

**Ignacio García-Perrote Escartín**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Nacional de Educación a Distancia)  
Director del Departamento Laboral de Uría y Menéndez Abogados  
Director de la *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*

**Adrián Goldín**  
Profesor Titular de Derecho del Trabajo (Universidad de Buenos Aires)

**Santiago González Ortega**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Pablo de Olavide de Sevilla)

**José Luis Goñi Sein**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Pública de Navarra)

**Jorge Leite**  
Profesor (e) de Derecho del Trabajo (Universidad de Coimbra)

**María Lourdes López Cumbre**  
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad de Cantabria)

**Antonio Martín Valverde**  
Catedrático (e) de Derecho del Trabajo  
Magistrado (e) del Tribunal Supremo

**José Luis Monereo Pérez**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Granada)  
Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social

Director de la *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*

**Alfredo Montoya Melgar**  
Catedrático (e) de Derecho del Trabajo (Universidad Complutense de Madrid)  
Director de la *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*

**Luca Nogler**  
Profesor Ordinario de Derecho del Trabajo (Universidad de Trento).  
Director de la revista *Giornale di Diritto del lavoro e Relazioni Industriali*.

**Antonio Ojeda Avilés**  
Catedrático (e) de Derecho del Trabajo (Universidad de Sevilla)  
Presidente del Instituto Europeo de Relaciones Industriales

**Sofía Olarte Encabo**  
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad de Granada)

**Marcos Peña Pinto**  
Inspector de Trabajo y Seguridad Social  
Presidente del Consejo Económico y Social de España

**Francisco Pérez de los Cobos Orihuel**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Complutense de Madrid)  
Presidente del Tribunal Constitucional

**Salvador del Rey Guanter**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (ESADE Law School)  
Socio del Área Laboral de Cuatrecasas Gonçalves Pereira  
Presidente del Instituto Internacional Cuatrecasas de Estrategia Legal en Recursos Humanos

**Miguel Rodríguez-Piñero Royo**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Sevilla)

**Gloria Pilar Rojas Rivero**  
Catedrática de Derecho del Trabajo (Universidad de La Laguna)

**Eduardo Rojo Torrecilla**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Barcelona)

**Umberto Romagnoli**  
Profesor Ordinario (e) de Derecho del Trabajo (Universidad de Bolonia)  
Director de la revista *Lavoro e diritto*

**Juan Antonio Sagardoy Bengoechea**  
Catedrático (e) de Derecho del Trabajo (Universidad Complutense de Madrid)  
Presidente de Honor de Sagardoy Abogados

**Tomás Sala Franco**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad de Valencia)

**María Luisa Segoviano Astaburuaga**  
Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo

**Antonio V. Sempere Navarro**  
Catedrático de Derecho del Trabajo (Universidad Rey Juan Carlos de Madrid)  
Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo  
Director de la *Nueva Revista Española de Derecho del Trabajo*

**Tiziano Treu**  
Profesor Ordinario (e) de Derecho del Trabajo (Universidad Católica de Milán)  
Presidente de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

**Luis Enrique de la Villa Gil**  
Catedrático (e) de Derecho del Trabajo (Universidad Autónoma de Madrid)  
Of Counsel de Roca Junyent Abogados  
Director de la *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*

**Humberto Villasmil Prieto**  
Especialista Principal en Derecho del Trabajo (Organización Internacional del Trabajo)

**Alfredo Villavicencio Ríos**  
Profesor Principal de Derecho del Trabajo (Pontificia Universidad Católica del Perú)

# Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

---

Núm. 17 • MAYO 2016

## SUMARIO

### OPINIÓN

- ¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales? ..... 9  
*por Wilfredo Sanguinetti Raymond*

### ESTUDIOS

- La mayor representatividad sindical como eje del sistema de relaciones laborales en España (y II) ..... 14  
*por José Luis Monereo Pérez*
- Posibilidades jurídicas de reducción de jornada: modificación sustancial, contrato a tiempo parcial y reducción de jornada ex art. 47 ET ..... 32  
*por Gemma Fabregat Monfort*
- La subsistencia aplicativa transitoria de los convenios colectivos tras su denuncia más allá del límite legal: a vueltas con la ultraactividad ..... 45  
*por Graciela López de la Fuente*

### UNIÓN EUROPEA Y AGENDA INTERNACIONAL

(a cargo de Margarita Isabel Ramos Quintana)

#### Agenda de la Unión Europea

- El denominado «Informe de los cinco presidentes» y el refuerzo de «lo social» en la Unión Económica y Monetaria Europea ..... 61

### Debates con la Jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea

- Cesión en la gestión de servicios y asunción de la explotación de una actividad económica por una empresa pública (Sentencia de la Sala Sexta del TJUE, de 26-11-2015, Asunto C-509/2014) ..... 65  
*por Amparo Merino Segovia*

## JURISPRUDENCIA

*(a cargo de Juan Bautista Vivero Serrano)*

### Observatorio temático de jurisprudencia

- Doctrina jurisprudencial reciente sobre el contenido de la carta de despido objetivo individual por circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción ..... 72  
*por Luis Ángel Triguero Martínez*

### Las sentencias del mes

- Las sentencias anotadas ..... 81

## LEGISLACIÓN

*(a cargo de Enrique Cabero Morán)*

### Observatorio temático de legislación

- El nuevo complemento por maternidad en las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social: puntos críticos (y II) ..... 91  
*por Iván Antonio Rodríguez Cardo*

### Las novedades legislativas a examen

- Las disposiciones anotadas ..... 101

## LIBROS

(a cargo de Manuel Álvarez de la Rosa)

- Vuestros y de la causa obrera. La gran huelga textil de los siete meses en Béjar, 1913-1914..... 105  
*por Luis Enrique de la Villa Gil*
- Memoria de una huelga ..... 109

## PRÁCTICA JURÍDICA Y DESPACHOS PROFESIONALES

(a cargo de Jesús R. Mercader Uguina)

### Estudios de práctica jurídica

- Problemas laborales en la «remunicipalización» de los servicios públicos ..... 112  
*por Ana de la Puebla Pinilla*

# RELACIÓN DE SENTENCIAS Y DISPOSICIONES LEGALES ANOTADAS

## Las sentencias del mes

### ■ TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

- Vigilancia y control de los trabajadores mediante cámaras de video: no lesiona el derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal la instalación de una cámara de videovigilancia sin el consentimiento expreso de la trabajadora despedida y sin información previa específica e individualizada, bastando con la exposición en el escaparate de la tienda del distintivo genérico dirigido al público «zona videovigilada». *STC (Pleno) 39/2016, de 3 de marzo.*

### ■ TRIBUNAL SUPREMO

- Carta individual de comunicación del despido colectivo: la carta individual no tiene que contener ni los criterios de selección de los trabajadores despedidos ni la aplicación individualizada de los mismos al concreto trabajador despedido, al no exigirlo el artículo 53.1.a) ET al que se remite el artículo 51.4 ET. *STS, 4ª (Pleno), 15-3-2016, rcud núm. 2507/2014.*
- Delegados de prevención: entre sus facultades figura el acceso a la documentación interna producto de la investigación empresarial de los accidentes de trabajo y otros daños para la salud de los trabajadores, sin perjuicio de la confidencialidad de la información médica de carácter personal. *STS, 4ª, 24-2-2016, recurso de casación núm. 79/2015.*
- Despido colectivo en empresa mixta: no constituye cesión ilegal de trabajadores ni fraude de ley la gestión indirecta de un servicio público a través de una sociedad mixta, que finalmente es disuelta con el consiguiente despido colectivo de la totalidad de la plantilla. *STS, 4ª (Pleno), 11-2-2016, recurso de casación núm. 98/2015.*
- Despido improcedente y opción empresarial por la readmisión del trabajador: el plazo mínimo para la reincorporación del trabajador de tres días (art. 278 LRJS) no es un plazo civil o sustantivo, sino procesal, sin que por tanto computen los días inhábiles (sábados, domingos y festivos). *STS, 4ª, 19-1-2016, rcud núm. 2062/2014.*
- Despido improcedente y tope indemnizatorio máximo: para los contratos celebrados antes de la entrada en vigor de la reforma de 2012 el tope indemnizatorio máximo solo puede superar las 24 mensualidades si con los servicios prestados antes de la reforma se superase dicho tope, sin que puedan computarse en caso contrario los servicios prestados con posterioridad a la reforma. Rectificación de la doctrina de la STS, 4ª, 29-9-2014, rcud núm. 3065/2013. *STS, 4ª, 18-2-2016, rcud núm. 3257/2014.*
- Flexibilidad interna alternativa al despido colectivo: licitud de las medidas de flexibilidad interna (recolocación de los trabajadores en otros centros de trabajo, con o sin



movilidad geográfica) como alternativa voluntaria al despido colectivo en el grupo Coca Cola, decidida ya con carácter firme en el proceso principal sobre despido colectivo. Estimación en este proceso secundario de la excepción de cosa juzgada. *STS, 4ª, 3-3-2016, recurso de casación núm. 29/2015.*

- Pensión de viudedad: acreditación de la condición de mujer víctima de violencia de género sin necesidad de prueba plena, a través de diversos indicios como la denuncia por malos tratos (no ratificada posteriormente) y la condena penal del sujeto causante por amenazas al hijo común. *STS, 4ª, 20-1-2016, rcud núm. 3106/2014.*
- Responsabilidad civil por accidente de trabajo: exoneración de la entidad aseguradora por no haberse comunicado a la misma el accidente de trabajo dentro del plazo (2 años) fijado en el contrato de seguro, sin que el mismo pueda considerarse ampliado hasta la definitiva determinación administrativa o judicial de las secuelas y de las prestaciones de Seguridad Social. *STS, 4ª, 18-2-2016, rcud núm. 3136/2014.*
- Subsidio por desempleo y sanción administrativa de extinción del mismo: la no comunicación a la entidad gestora de la obtención de rentas (rescate de planes de ahorro) determinantes de la suspensión del subsidio justifica la sanción administrativa de extinción del mismo.

El rescate de un plan de pensiones no supone que el importe íntegro del mismo constituya una renta computable que deba ser comunicada a la entidad gestora so pena de sanción administrativa de extinción del subsidio. *STS, 4ª (Pleno), 19-2-2016, rcud núm. 3035/2014. Y STS, 4ª (Pleno), 3-2-2016, rcud núm. 2576/2015.*

## ■ AUDIENCIA NACIONAL

- Representantes unitarios y cierre de centros de trabajo: el cierre de tres de los cuatro centros de trabajo de la empresa, con la consiguiente adscripción (virtual) de todos los trabajadores al único centro restante, no permite al empresario extinguir unilateralmente el mandato de los representantes unitarios de los tres centros cerrados. *SAN, Sala de lo Social, 23-12-2015, núm. 221/2015.*

## ■ TRIBUNALES SUPERIORES DE JUSTICIA

- Despido disciplinario de precandidato a delegado de personal: nulidad del despido por lesión del derecho a la libertad sindical al no haber intentado siquiera el empresario destruir los indicios aportados por el trabajador despedido, precandidato a delegado de personal y promotor *de facto* del proceso electoral (empresa de 6 trabajadores). *STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, 15-12-2015, recurso de suplicación núm. 1052/2015.*
- Gran invalidez: procede el reconocimiento de este grado autónomo de incapacidad permanente en caso de necesidad habitual de una tercera persona para uno solo de los actos esenciales de la vida, concretamente el desplazamiento fuera del hogar familiar y de los entornos adaptados. *SSTSJ de Galicia, Sala de lo Social, 17-12-2015, recursos de suplicación núms. 3152/2014, 5012/2014 y 5033/2014.*

- Horas extraordinarias: por convenio colectivo no se puede fijar un valor de la hora extraordinaria por debajo de la hora ordinaria como consecuencia de excluir del cálculo de esta última los diversos complementos salariales. *STSJ de Castilla y León/Valladolid, Sala de lo Social, 21-1-2016, núm. 97.*
- Pensión de orfandad absoluta: equiparación por analogía a la orfandad absoluta, con el consiguiente incremento del 52% de la base reguladora, de la existencia de progenitor vivo privado judicialmente de la patria potestad. *STSJ de Canarias/Las Palmas, Sala de lo Social, 20-11-2015, recurso de suplicación núm. 911/2015.*

## Las novedades legislativas a examen

### ■ LEGISLACIÓN ESTATAL

- Real Decreto-ley 1/2016, de 15 de abril, por el que se prorroga el Programa de Activación para el Empleo (BOE 16 de abril de 2016).
- Real Decreto 105/2016, de 18 de marzo, por el que se aprueba la oferta de empleo público para el año 2016 (BOE 22 de marzo de 2016).
- Orden AAA/399/2016, de 18 de marzo, por la que se reconocen, a efectos de ayudas, paradas voluntarias realizadas en la pesca de la modalidad de cerco en determinadas zonas del litoral de la Comunitat Valenciana, y Orden AAA/400/2016, de 18 de marzo, por la que se reconocen, a efectos de ayudas, paradas voluntarias realizadas en la pesca de la modalidad de cerco en determinadas zonas del litoral de la Comunidad Autónoma de Cataluña (BOE 29 de marzo de 2016).
- Acuerdo de 3 de marzo de 2016, de la Comisión Permanente del Consejo General del Poder Judicial, por el que se publica el Acuerdo de la Sala de Gobierno del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, que aprueba la modificación de las normas de reparto de la Sala de lo Social (BOE 22 de marzo de 2016).

### ■ LEGISLACIÓN AUTONÓMICA

- Galicia. Ley 1/2016, de 18 de enero, de transparencia y buen gobierno (DOG 15 de febrero de 2016 y BOE 4 de abril de 2016).
- Navarra. Decreto Foral 11/2016, de 9 de marzo, por el que se modifica el Decreto Foral 135/1998, de 20 de abril, por el que se adapta la normativa de prevención de riesgos laborales al ámbito de la Administración de la Comunidad Foral y sus organismos autónomos (BON 31 de marzo de 2016).
- Convenios para la implantación de los procedimientos por medios electrónicos contemplados en los Reales Decretos 416/2015, de 29 de mayo, por el que se regula el depósito de estatutos de las organizaciones sindicales y empresariales, y 417/2015, de 29 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de las empresas de trabajo temporal.



## ¿Hacia un Derecho del Trabajo de las redes empresariales?

«... la unidad operativa actual es el proyecto empresarial, representado por una red, y no las empresas concretas o los grupos de empresas»

M. Castells, *La sociedad red*, 2001

En las últimas décadas hemos asistido a un cambio trascendental en las formas de organización empresarial. La necesidad de adaptar el desarrollo de las actividades productivas a un contexto cada vez más complejo, inestable y competitivo, como el emergente de los procesos de liberalización comercial, globalización económica y cambio tecnológico puestos en marcha a partir de los años ochenta, condujo a la progresiva sustitución del tradicional modelo de integración vertical de las mismas, encarnado por la empresa fordista, por fórmulas horizontales de colaboración, basadas en la creación, mediante expedientes técnicos diversos, de vínculos tendencialmente estables entre organizaciones productivas independientes desde el punto de vista jurídico. Emerge, así, la *red empresarial* como fórmula organizativa que recorre todas las actividades y sectores productivos hasta convertirse en un dato fisiológico del desenvolvimiento de la economía moderna.

Pese a que las actividades empresariales son hoy mayoritariamente fruto de la cooperación entre una pluralidad de organizaciones ligadas por nexos de muy variado tipo, el Derecho del Trabajo no ha contemplado sino de manera muy elemental y limitada el impacto que este decisivo cambio organizativo puede tener sobre sus contenidos e instituciones. Construido a imagen y semejanza de la empresa tradicional, dentro de la cual las nociones de empresario y empresa son por hipótesis co-extensas, este concibe el contrato de trabajo como un vínculo de naturaleza bilateral entre un empresario y un trabajador singularmente considerados, para el que resulta irrelevante la manera cómo el primero se organiza para desarrollar sus actividades y las relaciones que pueda entablar con otros a tal objeto.

Solo excepcionalmente los ordenamientos laborales se han ocupado de introducir alguna regulación aplicable a las relaciones de colaboración entre empresarios. Ello

ha tenido lugar a través del diseño de un sistema singular de responsabilidades aplicable a los supuestos de subcontratación de actividades productivas. El propósito de este sistema ha sido en todos los casos garantizar el cumplimiento de las obligaciones laborales y de seguridad social de los contratistas y subcontratistas, por lo general mediante la atribución al empresario principal de la condición de responsable solidario frente a sus trabajadores, como prevé en nuestro caso el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores. La cooperación entre empresarios es vista, de tal modo, como el resultado de la aislada celebración de un singular negocio jurídico, normalmente un contrato de arrendamiento de servicios o de obra. Mientras que sus consecuencias se sitúan en el exterior del contrato de trabajo, exclusivamente en el terreno de la responsabilidad por el cumplimiento de las normas laborales y previsionales, de forma que su estructura interna y contenidos permanecen impermeables a toda influencia exterior.

Las fórmulas de cooperación empresarial en auge distan mucho, no obstante, de limitarse a la subcontratación, como durante mucho tiempo se pensó especialmente en nuestro ámbito. Y su impacto sobre el marco de derechos y obligaciones objeto de regulación por las normas laborales tampoco parece que pueda ser circunscrito al aumento del riesgo de incumplimiento de sus obligaciones por el empresario colaborador. En realidad, nos encontramos ante un fenómeno más amplio, complejo y poliédrico de lo que la referencia a una singular fórmula contractual es capaz de sintetizar, cuyas repercusiones son igualmente más variadas e intensas de las tradicionalmente tomadas en consideración por el ordenamiento laboral.

Para empezar, la noción de red empresarial, de origen económico antes que jurídico, es capaz de cobijar en su seno a una ilimitada gama de formas de cooperación no



esporádica entre organizaciones independientes, cada una dotada de un objeto, un contenido, unos alcances, una intensidad y unas formas de expresión particulares. De hecho, una tipología mínimamente articulada de las redes empresariales exige distinguir al menos los siguientes cuatro tipos o clases, no incompatibles entre sí, todos con capacidad para desplegar un efecto tangible desde el punto de vista laboral.

En primer lugar, la necesidad de tener en cuenta la singular fórmula jurídica empleada para hacer efectiva la cooperación entre los empresarios conduce a distinguir las *redes contractuales*, en las que se lleva a cabo mediante el empleo de una o varias modalidades contractuales (los contratos de obra, arrendamiento de servicios, depósito, transporte, suministro, *factoring*, franquicia, entre otros), de las *redes sujeto*, que confían la coordinación a un ente de naturaleza consorcial creado al efecto (una agrupación de interés económico o una unión temporal de empresas, principalmente).

Estas dos fórmulas de articulación jurídica de la colaboración pueden tener por objeto, en cualquier caso, tanto la realización por las empresas implicadas de actividades complementarias (como la fabricación y la comercialización), dando lugar entonces a la conformación de *redes verticales*, como de tareas que forman parte de un mismo proceso, ciclo o cadena de producción (la construcción o la confección de prendas de vestir, por citar los ejemplos más notables), hipótesis en las que se da origen a las denominadas *redes horizontales*.

El grado de influencia que están en condiciones de ejercer unas empresas sobre las otras no es tampoco en todos los casos similar, siendo posible diferenciar en función de esta variable un primer tipo de *redes paritarias*, en las que sus miembros ejercen entre sí una influencia recíproca debido al desarrollo coordinado de sus tareas, de otro de *redes jerárquicas* donde sus participantes están sometidos a la influencia dominante de uno de ellos, fruto bien de poderes contractuales (como sucede en la franquicia) o de su mera supremacía, no sólo económica, sino tecnológica o de mercado (según ocurre con frecuencia tratándose de los contratistas y subcontratistas de numerosos sectores respecto de la empresa principal).

Finalmente, la coordinación entre empresarios puede requerir o no la localización conjunta o próxima de sus respectivos procesos productivos o actividades. Circunstancia esta que exige separar, a su vez, las *redes con coincidencia espacial*, en las que las labores de las empresas se desarrollan en un mismo local o centro de trabajo (como resulta preceptivo tratándose de la subcontratación en la construcción), de las *redes con ubicación dife-*

*renciada*, en las que esa coincidencia no se da, normalmente porque no es necesaria.

El hecho de que, a despecho de su diversidad, todas estas formas de articulación se funden en la creación de lazos de cooperación entre organizaciones independientes, a los que es ajena incluso la creación de una estructura vertical encaminada a la dirección y el control del conjunto como la que se genera en los grupos de empresas, induciría a pensar que no están en condiciones de ejercer influencia alguna sobre las relaciones de trabajo de los que en ellas participan. O que esto solo puede ocurrir cuando se hace un uso patológico de ellas. La experiencia pone de manifiesto empero que, a despecho de su autonomía, las decisiones económicas, organizativas y de gestión de los integrantes de estos conglomerados, incluyendo las que afectan a su personal, pueden verse influidas de manera relevante por su pertenencia a una red y las relaciones que hayan entablado con otros empresarios, incluso cuando se lleva a cabo una utilización fisiológica, lícita y legítima, de estas.

La incidencia que sobre el espacio de regulación por el Derecho del Trabajo son capaces de desplegar los vínculos entre las empresas de una red es amplia y compleja, ya que está en condiciones de abarcar al menos los cinco ámbitos que se relacionan a continuación.

La necesidad de coordinación de las actividades de las empresas que forman parte de una red puede influir, antes que nada, en la *individualización del sujeto o los sujetos que ocupan la posición del empresario en el contrato de trabajo*. Las situaciones que pueden presentarse como resultado del estrechamiento de esa cooperación son diversas, ninguna de fácil encuadramiento jurídico. Estas abarcan al menos la utilización conjunta, indistinta o promiscua de los servicios de algunos trabajadores, en especial en las redes jerárquicas; la circulación o el empleo sucesivo, en su caso a través de singulares acuerdos de movilidad, de trabajadores integrados en la plantilla de una de las entidades participantes; el ejercicio compartido o el reparto entre dos o más empresarios de prerrogativas que forman parte del poder de dirección, facilitado por lo general también a través de pactos ad hoc, particularmente en el caso de las franquicias; la atribución de hecho o de derecho a una de las empresas de la posibilidad de adoptar decisiones que determinan o condicionan desde el exterior las de quien ostenta el poder de dirección, singularmente en las redes jerárquicas y algunas redes contractuales; o, en fin, la prestación temporal de servicios para el ente consorcial creado al efecto por trabajadores pertenecientes a las empresas que le han dado origen, tratándose de las redes sujeto.



Un segundo espacio de repercusión de la dinámica reticular es el de la *celebración del contrato de trabajo, la determinación de su duración, la estabilidad de sus contenidos y su conservación*. Debe tenerse presente que las decisiones económicas u organizativas de las empresas de la red están en condiciones de incidir, dada la interdependencia de sus actividades, sobre las que corresponde adoptar en el plano laboral a los demás empresarios, sometiendo a condicionamientos adicionales o llegando a determinar su contenido. La contratación de trabajadores y su duración, la permanencia de las condiciones laborales o su modificación o incluso la extinción de los contratos de trabajo terminan así por depender en mayor o menor medida de decisiones externas. Este efecto, que puede producirse tanto en las redes jerárquicas como en las paritarias, puede operar en algunos casos como un factor adicional de inestabilidad y precariedad, como es bien sabido. En otros, no obstante, puede ayudar a dinamizar el empleo, en particular cuando la colaboración abre nuevos espacios de desarrollo a las pequeñas y medianas empresas, permitiéndoles acceder a nuevos mercados, mejorar su equipamiento tecnológico o complementar sus procesos productivos, así como favorecer la conservación del empleo, al dar lugar a vínculos más duraderos de los derivados de una pura relación de clientela entre empresas, e incluso hacer posible la búsqueda de soluciones conjuntas a nivel de red para las situaciones de crisis que puedan presentarse.

La definición del *contenido de las condiciones laborales* representa un tercer ámbito de repercusión de la colaboración. Esta tiene su manifestación más espectacular cuando, a través de compromisos extra laborales, como la suscripción de un contrato de franquicia, un empresario se obliga a aplicar la política de personal diseñada por otro. Más allá de estos casos extremos, el carácter especializado de las actividades de las empresas implicadas, sobre todo cuando operan en redes paritarias de carácter vertical, es capaz de favorecer mejoras en las condiciones laborales de quienes trabajan en ellas. No obstante, en las redes horizontales, sobre todo si son jerárquicas, la colaboración puede ser puesta al servicio de estrategias de uso de la diversidad subjetiva en clave puramente reductora de los costes laborales.

No puede perderse de vista también el efecto que la cooperación empresarial está en aptitud de desplegar sobre la *seguridad y la salud en el trabajo*, singularmente en las redes con coincidencia espacial. Cuando convergen varias empresas en un mismo centro, los riesgos a los que se encuentran sometidos sus trabajadores pueden verse incrementados debido a la presencia una serie de factores concurrentes, como el insuficiente conocimiento de un espacio que no les es habitual, la falta

de información sobre las tareas de las demás empresas, que puede dar lugar a indefensión frente a sus riesgos, o incluso la interacción no controlada de las diversas actividades, que puede originar riesgos nuevos o elevar los existentes.

Por último, los compromisos entre empresas son capaces de repercutir sobre el *ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores*. Sobre la *libertad sindical*, alterando la conformación unitaria del sujeto empresarial objeto tradicional de la acción sindical, que se difumina en una diversidad de entidades interconectadas de menor tamaño, obligando a la misma y al propio sujeto sindical a un difícil proceso de reconfiguración en medio de la fragmentación si quieren mantener al menos parte de su eficacia. Sobre la *negociación colectiva*, poniendo en crisis la construcción tradicional de sus unidades, articulada en torno a sectores productivos y empresas, al promover formas de cooperación empresarial intersectoriales, en especial cuando se trata de redes verticales, y dar lugar a sujetos empresariales de muy escasas dimensiones o nula capacidad de negociación, por depender sus decisiones en última instancia de las de otros, como ocurre en particular en redes horizontales de carácter jerárquico. La capacidad de la autonomía colectiva de actuar como instrumento de equilibrio y mejora de las condiciones laborales se ve de tal modo considerablemente mermada. O sobre el *derecho de huelga*, reduciendo su espacio de incidencia y abriendo la posibilidad de que sus efectos puedan ser eludidos con facilidad, según hubo ocasión de destacar no hace mucho en estas páginas, mediante la sustitución de las prestaciones dejadas de realizar por los trabajadores en paro por otras equivalentes ejecutadas por empresas distintas o trabajadores autónomos, bien por decisión del empresario afectado como de los demás a los que sirve.

El nuevo modelo de desarrollo de las actividades empresariales está en condiciones de desplegar, de tal manera, un efecto ambivalente, aunque cierto, sobre las relaciones laborales y el cuadro de derechos individuales y colectivos sobre los que reposa el ordenamiento laboral, ya que sus consecuencias pueden medirse, dependiendo de los casos, tanto en términos de promoción de la ocupación y potencial mejora de las condiciones de trabajo, como de mera búsqueda de ventajas competitivas basadas en la reducción de costes laborales y reducción del impacto de los instrumentos reequilibradores de matriz sindical.

Ante semejante constatación, cabe preguntarse, como hace la doctrina más atenta a estas cuestiones a nivel comparado, si resulta posible seguir sosteniendo que, más allá de los supuestos de subcontratación de actividades productivas y a los solos efectos de la asig-



nación de responsabilidad por las deudas laborales y previsionales de los contratistas, las relaciones que pueda entablar un empresario con otros para la integración de sus procesos de producción deben seguir siendo indiferentes para el sistema del Derecho del Trabajo.

Que la respuesta es negativa lo muestra el hecho de que en la última etapa hayan empezado a gestarse un conjunto de respuestas jurídicas para varios de los problemas laborales que el desenvolvimiento en red de las actividades empresariales es capaz de plantear. Veamos brevemente cuáles son.

Antes de nada, en el terreno de la *individualización del empresario titular del contrato de trabajo*, debe destacarse la progresiva afirmación de una jurisprudencia que, aunque referida a la colaboración entre instituciones del sector público, reconoce la posibilidad de declarar la existencia de una posición empresarial conjunta, plural o compleja cada vez que la colaboración entre entidades independientes se articule a través de un entramado organizativo dedicado a la realización de un programa común de actividades dentro del cual una de ellas ejerce una suerte de poder directivo general, a partir del cual quien ostenta el poder de dirección ha de adoptar las decisiones que le competen. Esta jurisprudencia, de la que son expresión las sentencias del Tribunal Supremo de 11 de julio de 2012, 14 de mayo de 2014 y 4 de febrero de 2015, tiene como antecedente la expedición de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid de 21 de mayo de 2002, que declaró la existencia de una única relación laboral en un supuesto de suscripción de un contrato de franquicia en aplicación del cual los empresarios compartían ciertos derechos y obligaciones propios de la relación laboral, mientras ejercitaban otros por separado. Su emergencia marca el camino para la utilización de la pluralidad empresarial de orden no patológico prevista por el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores como herramienta fundamental para afrontar los problemas de identificación de los titulares de la posición patronal en las fórmulas de cooperación que conllevan el ejercicio conjunto, sucesivo, repartido o condicionado de los poderes empresariales.

Por lo que se refiere a la *determinación de la duración y la continuidad del contrato de trabajo*, bien que apuntando en una dirección contradictoria y prestando atención a la concertación de un negocio jurídico aislado en vez de a la colaboración empresarial en su integridad, debe ser destacada la presencia de una ya antigua jurisprudencia, iniciada por la sentencia del Tribunal Supremo de 18 de diciembre de 1998, que considera válida la limitación de su vigencia al período de ejecución de una contrata. A la que hay que sumar, por cierto, la que admite la validez de la extinción de los contratos de traba-

jo por fin o reducción de la contrata a la que sirven, una de cuyas últimas manifestaciones está representada la sentencia de este tribunal de 30 de junio de 2015. Con todo, el carácter tendencialmente estable de las fórmulas de cooperación en auge está en condiciones de favorecer una aplicación del principio de causalidad que rige la celebración y la extinción del contrato de trabajo en términos más amplios, de ciclo productivo y en vez de sujeto empleador, funcional a la preservación de su estabilidad siempre que el proyecto empresarial continúe operando. Un esbozo de esta visión amplia, aunque sin traspasar las fronteras del empresario directamente concernido, puede verse en la sentencia del Tribunal Supremo de 26 de abril de 2013.

En el ámbito de la *seguridad y salud*, por su parte, ha de hacerse alusión a la introducción a través del artículo 24 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales de una regulación específica de la coordinación de actividades empresariales, a través de la cual, si bien no se amplía el deber de protección ni se extiende la responsabilidad por incumplimiento a todos los empresarios de la red, sí se impone deberes de información y cooperación en cabeza de aquellos cuyas actividades coincidan en un mismo centro, se responsabiliza al titular de este de dirigir esa cooperación y se prevé un deber de vigilancia sobre los contratistas en cabeza del empresario principal. A lo que hay que sumar la posibilidad, prevista por el artículo 21 del Reglamento de Servicios de Prevención, de crear servicios de prevención mancomunados entre las empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio, centro comercial o similar.

En materia de *negociación colectiva* destaca especialmente, ya que constituye junto con la anterior una de las escasas respuestas construidas por el legislador para regular el fenómeno de las redes empresariales, la incorporación en 2011 al artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores de un novedoso supuesto de legitimación para negociar convenios colectivos de eficacia general «que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación». La aptitud de este instrumento para dar cobertura a la creación de unidades de negociación capaces de «atrapar» la complejidad de las diversas fórmulas de cooperación empresarial y hacer posible la fijación de condiciones laborales aceptables para todos los que en ellas intervienen, combatiendo el efecto degradatorio que pueden tener algunas de ellas, especialmente cuando se materializan a través de redes horizontales de carácter jerárquico, escapa de toda duda. De hecho, empiezan a aparecer instrumentos de este tipo, bien que en número limitado. Este es el



caso del convenio de empresas concesionarias del servicio de limpieza en los centros del Gobierno Vasco, que viene prorrogándose desde 2013, así como de diversos convenios para uniones temporales de empresas. Con todo, la autonomía colectiva es capaz igualmente de dar lugar a instrumentos atípicos, dirigidos a regular las necesidades derivadas del funcionamiento integrado de las actividades empresariales. Una muestra está representada por el acuerdo suscrito el pasado 15 de marzo entre Repsol y la Federación de Industria de CC.OO. con el fin de crear cauces de colaboración a los efectos de supervisar el respeto de las condiciones generales de trabajo por las empresas auxiliares que operan en los complejos industriales de Repsol Petróleo.

A todo lo cual hay que sumar, por último, por lo que al *derecho de huelga* se refiere, los pronunciamientos de la jurisprudencia constitucional y ordinaria a través de los cuales se extiende el deber de soportar o no desnaturalizar las consecuencias de su ejercicio legítimo, sin posibilidad de llevar a cabo actuaciones los anulen o reduzcan, de los empresarios directamente afectados hacia aquellos que mantienen con estos nexos de cooperación económica y productiva de suficiente intensidad como para considerarlos destinatarios indirectos de la medida de presión. Esta es una respuesta trabajosamente construida desde las sentencias del Tribunal Constitucional 11/1981, 123/1992 y 75 y 76/2010, que alcanzará plena aplicación en casos de redes horizontales de marcado carácter jerárquico a través de las sen-

tencias del Tribunal Supremo de 11 de febrero y 20 de abril de 2015.

Este rico panorama constituye una muestra clara de cómo, lentamente y de forma no sistemática e incluso contradictoria, comienzan a dibujarse en nuestra realidad normativa los contornos de una respuesta jurídica plural frente a las repercusiones laborales de los fenómenos de cooperación entre empresas. Avanzar en esta dirección exigirá seguramente seguir construyendo herramientas que aporten respuestas a los numerosos desafíos que en este ámbito se plantean y que afectan a cuestiones de gran complejidad dogmática y notable repercusión político-jurídica. Todo ello con el propósito de hacer posible que la misma se sitúe en condiciones de desplegar sus efectos benéficos sobre el empleo, basados en la combinación de flexibilidad y especialización, pero limitando a su vez las consecuencias adversas que su uso puede tener sobre las condiciones laborales y los derechos colectivos de los trabajadores.

Se ha dicho que la adaptación del Derecho a la realidad de las redes empresariales constituye una de las labores más fascinantes que competen a los iusprivatistas del siglo XXI y uno de los retos que puede convulsionar en mayor medida en Derecho contractual. Otro tanto puede afirmarse de los laboristas y el Derecho del Trabajo.

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND  
*Subdirector*