

LA INFLUENCIA DE LOS DEBERES FIDUCIARIOS SOBRE LA CONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS REDES EMPRESARIALES

Seminario internacional “Impacto laboral de las redes
empresariales”

Prof. Dr. D. Carlos Gómez Asensio

ÍNDICE

- I. Caracteres jurídicos de las redes empresariales.
- II. Representación indirecta y condición fiduciarios miembros de la red.
- III. Cotitulariad del contrato de trabajo y teoría del empleador plural.
- IV. Movilidad y circulación de trabajadores.
- V. Celebración, duración, modificación y extinción de los contratos de trabajo.

I. CARACTERES JURÍDICOS DE LAS REDES EMPRESARIALES

- Carácter estable y duradero de las relaciones entre los miembros de la red.
- Autonomía jurídica de los miembros de la red.
- Interdependencia económica entre los miembros de la red.
- Dialéctica de intereses contradictorios: interés compartido e interés divergente.
- Posibilidad de compartir el uso o explotación de bienes inmateriales.
- Carácter *intuitu* de las relaciones entre los miembros de la red.
- Como consecuencia de todo lo anterior: Sujeción de los miembros de la red a estándares/deberes de conducta más elevados con respecto a las relaciones habituales de intercambio.

I. CARACTERES JURÍDICOS DE LAS REDES EMPRESARIALES



II. REPRESENTACIÓN INDIRECTA Y CONDICIÓN FIDUCIARIOS MIEMBROS DE LA RED

- La interdependencia de las prestaciones empresariales entre los miembros de la red, determina, como **efecto intrínseco a las misma**, que la actuación de un miembro de la red tenga repercusiones de diversa intensidad sobre el patrimonio del resto de miembros de la red.
- La actuación en nombre propio del miembro de la red cuyo resultado de su actividad produce efectos en el patrimonio de un tercero, ubica dicha actuación dentro del esquema propio de **las relaciones de gestión de intereses ajenos**
- La actuación en nombre propio del miembro de la red, con efectos sobre terceros, se encuadra dentro de la **institución de la representación indirecta o mandato sin representación.**
- En consecuencia, en toda actuación individual de un miembro de la red concurre una dimensión de gestión o administración, indirecta, de los intereses de los otros miembros de la red, fundamento dicha actuación de **su consideración como fiduciario. CONSECUENCIAS**



II. REPRESENTACIÓN INDIRECTA Y CONDICIÓN FIDUCIARIOS MIEMBROS DE LA RED

Sometimiento de los miembros de la red en su actuación a los deberes fiduciarios:

- Deber de diligencia y sus derivados
- Deber de lealtad y sus derivados

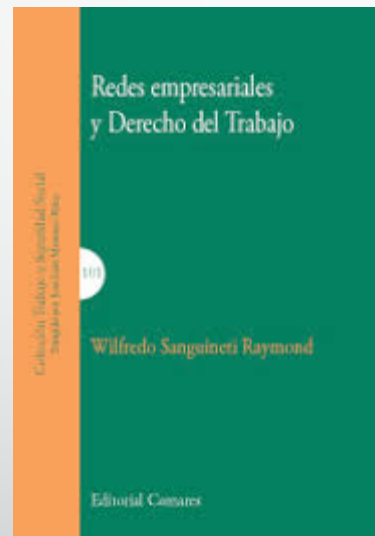
Papel reforzado de la Buena Fe como criterio integrador de las relaciones jurídicas:

- Deberes de información precontractual
- Control de contenido de los contratos

II. REPRESENTACIÓN INDIRECTA Y CONDICIÓN FIDUCIARIOS MIEMBROS DE LA RED



LA INFLUENCIA DE LOS DEBERES FIDUCIARIOS SOBRE LA CONFIGURACIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN LAS REDES EMPRESARIALES



III. COTITULARIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO Y TEORÍA DEL EMPLEADOR PLURAL

- Interdependencia prestaciones empresariales de los miembros de la red



Factor de influencia sobre el poder de dirección del empleador:

Influencia recíproca. **Redes paritarias/igualitarias**

Redes hegemónicas:

Influencia relevante (“relaciones de autonomía controlada”).

Influencia decisiva (“maleabilidad externa de los poderes empresariales”).

III. COTITULARIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO Y TEORÍA DEL EMPLEADOR PLURAL

- **Cotitularidad contrato trabajo:** La existencia de obligaciones subjetivamente complejas – aunque posible, por ejemplo, en el caso de redes de investigación y desarrollo–, no constituye un carácter definitorio propio de las redes empresariales. ≠ Interdependencia prestaciones empresariales.
- **Teoría del empleador común:** La existencia de un entramado organizativo dedicado a la realización de un programa común de actividades dentro del cual una empresa ejerce una suerte de *poder directivo general* que justifica la existencia de dicha «postura empresarial común», se **corresponde íntegramente con los caracteres definitorios de una red empresarial (de tipo hegemónico)**, así como con los elementos configuradores de su *governance*, en la cual revisten especial importancia los **deberes fiduciarios a los que se encuentra sometido el cabeza de red** por la mayor incidencia de su actuación representativa indirecta, respecto del resto de miembros de la red

III. COTITULARIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO Y TEORÍA DEL EMPLEADOR PLURAL

Los deberes fiduciarios delimitan la libertad de actuación del cabeza de red (*poder directivo general*) en garantía de la persecución del interés de red (*programa común*).

Esta limitación de su libertad de actuación tiene su repercusión en el ámbito laboral, en el que determinadas conductas realizadas por el empresario-miembro de la red traen su causa del cumplimiento con los deberes fiduciarios de actuación a los que se encuentra sujeto.

Necesidad del enjuiciamiento de dichas conductas desde el ámbito laboral, en el marco organizativo más amplio del cumplimiento del miembro de la red con los deberes fiduciarios.

III. COTITULARIDAD DEL CONTRATO DE TRABAJO Y TEORÍA DEL EMPLEADOR PLURAL

Deber de diligencia: Ordenado hacia la consecución del interés de la red (compartido y divergente)

Deber de profesionalidad/ **deber de prudencia** en las decisiones que afectan al desarrollo de la actividad de la red, incluyendo las repercusiones en materia laboral: ordenación plantillas, ordenación de las circunstancias de la prestación laboral...

Deber de conservación de los bienes estratégicos de la red

Deber de comunicación/ **deber de consulta** con los demás miembros de la red, respecto a las repercusiones laborales de las decisiones estratégicas para la red.

Deber de transparencia.

Deber de confidencialidad. Previsión contractual con respecto a los trabajadores respecto a información de carácter confidencial no ya para su empresario, sino para la red en su conjunto.

Deber de lealtad: Ordenado hacia la protección del interés de la red (compartido y divergente)

Deber de abstención, de aquellas conductas que beneficien el interés del miembro de la red en detrimento del interés de la red (compartido y divergente), también desde una perspectiva laboral.

IV. MOVILIDAD Y CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

- A) MOVILIDAD DE TRABAJADORES.

Cesión o puesta a disposición temporal del trabajador en el seno de los grupos empresariales: legitimada por el criterio objetivo de la existencia de «razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo en las empresas en grupo».

Con mayor claridad concurren dichas razones técnicas y organizativas en el ámbito de las redes empresariales, pues son las definitorias de la propia existencia de una red empresarial.

Debe prevalecer dicho criterio objetivo respecto del mero criterio orgánico de pertenencia al grupo empresarial. **Remisión a garantías contextuales.**

IV. MOVILIDAD Y CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

- B) CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES.

- Transferencia o traspaso de personal con suspensión del contrato de trabajo original: Idóneo para las redes empresariales.

- Transferencia de personal con extinción del contrato de trabajo original: Ausencia de vínculos orgánicos entre los miembros de la red por oposición al grupo de empresas.

Sin embargo, redes empresariales caracterizadas por «razones técnicas y organizativas derivadas de la división del trabajo en las empresas en red»

Favorecimiento de la apreciación de la “unidad de vínculo”, sobre la base de dichas circunstancias.

V. CELEBRACIÓN, DURACIÓN, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

a) Pertenencia a la red empresarial como factor de riesgo para la fragmentación artificial de las relaciones laborales.

Deber de información precontractual en las redes empresariales: facilita la identificación y conocimiento de antemano por el nuevo miembro de la red empresarial de las prestaciones de carácter estructural de la misma.

Incorporación de información específica sobre las necesidades de plantilla de personal y el carácter temporal de su prestación laboral.

V. CELEBRACIÓN, DURACIÓN, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

b) Las vicisitudes de las relaciones mercantiles entre los miembros de la red, como determinantes de la celebración, duración, modificación o extinción del contrato de trabajo, y ello de manera independiente a la propia dinámica productiva del empresario empleador del trabajador o del proyecto de red en su conjunto.

Jurisprudencia laboral: Límites a la libertad de actuación de los empresarios miembros de la red empresarial en la determinación de la duración, novación y extinción de los contratos mercantiles celebrados entre los mismos, **en defensa del principio de estabilidad en el empleo del art 15 ET:**

novación, renovación o sustitución de la contrata por otra posterior; cese anticipado de la contrata por acuerdo entre comitente y contratista o decisión unilateral de éste último; o reducción del volumen de trabajo requerido para atender la contrata por decisión del comitente; supuestos todos ellos en los cuales la extinción del contrato de trabajo debe discurrir por la vía del art. 52.c) ET.

V. CELEBRACIÓN, DURACIÓN, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

La jurisprudencia pone de relieve parte del contenido preexistente de los deberes fiduciarios a los que se encuentran sometidos los miembros de la red empresarial en cuanto gestores de intereses ajenos en posición fiduciaria ([respeto a la ley](#))

Inclusión del principio de estabilidad del empleo dentro del interés compartido de la red.

La gobernanza de la red empresarial y los deberes fiduciarios de sus miembros de encuentran también orientados a la consecución del interés compartido que incluye el principio de estabilidad del empleo.

CONSECUENCIAS



V. CELEBRACIÓN, DURACIÓN, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO.

Forman parte del deber de diligencia de los miembros de la red:

Deber de comunicación entre los miembros de la red, de la información acerca de los vencimientos de los contratos mercantiles entre los mismos y la plantilla de trabajadores afectados.

Deber de profesionalidad/deber de consulta, al que se encuentra sometido el cabeza de red en las redes hegemónicas, sobre las repercusiones laborales de las novaciones y extinciones de los contratos mercantiles entre los miembros de la red, en la medida que puedan afectar a la consecución del interés de red.

Influencia sobre la configuración del deber de lealtad.

Encroachment → sometimiento del infractor a sucesión de empresas vía criterio “traspaso de actividad”.

MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN



CEU
*Universidad
Cardenal Herrera*



viu

**Universidad
Internacional
de Valencia**



CARBONELL
— ABOGADOS —