

La construcción del Derecho del Trabajo de las redes empresariales

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO

(Directores)

JUAN IGNACIO RUIZ PERIS

JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO

CARMEN SOLÍS PRIETO

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

ALEJANDRO CASTELLO

ELMER GUILLERMO ARCE ORTIZ

ESTER VILLA

LUCA RATTI

MARIA GIOVANNA GRECO

MARCO MOCELLA

EDUARDO MARTÍN PUEBLA

JOSÉ ANTONIO BAZ TEJEDOR

ROSA MARÍA MORATO GARCÍA

ANA LAMBELHO

CARLOS GÓMEZ ASENSIO

JESÚS LAHERA FORTEZA

CARLOS DE LA TORRE

MARÍA LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ

JUAN MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ

GLORIA P. ROJAS RIVERO

ISABELLE DAUGAREILH

ISIDOR BOIX LLUCH

VÍCTOR GARRIDO SOTOMAYOR

LUISA CORAZZA

LA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO
DEL TRABAJO DE LAS REDES EMPRESARIALES

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO

(Directores)

LA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LAS REDES EMPRESARIALES

AUTORES

JUAN IGNACIO RUIZ PERIS ROSA MARÍA MORATO GARCÍA

JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO ANA LAMBELHO

CARMEN SOLÍS PRIETO CARLOS GÓMEZ ASENSIO

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND JESÚS LAHERA FORTEZA

ALEJANDRO CASTELLO CARLOS DE LA TORRE

ELMER GUILLERMO ARCE ORTIZ MARÍA LUISA MARTÍN HERNÁNDEZ

ESTER VILLA JUAN MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ

LUCA RATTI GLORIA P. ROJAS RIVERO

MARIA GIOVANNA GRECO ISABELLE DAUGAREILH

MARCO MOCELLA ISIDOR BOIX LLUCH

EDUARDO MARTÍN PUEBLA VICTOR GARRIDO SOTOMAYOR

JOSÉ ANTONIO BAZ TEJEDOR LUISA CORAZZA

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

Colección:

TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

124

Director:

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ

La publicación de este libro forma parte de las actividades del proyecto de investigación “Impacto laboral de las redes de empresas”, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (Referencia DER 2015-67099-P MINECO/FEDER). Investigadores principales: Wilfredo Sanguinetti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano.



© Los autores

Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril

C/ Baza, parcela 208

18220 Albolote (Granada)

Tlf.: 958 465 382

<http://www.comares.com> • E-mail: libreriacomares@comares.com
<https://www.facebook.com/Comares> • <https://twitter.com/comareseditor>
<https://www.instagram.com/editorialcomares>

ISBN: 978-84-9045-889-1 • Depósito legal: Gr. 1301/2019

FOTOCOMPOSICIÓN, IMPRESIÓN Y ENCUADERNACIÓN: COMARES

SUMARIO

PRESENTACIÓN

LA SILENCIOSA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LAS REDES EMPRESARIALES

Wilfredo Sanguinetti Raymond
Juan Bautista Vivero Serrano

TÍTULO I FÓRMULAS DE COOPERACIÓN Y DERECHOS LABORALES

CAPÍTULO 1 LA FRANQUICIA COMO RED EMPRESARIAL

Juan Ignacio Ruiz Peris

1. LA FRANQUICIA COMO RED EMPRESARIAL	3
2. ASPECTOS ORGANIZATIVOS DE LAS REDES DE FRANQUICIA.	6
3. CONTROL, DEPENDENCIA Y UNIDAD EMPRESARIAL	9
4. FORMACIÓN, SECRETO INDUSTRIAL Y <i>SKIN AND KNOWLEDGE</i> DEL TRABAJADOR DE UNA EMPRESA MIEMBRO DE LA RED	11

CAPÍTULO 2 LAS REDES DE ENTIDADES PÚBLICAS: PROBLEMÁTICA LABORAL

Juan Bautista Vivero Serrano

1. ¿TIENE SENTIDO PLANTEARSE LA PROBLEMÁTICA LABORAL DE LAS REDES DE ENTIDADES PÚBLICAS? . . .	13
2. LAS REDES DE EMPRESAS Y LAS REDES DE ENTIDADES PÚBLICAS: RAZÓN DE SER Y CLASIFICACIÓN	14
3. EL SOBRESALIENTE IMPACTO LABORAL DE LAS REDES DE EMPRESAS Y DE LAS REDES DE ENTIDADES PÚBLICAS Y LA DESCONFIANZA DEL DERECHO ADMINISTRATIVO DE LA CRISIS ANTE LAS REDES INSTITUCIONALES DE ENTIDADES PÚBLICAS O REDES SUJETO.	21
4. ALGUNAS MANIFESTACIONES DEL IMPACTO LABORAL DE LAS REDES DE ORGANIZACIONES PÚBLICAS. . . .	24
4.1. La identificación del empleador, el ejercicio del poder de dirección y la cesión lícita de trabajadores	25

4.2. La negociación colectiva adaptada al fenómeno de las redes de entidades públicas	28
4.3. La tutela del derecho de huelga ejercicio en el ámbito de las redes de entidades públicas.	30

CAPÍTULO 3

**¿QUÉ NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LAS UNIONES
TEMPORALES DE EMPRESAS?**

Carmen Solís Prieto

1. INTRODUCCIÓN: CONCEPTO Y NOTAS CARACTERIZADORAS DE LAS UNIONES TEMPORALES DE EMPRESAS . .	33
2. VÍAS DE ORGANIZACIÓN DE LA PRESTACIÓN LABORAL EN LAS UTE: EVENTUAL INCIDENCIA SOBRE SU NEGOCIACIÓN COLECTIVA	38
3. MANIFESTACIONES NEGOCIALES EN TORNO A LAS UTE: UN ESTUDIO DE CAMPO.	41
3.1. Convenio de empresa <i>vs.</i> convenio que afecte a empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas: ¿una apuesta por la corrección o por la simplificación?.	41
3.2. Convenio que afecte a empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas: ¿una oportunidad conscientemente desaprovechada? . .	46
4. CONCLUSIÓN: «A VECES LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PUEDE OSCURECER AÚN MÁS EL PANORAMA RETICULAR, EN LUGAR DE ACLARARLO».	49

TÍTULO II

**LA COMPLEJA PERSONIFICACIÓN DEL EMPLEADOR
EN LAS REDES EMPRESARIALES**

CAPÍTULO 4

**EL EMPLEADOR PLURAL: ARTICULACIÓN JURÍDICA
Y RESPONSABILIDADES**

Wilfredo Sanguineti Raymond

1. LA PLENA ADMISIÓN DE LA CONFIGURACIÓN PLURAL DEL EMPLEADOR DENTRO DEL ORDENAMIENTO LABORAL ESPAÑOL Y SU PROBLEMÁTICA ARTICULACIÓN JURÍDICA.	53
2. EL RECURSO AL EXPEDIENTE TÉCNICO DE LAS OBLIGACIONES COLECTIVAS O SUBJETIVAMENTE COMPLEJAS COMO PUNTO INICIAL DE REFERENCIA PARA LA DETERMINACIÓN DE LAS CONSECUENCIAS JURÍDICAS DE LA ATRIBUCIÓN CONJUNTA DE LA POSICIÓN DE EMPLEADOR	57
3. CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DE LA POSICIÓN CONJUNTA DE DÉBITO DE LOS COEMPLEADORES FRENTE AL TRABAJADOR	60
4. CARACTERIZACIÓN JURÍDICA DE LA POSICIÓN CONJUNTA DE CRÉDITO DE LOS COEMPLEADORES FRENTE AL TRABAJADOR	65
5. UNA CUESTIÓN CAPITAL NECESITADA DE RESPUESTA: LA FUENTE DE DETERMINACIÓN DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL TRABAJADOR DEPENDIENTE DE VARIOS EMPLEADORES	72

CAPÍTULO 5

EL EMPLEADOR COMPLEJO

Alejandro Castello

1. INTRODUCCIÓN	77
1.1. El papel de la doctrina y la jurisprudencia en Uruguay.	78
1.2. Noción amplia de empleador y su régimen de responsabilidad	79

2.	PERSONERÍA LABORAL DEL EMPLEADOR: UN MECANISMO PARA AMPLIAR LA NOCIÓN DE EMPLEADOR Y SU RESPONSABILIDAD.	80
2.1.	Concepto inicial.	80
2.2.	Diversificación y ampliación del instituto de la personería laboral del empleador.	81
2.3.	Aplicación actual.	82
3.	EMPLEADOR COMPLEJO: CONCEPTO Y EVOLUCIÓN	84
3.1.	Los desafíos de las transformaciones de la economía y las empresas.	84
3.2.	El papel de la jurisprudencia.	86
3.3.	Enfoque de la doctrina.	87
3.4.	Utilización de la figura del «empleador complejo».	89
4.	EMPLEADOR COMPLEJO Y LAS LEYES DE TERCERIZACIÓN	89
5.	REFLEXIONES FINALES.	91

CAPÍTULO 6

LA CRISIS DEL CONCEPTO DE EMPLEADOR EN LAS REDES
EMPRESARIALES. ANÁLISIS DE CASOS SOBRE EL EMPLEADOR PUTATIVO
O INSTRUMENTAL EN PERÚ

Elmer Guillermo Arce Ortiz

1.	EL CONCEPTO CONTRACTUAL DE EMPLEADOR	93
2.	REDES EMPRESARIALES Y CRISIS DEL CONCEPTO CONTRACTUAL DE EMPLEADOR	94
3.	EXPLORANDO LA TESIS DEL EMPLEADOR PUTATIVO O INSTRUMENTAL EN EL PERÚ	95
4.	CASOS QUE SOSTIENEN LA TESIS DEL EMPLEADOR PUTATIVO O INSTRUMENTAL EN EL PERÚ	97
4.1.	Caso 1	97
4.2.	Caso 2	98
4.3.	Caso 3	99
4.4.	Caso 4	101
5.	REFLEXIÓN FINAL	101

CAPÍTULO 7

LA CODATORIALITÀ NELL'ORDINAMENTO ITALIANO:
IPOTESI RICOSTRUTTIVE

Ester Villa

1.	INTRODUZIONE: RETI DI IMPRESE E CODATORIALITÀ	103
2.	I PROBLEMI DI UNA FATTISPECIE NOMINATA E NON DEFINITA: LA CODATORIALITÀ COME «INTERPOSIZIONE BREVETTATA»	105
3.	(SEGUE) LA CODATORIALITÀ COME CONTITOLARITÀ DEL MEDESIMO CONTRATTO DI LAVORO.	108
4.	CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE	115

CAPÍTULO 8

FUNZIONI E LIMITI DELLA CODATORIALITÀ NEI GRUPPI DI IMPRESE

Luca Ratti

1.	INTRODUZIONE	119
2.	LE FUNZIONI DELLA CODATORIALITÀ NEI GRUPPI DI IMPRESE	120
3.	LA PIÙ RECENTE GIURISPRUDENZA ITALIANA SULLA CODATORIALITÀ NEI GRUPPI	123
4.	CODATORIALITÀ «FUNZIONALE», UTILIZZAZIONE PROMISCUA E RESPONSABILITÀ SOLIDALE.	125
5.	CODATORIALITÀ E SUBORDINAZIONE.	130

CAPÍTULO 9
RETI DI IMPRESA, CODATORIALITÀ E CESSAZIONE DEL RAPPORTO DI LAVORO.
QUALCHE CONSIDERAZIONE SULLA DISCIPLINA ITALIANA

Maria Giovanna Greco

1.	RETI DI IMPRESA E CODATORIALITÀ	133
2.	POTERI E RESPONSABILITÀ NELLA CODATORIALITÀ NEGOZIALE	137
3.	CESSAZIONE DELLA CODATORIALITÀ E LICENZIAMENTI NELLE RETI DI IMPRESE.	144

CAPÍTULO 10
IL REGIME DI RESPONSABILITÀ PER I CREDITI DI LAVORO
NELLE RETI D'IMPRESE

Marco Mocella

1.	LE RETI DI IMPRESA NELL'ORDINAMENTO ITALIANO	149
2.	RAPPORTO DI LAVORO, PLURALITÀ DI DATORI E RETI DI IMPRESE	152
3.	RESPONSABILITÀ PER I CREDITI DI LAVORO NELLE RETI DI IMPRESA: PROFILI GENERALI	156
4.	CREDITI DEI LAVORATORI NON IN CODATORIALITÀ E RESPONSABILITÀ DELLA RETE.	156
5.	RESPONSABILITÀ SOLIDALE E CODATORIALITÀ	157
6.	CONCLUSIONI	160

CAPÍTULO 11
LES GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS EN EL DERECHO FRANCÉS

Eduardo Martín Puebla

1.	INTRODUCCIÓN	161
2.	DIFERENCIAS CON FIGURAS PRÓXIMAS	162
3.	OBJETO DE LAS AGRUPACIONES DE EMPLEADORES.	165
4.	LA AGRUPACIÓN DE EMPLEADORES COMO ENTIDAD EMPLEADORA	167
5.	POSICIÓN JURÍDICA DE LA EMPRESA CLIENTE	170
6.	BIBLIOGRAFIA	170

**TÍTULO III
REDES EMPRESARIALES, DERECHOS FUNDAMENTALES
Y CONTRATO DE TRABAJO**

CAPÍTULO 12
REDES DE SUBCONTRATACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES
DE LOS TRABAJADORES

José Antonio Baz Tejedor

1.	REDES DE SUBCONTRATACIÓN Y CONTROL SOBRE FLUJOS DE INFORMACIÓN LABORAL: LA POSICIÓN SINGULAR DEL DERECHO FUNDAMENTAL A LA PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES.	175
2.	EL REFLEJO NORMATIVO DE UNA PROACTIVA PONDERACIÓN LABORAL ENTRE PRIVACIDAD Y LIBRE CIRCULACIÓN DE DATOS PERSONALES.	178
3.	LA RELEVANCIA DE LA RED DE SUBCONTRATACIÓN A EFECTOS DE LA TRANSFERENCIA LÍCITA DE DATOS PERSONALES DE LOS TRABAJADORES: EL «INTERÉS LEGÍTIMO» COMO ESPITA FLEXIBILIZADORA.	183
4.	POLÍTICAS DE PRIVACIDAD RESPONSABLES Y LA LLAMADA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LA TRANSFERENCIA DE DATOS PERSONALES EN LA RED DE SUBCONTRATACIÓN	205

CAPÍTULO 13
EL DERECHO DEL TRABAJO ANTE LOS DESAFÍOS PLANTEADOS
POR LA MOVILIDAD Y CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES
EN LAS REDES EMPRESARIALES

Rosa María Morato García

1.	INTRODUCCIÓN	211
2.	EL INTERCAMBIO DE PERSONAL EN EL SENO DE LAS REDES DE EMPRESAS	213
2.1.	Razones para la materialización jurídica de las prácticas de movilidad y circulación intrared	213
2.2.	Distintos tipos de transferencia de trabajadores entre las empresas de la red.	218
3.	PROPUESTAS PARA LA REGULACIÓN CONVENCIONAL DEL ESTATUTO LABORAL DEL TRABAJADOR MOVILIZADO Y EN CIRCULACIÓN	234
4.	CONCLUSIONES	239

CAPÍTULO 14
A REFORMA PORTUGUESA DA REGULAÇÃO DA TRANSMISSÃO
DA UNIDADE ECONÓMICA E O REFORÇO DA TUTELA
DOS TRABALHADORES DAS REDES DE EMPRESAS

Ana Lambelho

1.	AS REDES DE EMPRESAS E A TRANSMISSÃO DA UNIDADE ECONÓMICA: PRINCIPAIS PROBLEMAS	243
2.	AS ALTERAÇÕES INTRODUZIDAS PELA LEI N.º 14/2018 NO REGIME JURÍDICO DA TRANSMISSÃO DA UNIDADE ECONÓMICA PREVISTO NO CÓDIGO DO TRABALHO PORTUGUÊS	248
2.1.	O direito de oposição dos trabalhadores à transmissão da posição contratual de empregador	248
2.2.	O direito de resolução do contrato de trabalho com justa causa	254
2.3.	O reforço dos direitos de informação e consulta dos trabalhadores e de representantes dos trabalhadores	255
2.4.	Intervenção de organismos públicos no processo de transmissão e agravamento das contraordenações	256
2.5.	Aumento do prazo de responsabilidade solidária	257
2.6.	Aplicação de instrumento de regulamentação coletiva de trabalho em caso de transmissão da unidade económica	257
2.7.	As estruturas de representação coletiva	258
3.	CONCLUSÕES	259

CAPÍTULO 15
LA INFRACCIÓN DEL DEBER DE LEALTAD EN EL ANÁLISIS
DE LAS CAUSAS DE EXTINCIÓN DE LAS RELACIONES LABORALES EN
LAS REDES EMPRESARIALES

Carlos Gómez Asensio

1.	INTRODUCCIÓN	261
2.	EL DEBER DE LEALTAD EN LAS REDES EMPRESARIALES	262
2.1.	Noción de conflicto de interés en las redes empresariales	263
2.2.	Deberes secundarios de conducta derivados del deber de lealtad	265
3.	SUPUESTOS DE EXTINCIÓN DE RELACIONES LABORALES DERIVADOS DE LA PREVIA INFRACCIÓN DEL DEBER DE LEALTAD	267

3.1. Infracción del deber de independencia	268
3.2. Infracción de la prohibición de desviación de poder.	270
4. EL DEBER SECRETO DE LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS MIEMBROS DE LA RED.	274
4.1. El deber de secreto en el ámbito societario	274
4.2. El deber de secreto de los trabajadores de las empresas miembros de la red	276

CAPÍTULO 16

DESPIDO COLECTIVO Y EMPRESA-RED: HIPÓTESIS

Jesús Lahera Forteza

1. DESPIDO COLECTIVO EN LA EMPRESA-RED: UN VACÍO REGULADOR	279
2. HIPÓTESIS DEL ÁMBITO DEL DESPIDO COLECTIVO	281
3. HIPÓTESIS DEL SUJETO NEGOCIADOR.	284
4. HIPÓTESIS DE LA PROYECCIÓN DE LA CAUSA DEL DESPIDO COLECTIVO	285
5. HIPÓTESIS DEL ACUERDO DE DESPIDO COLECTIVO	286
6. HIPÓTESIS FINAL: INTERÉS EMPRESARIAL EN EL DESPIDO COLECTIVO EN EMPRESA-RED	286

TÍTULO IV

**REDES EMPRESARIALES, SALUD LABORAL
Y DERECHOS COLECTIVOS**

CAPÍTULO 17

**EL SISTEMA DE OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES EN MATERIA
DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN LAS REDES DE SUBCONTRATACIÓN***Carlos de la Torre*

1. INTRODUCCIÓN	291
2. CONCEPTOS Y OBJETIVOS DEL RD 171/2004	294
2.1. El centro de trabajo	295
2.2. El empresario titular del centro de trabajo	296
2.3. El empresario principal	297
3. OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS EN LAS REDES DE SUBCONTRATACIÓN: EL DEBER DE COOPERACIÓN	298
3.1. Obligaciones del empresario titular del centro de trabajo.	299
3.2. Obligaciones de las empresas y de los trabajadores autónomos concurrentes	300
3.3. Obligaciones del empresario principal	301
4. LOS MEDIOS DE COORDINACIÓN	302
4.1. La determinación de los medios de coordinación.	302
4.2. Los recursos preventivos como medio de coordinación	304
4.3. El encargado de coordinación como medio de coordinación	305
5. DERECHOS DE LOS TRABAJADORES Y SUS REPRESENTANTES EN LA COORDINACIÓN PREVENTIVA	308
6. EL SISTEMA DE RESPONSABILIDADES EN MATERIA DE COORDINACIÓN PREVENTIVA EN REDES EMPRESARIALES	309
6.1. El régimen sancionador administrativo. La responsabilidad solidaria del empresario principal.	309
6.2. La responsabilidad directa o solidaria del empresario principal en materia de coordinación preventiva y la responsabilidad directa de los contratistas o subcontratistas	310

CAPÍTULO 18
LA APLICACIÓN PRÁCTICA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES
EN LAS REDES EMPRESARIALES: ESTADO DE LA CUESTIÓN
Y LÍNEAS DE TENDENCIA

María Luisa Martín Hernández

1.	CONSIDERACIONES PREVIAS	313
2.	ESTADO GENERAL DE LA CUESTIÓN Y LÍNEAS DE TENDENCIA EN MATERIA DE COORDINACIÓN DE LA ACTIVIDAD PREVENTIVA EN REDES DE EMPRESAS	317
3.	ALGUNOS EJEMPLOS REALES Y PRÁCTICOS DE FÓRMULAS NOVEDOSAS DE COORDINACIÓN DE ACTIVIDADES EMPRESARIALES	321

CAPÍTULO 19
LA INNOVACIÓN TECNOLÓGICA EN LA ACCIÓN SINDICAL ANTE
LAS NUEVAS REALIDADES EMPRESARIALES

Juan Miguel Díaz Rodríguez

1.	INTRODUCCIÓN	331
2.	PLATAFORMAS DIGITALES: NUEVOS TRABAJOS Y VIEJOS TIRANOS	332
3.	LAS REDES DE EMPRESA Y LA DESORGANIZACIÓN OBRERA	338
4.	TOMA DE CONCIENCIA Y REACCIÓN SINDICAL, FRENTE AL CONFORMISMO	341
5.	LA ACCIÓN SINDICAL A TRAVÉS DE MEDIOS DIGITALES	345
6.	TECNOLOGÍA DIGITAL PARA LA GESTIÓN DE ACCIONES SINDICALES	347
7.	CONCLUSIÓN	350

CAPÍTULO 20
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ANTE LAS NUEVAS FORMAS DE TRABAJAR

Gloria P. Rojas Rivero

1.	INTRODUCCIÓN: EL ESCENARIO EN QUE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA HA DE ACTUAR	353
2.	LOS PROBLEMAS QUE PLANTEA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL DERECHO INTERNO ESPAÑOL	357
3.	LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EUROPEA	361
4.	LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES	365

CAPÍTULO 21
EL DEBER DE VIGILANCIA «A LA FRANCESA» :
¿UNA OPORTUNIDAD PARA LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES?

Isabelle Daugareilh

1.	INTRODUCCIÓN	370
2.	UNA CONVERGENCIA OBJETIVA	373
3.	EL LLAMAMIENTO LEGAL A LA CONCERTACIÓN Y A LA CONCILIACIÓN DE LAS FORMAS DE DIÁLOGO SOCIAL	376
4.	LA POSIBILIDAD LEGAL DE COMPARTIR MECANISMOS DE ALERTA	382
5.	CONCLUSIÓN	386

CAPÍTULO 22
PROYECTO ACT: IMPULSO GLOBAL, SINDICAL Y EMPRESARIAL
DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LOCAL

Isidor Boix Lluch
Víctor Garrido Sotomayor

1.	INTRODUCCIÓN	389
2.	EL AÚN NUEVO CONCEPTO DE RSE/RSC	390

3. EL PROYECTO ACT	392
4. ALGUNOS SALARIOS MÍNIMOS VIGENTES EN ESTE MOMENTO	395
5. LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO	397
6. LA APLICACIÓN DEL PROYECTO ACT, UN RETO TANTO PARA EL MUNDO EMPRESARIAL COMO EL SINDICAL	399

TÍTULO V REDES EMPRESARIALES Y SISTEMA DEL DERECHO DEL TRABAJO

CAPÍTULO 23 VERSO UN DIRITTO DEL LAVORO PER LE RETI DI IMPRESE?

Luisa Corazza

1. INTRODUZIONE. LE RETI DI IMPRESE NELL'ECONOMIA DELLA CONOSCENZA E L'IMPORTANZA DELLA QUESTIONE LAVORISTICA	405
2. LA NOZIONE DI DATORE DI LAVORO E IL «NUOVO» SCHEMA DELLA CODATORIALITÀ.	408
2.1. L'evoluzione del dibattito sulla codatorialità	409
2.2. Soggettività della rete e responsabilità del datore di lavoro	412
3. RETI DI IMPRESE E TECNICHE DI TUTELA. NORME INDEROGABILI O PROMOZIONALI?	413
4. RETI DI IMPRESE E RAPPORTI COLLETTIVI DI LAVORO. VERSO UN CONTRATTO COLLETTIVO DI RETE?	414
5. RETI DI IMPRESE E MERCATO DEL LAVORO. LA MOLTIPLICAZIONE DEI DATORI DI LAVORO NELLO SCHEMA DELLA <i>FLEXICURITY</i>	416
6. CONSIDERAZIONI CONCLUSIVE: RETI DI IMPRESA E NUOVI ORIZZONTI DI TUTELA DEL LAVORO.	418

APÉNDICE

COMUNICACIONES PRESENTADAS AL II SEMINARIO INTERNACIONAL «EL TRABAJO EN LAS REDES EMPRESARIALES: EXPERIENCIAS DE REGULACIÓN Y GESTIÓN»

(Salamanca, 8 y 9 de noviembre de 2018)

(FORMATO CD)

MESA I COOPERACIÓN INTEREMPRESARIAL Y DERECHOS LABORALES

Comunicación 1

A empresa e o «real» empregador – desafíos conceituais

Sandra Ribeiro Graça

Comunicación 2

La respuesta sindical a las transformaciones empresariales. La creación de instancias
colectivas de representación interempresarial

Patricia Nieto Rojas

Comunicación 3

Repercusiones en el ámbito empresarial del reciente entrado en vigor Reglamento Europeo de protección de datos

Carlota María Ruiz González

MESA II

REDES EMPRESARIALES, CONTRATO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

Comunicación 4

Diligencia debida en derechos humanos y empresas transnacionales: de la ley francesa a un instrumento internacional jurídicamente vinculante sobre empresas y derechos humanos

Adoración Guamán Hernández

Comunicación 5

Outsourcing multinivel: entre la ausencia de responsabilidad y el fraude laboral

Sergio Martín Guardado

Comunicación 6

Internalización de actividades, externalización del despido: ¿una nueva estrategia empresarial?

Pablo Puente Martínez

Comunicación 7

Redes empresariales y condiciones laborales de los trabajadores desplazados en la Unión Europea tras la aprobación de la Directiva (UE) 2018/957

Óscar Contreras Hernández

Comunicación 8

Derechos laborales y tratados de libre comercio: las relaciones comerciales y el riesgo para los derechos de los trabajadores

Dulce María Cairós Barreto

Comunicación 9

La identidad del trabajador en la economía colaborativa y su incidencia en la identificación del empleador en las redes empresariales

Jorge Luis Mayor Sánchez

MESA III

REDES EMPRESARIALES, SALUD LABORAL Y DERECHOS COLECTIVOS

Comunicación 10

Tercerización y protección de la integridad psico-física del trabajador en Uruguay

María Soledad De Franco Ábalos

Comunicación 11

El modelo representativo a través de las estructuras empresariales complejas

Gratiela-Florentina Moraru

Comunicación 12

Las nuevas formas de representación colectiva en la economía colaborativa

Juan Manuel Moreno Díaz

Comunicación 13

Reglas de legitimación y redes empresariales

Laura María Melián Chinae

Comunicación 14

El convenio colectivo de red y sus problemas de aplicación

Ana García García

Comunicación 15

La negociación colectiva transnacional de sector: el inicio del futuro deseado

Luis Gordo González

Comunicación 16

La garantía del derecho al conflicto en las nuevas realidades productivas.

¿Hacia una regulación del trabajo más allá del vínculo contractual?

Marialaura Birgillito

MESA IV

**REDES EMPRESARIALES, CONTRATO DE TRABAJO Y DERECHOS
LABORALES EN EUROPA Y AMÉRICA LATINA**

Comunicación 17

L'identificazione del datore di lavoro o dei codatori di lavoro nell'evoluzione delle forme organizzative imprenditoriali

Simone Auriemma

Comunicación 18

The challenges of digital work in Portugal

Glória Rebelo y Manuel M. Roxo

Comunicación 19

El abuso de la prórroga de los contratos laborales con empresas de servicios temporales en Colombia

Nidia Esther Zuñiga Pichón

MESA V
EXPERIENCIAS DE REGULACIÓN Y CONTROL DE LAS REDES
EMPRESARIALES

Comunicación 20

Recargo de prestaciones en los supuestos de subcontratación: última posición doctrinal

Raquel Poquet Catalá

Comunicación 21

Os efeitos da subcontratação nas relações laborais: em especial o despedimento coletivo
à luz do ordenamento jurídico português

Marta Carvalho Esteves y Joana Janson

Comunicación 22

Contexto normativo y estrategias de subcontratación de la Empresa Transnacional:
el caso de Telefónica-Movistar

Andrea De Vicente Arias

PRESENTACIÓN

LA SILENCIOSA CONSTRUCCIÓN DEL DERECHO DEL TRABAJO DE LAS REDES EMPRESARIALES

*«El verdadero viaje del descubrimiento
no consiste en buscar nuevos caminos,
sino en tener una nueva mirada»*

Marcel PROUST

Son pocos los estudios que afrontan el examen del impacto sobre el Derecho del Trabajo de los cambios económicos, tecnológicos y productivos operados en la última etapa que no parten de poner de manifiesto la crónica —y hasta pudiera decirse que patológica— falta de adaptación de estas estructuras a las exigencias que de los mismos se derivan. Una observación a la que suele venir añadida, como lógica consecuencia, la demanda de modificaciones legislativas dirigidas a hacer frente a dichas exigencias. La crónica puede recorrer, sin solución de continuidad, desde la valoración del impacto de la crisis económica iniciada a mediados de los años setenta, pasando por el examen de las consecuencias derivadas de la irrupción de grupos de empresas en los ochenta o la emergencia en los noventa de formas nuevas de trabajo a distancia habilitadas por las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, hasta llegar, últimamente, a la ponderación de la respuesta que ha de ofrecer el ordenamiento laboral a la extensión del trabajo realizado a través de plataformas digitales.

El caso es, sin embargo, que el Derecho del Trabajo se ha visto sometido —desde los inicios de su ya centenaria andadura histórica— a muy variadas y profundas demandas de todo orden. Y ha sabido hacerles frente siempre preservando, si no su entera configuración formal, al menos sí las señas básicas de identidad de sus instituciones nucleares, así como su insustituible función histórica al servicio del equilibrio social y el funcionamiento eficiente de la economía capitalista. Al extremo de poderse afirmar que la aptitud para metabolizar el cambio constituye, en realidad, una de sus más valiosas propiedades.

Esta llamativa capacidad de adaptación de la disciplina jurídica del trabajo asalariado a las necesidades de cada una de las etapas históricas que le ha tocado atravesar no puede ser considerada solo —y quizá tampoco principalmente— mérito de las sucesivas «reformas» que se han venido introduciendo a lo largo de los años en su marco regulador, puesto que estas han estado motivadas en buena parte de las ocasiones

por propósitos distintos, como pueden ser los vinculados con la alteración del equilibrio de poderes previamente existente, o han operado a contracorriente de líneas de evolución que venían gestándose en su interior para hacer frente a los problemas generados por el cambio. En realidad, tanto o más relevantes han sido siempre a estos efectos la versatilidad y el dinamismo demostrados por las categorías e instituciones que conforman el ordenamiento laboral, así como la capacidad de los agentes que interactúan dentro de él para construir a partir de ellas respuestas originales a los desafíos planteados por las transformaciones de la sociedad, en la mayor parte de los casos no vinculadas con la modificación de su aparato regulador, sino con la manera como este ha de ser entendido y aplicado.

Sirva como muestra de esto último, a la que pueden sumarse muchas más, la aptitud demostrada por los elementos definitorios de la laboralidad, sintetizados en las notas de dependencia y ajenidad, para ofrecer una respuesta adecuada a las necesidades de tutela generadas por el surgimiento de formas nuevas de trabajar. A partir de una atenta labor de prospección de las nuevas realidades sujetas a examen, en la que han jugado roles complementarios jueces e intérpretes, los referidos elementos no solo han estado en condiciones de superar los embates lanzados contra ellos luego de la emergencia de formas inéditas de trabajo a distancia habilitados por las tecnologías de la información y las telecomunicaciones, ofreciendo en cada caso una respuesta a los problemas que estas planteaban desde el punto de vista calificadorio, sino que se encuentran hoy en camino de hacer lo propio con las actividades desarrolladas a través de plataformas digitales, pese a las muy superiores dificultades que implica este empeño.

La construcción del *Derecho del Trabajo de las redes empresariales*, a la que está monográficamente dedicado este libro, constituye otro ejemplo palpable —y además muy destacado— de ello. Como hemos podido poner de manifiesto en estudios anteriores, los últimos años son testigos, en el caso español, no solo de la consolidación de una nueva manera de organizar los procesos de producción caracterizada por la sustitución de su tradicional estructura unitaria por una variedad de fórmulas de colaboración interempresarial de base reticular, sino de la eclosión, en paralelo, de una serie de respuestas jurídicas de muy distinto origen y naturaleza dirigidas a afrontar los problemas que este fenómeno plantea desde el punto de vista laboral. Unas respuestas, todas ellas, reales y tangibles, fruto de la acción de una variedad de sujetos y no solo del legislador, surgidas a partir de la necesidad de prestar atención a los requerimientos generados por el funcionamiento en red de diversas organizaciones productivas y los conflictos que este puede generar, cuya identificación se ha visto dificultada entre nosotros por la tendencia a identificar el cambio en el Derecho del Trabajo con el cambio normativo, y en particular con las leyes de reforma laboral,

El caso es que en los últimos años han empezado a dibujarse dentro de nuestra realidad normativa los contornos de una respuesta jurídica plural frente al fenómeno de las redes empresariales, de las que forman parte intervenciones de variada proce-

dencia —no solo legislativas, sino también jurisprudenciales, convencionales colectivas e incluso derivadas del poder unilateral de gestión del empresario—, las cuales tratan de afrontar sus más relevantes repercusiones sobre la estructura interna del contrato de trabajo y los derechos que de él emanan, así como sobre las principales herramientas de expresión de la autotutela colectiva. Comparecen aquí, desde la regulación de la coordinación preventiva en los casos de concurrencia empresarial o la legitimación para negociar convenios estatutarios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas, pasando por el reconocimiento jurisprudencial de la posible configuración plural del sujeto empresarial, la vinculación de la duración del contrato de trabajo a la vigencia de las relaciones interempresariales o la proyección del deber de respeto de los derechos fundamentales o de los efectos del ejercicio del derecho de huelga en el marco de estas estructuras, hasta llegar a construcciones de fuente convencional, como la que asegura la continuidad de los contratos de trabajo en los supuestos de sucesión de contratistas, o incluso surgidas de una decisión unilateral del empresario, como son por ejemplo las vinculadas con la creación de instrumentos de control del desempeño laboral de los contratistas y proveedores, tanto a nivel interno como transnacional, por citar aquí las más relevantes.

Pese a sus diferencias, todas estas intervenciones tienen algunos rasgos en común que conviene destacar, ya que constituyen otras tantas características de esta novedosa ordenación transversal del trabajo en las redes empresariales. A saber: a) buscan hacer frente a las consecuencias lícitas y legítimas del recurso a la colaboración con otros empresarios y no a forma alguna de uso patológico de la misma, b) evitan considerar a la red como un sujeto de Derecho distinto de sus componentes, c) introducen excepciones al principio de eficacia relativa de los contratos, basadas en el reconocimiento de la posibilidad de que los vínculos que un empresario haya entablado con otros tengan consecuencias sobre las relaciones contractuales con sus trabajadores, d) postulan la necesidad de aplicar las instituciones implicadas en términos de proceso productivo y no de sujeto empleador, puesto que parten siempre de la necesidad de valorar los actos de gestión de las relaciones de trabajo que se desarrollan en el seno de una red teniendo en cuenta las relaciones con otros y la actividad productiva global a la que sirven, e) tratan de dotar a las instituciones de una especial sensibilidad hacia la dinámica común generada por este peculiar modo de organizar los procesos productivos, y f) no son siempre privativas de las redes empresariales, ya que pueden tener un alcance mayor, vinculado a cualquier forma de cooperación interempresarial, incluyendo los grupos de empresas, o haber sido originalmente formuladas respecto de estos últimos pero a partir de argumentos que resultan extensibles a las primeras.

Este es el contexto en el que se inscribe el libro que presentamos. Concebida como un resultado ulterior de las labores desarrolladas en el marco del *Proyecto de Investigación «Impacto laboral de las redes de empresas»*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (DER 2015-67099-P MINECO/

FEDER), su objetivo es profundizar en las líneas de reflexión abiertas con la publicación, en 2018, de la obra colectiva *Impacto laboral de las redes empresariales* (Ed. Comares, 2018), también a nuestro cargo, mediante la inclusión de una serie de veintitrés estudios, fruto del trabajo de los miembros de los equipos de investigación y de trabajo del mismo, a los que se suma la valiosa contribución de un selecto grupo de investigadores invitados, tanto españoles como de otros países europeos y americanos. La especificidad de su título nos permite advertir que en este caso el eje de la reflexión se desplaza del análisis de las repercusiones del despliegue de la red como fórmula de organización de la producción al examen de algunas de las más relevantes manifestaciones del proceso de construcción de respuestas jurídicas frente a estas. Una perspectiva que se encontraba presente de forma complementaria en la anterior y que cobra ahora pleno protagonismo, mediante la presencia de textos que abordan sus manifestaciones en cinco áreas básicas: a) el tratamiento de determinadas formas de cooperación (*Juan Ignacio Ruiz Peris, Juan Bautista Vivero y Carmen Solís*), b) la personificación del empleador (*Wilfredo Sanguinetti, Alejandro Castello, Elmer Arce, Ester Villa, Luca Ratti, María Giovanna Greco, Marco Mocella y Eduardo Martín Puebla*), c) los derechos fundamentales de la persona (*José Antonio Baz*), d) la dinámica del contrato de trabajo (*Rosa Morato, Ana Isabel Lambelho, Carlos Gómez Asencio y Jesús Lahera*), e) la prevención de riesgos laborales (*Carlos de la Torre y María Luisa Martín Hernández*), e) los derechos colectivos de libre sindicación y negociación colectiva (*Juan Miguel Díaz y Gloria Rojas*) y f) la construcción de fórmulas dirigidas a proyectar la garantía de un núcleo básico de condiciones laborales en las redes de producción lideradas por empresas multinacionales (*Isabelle Daugareilh e Isidor Boix*), para concluir con un trabajo que, a modo de epílogo, pondera las relaciones entre el tratamiento jurídico de las redes empresariales y el sistema del Derecho del Trabajo (*Luisa Corazza*).

Este rico repertorio de contribuciones a la comprensión de un tema que hasta el momento ha merecido una atención selectiva y parcial por parte de nuestra doctrina tiene su origen en las ponencias y presentadas en el *II Seminario Internacional «El trabajo en las redes empresariales: experiencias de regulación y gestión»*, que tuvo lugar en Salamanca los días 8 y 9 de noviembre de 2018, como actividad de cierre de las tareas del Proyecto de Investigación antes mencionado, además de integrarse en el programa formativo extraordinario del Máster Universitario en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Salamanca. La obra incluye también un CD que recoge diecinueve de las comunicaciones que fueron presentadas a este seminario por jóvenes investigadores procedentes de varios países europeos y americanos. Expresión palpable del interés que suscita entre los estudiosos de distintas latitudes la reflexión sobre la adaptación del Derecho del Trabajo a los cambios operados en el contexto organizativo dentro del cual debe ser aplicado.

El conjunto de evidencias recopiladas a través de este importante esfuerzo investigador sirve para abonar una conclusión que se encuentra seguramente a contracor-

riente de las convenciones más extendidas sobre la naturaleza de nuestra disciplina. De ellas no es difícil deducir que el Derecho del Trabajo es —afortunadamente— bastante más que las leyes laborales. Y, en particular, las que conforman la reforma «permanente» a la que este viene siendo sometido en los últimos años. Se trata de un sistema bastante más rico y complejo, en el que se combinan e interactúan múltiples instrumentos de distinto origen y finalidad para dar lugar a equilibrios también bastante más complejos y elaborados que los que la sola lectura de las normas antes referidas induciría a pensar.

El Pinar de Alba (Salamanca) y Madrid, 3 de octubre de 2019

Wilfredo SANGUINETI RAYMOND

Juan Baustista VIVERO SERRANO

Directores

Editorial Comares

