

Director: *Manuel Carlos Palomeque López*

# Trabajo y Derecho

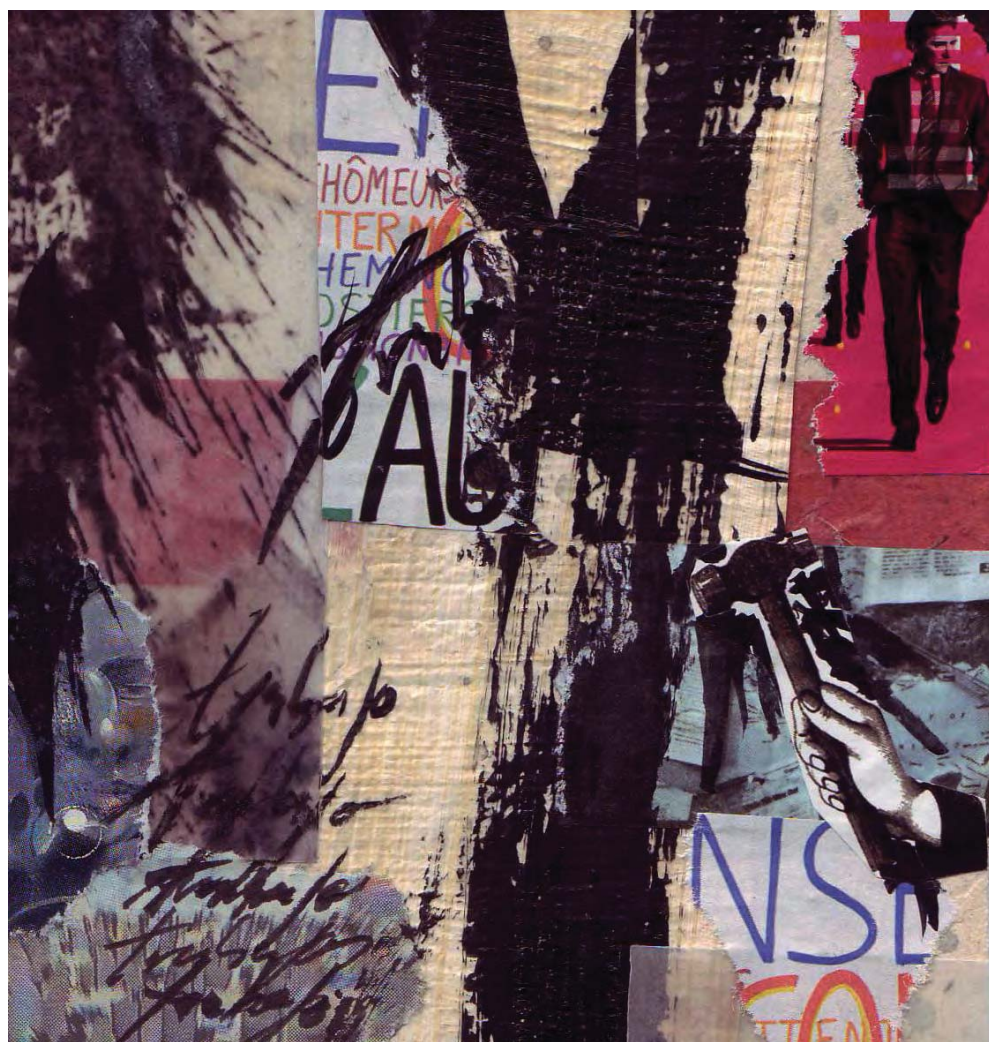
NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

NÚM. MONOGRÁFICO 5 • JUNIO 2017

## Empresa, empresario, empleador

Coordinado por  
Wilfredo Sanguineti Raymond

- **OPINIÓN:**  
Empresa, empresario, empleador
- La transmisión de empresa
- La corresponsabilidad de la empresa principal
- El empleador en las redes empresariales
- Sobre la construcción jurisprudencial de la empresa de grupo



**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: Caminito del Rey (Málaga)



# Trabajo y Derecho

NUEVA REVISTA DE ACTUALIDAD Y RELACIONES LABORALES

## DIRECTOR

**Manuel Carlos Palomeque López**

Catedrático (e) 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 (s.e.) de Derecho del Trabajo (Universidad de Salamanca)  
Letrado del Tribunal Supremo

## 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 (e) 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)

**Paz Menéndez Sebastián**

Profesora Titular de  
Derecho del Trabajo  
(Universidad de Oviedo)

**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  
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 Goldin**  
Profesor Titular (e) 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 (a) 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**  
Magistrado del Tribunal Constitucional  
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)  
**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  
Presidente de Honor de Sagardoy Abogados  
**Tomás Sala Franco**  
Catedrático (e) 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)



Número monográfico 5 (Junio 2017)

“EMPRESA, EMPRESARIO, EMPLEADOR”

*Coordinado por Wilfredo Sanguineti Raymond*

## SUMARIO

### OPINIÓN

- Empresa, empresario, empleador  
*por Wilfredo Sanguineti Raymond*

### ESTUDIOS

- Tratamiento jurídico-laboral de la transmisión de empresa: funciones y disfunciones ante los “casos difíciles” en la jurisprudencia reciente  
*por José Luis Monereo Pérez*
- La corresponsabilización de la empresa principal por las deudas laborales en casos de tercerización y la teoría del empleador complejo en Uruguay .....  
*por Jorge Rosenbaum Rimolo*
- La identificación del empleador en las redes empresariales  
*por Wilfredo Sanguineti Raymond*
- La revisión de la construcción jurisprudencial sobre la “empresa de grupo” como unidad de empresa laboral  
*por Jesús Baz Rodríguez*

### JURISPRUDENCIA

#### Selección de sentencias anotadas

- Grupo de empresas
- Empleador plural

- Trasmisión de empresa
- Redes empresariales y derechos fundamentales
- Coordinación de actividades productivas y prevención de riesgos laborales
- Legitimación para negociar convenios estatutarios en los grupos de empresas y empresas vinculadas por razones organizativas o productivas
- Ejercicio del derecho de huelga en los grupos de empresas y redes de subcontratación

## LIBROS

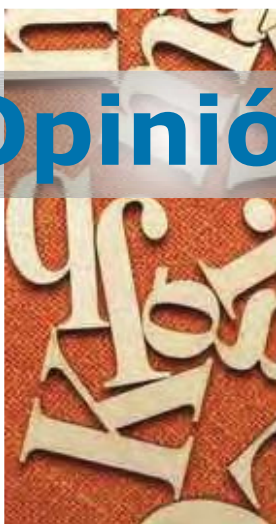
### El impacto laboral de la colaboración entre empresarios en tres monografías europeas

- *L'unité économique et sociale et la notion d'entreprise. Un périmètre social de l'entreprise*, de Paul-Henri Antonnmattei et alt  
por Eduardo Martín Puebla
- *Il lavoro nelle reti di imprese: profili giuridici*, de Ilario Alvino  
por Luca di Salvatore
- *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, de Wilfredo Sanguineti  
Raymond  
por Mercedes Sánchez Castillo

## PRÁCTICA JURÍDICA

- La prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales  
por María Luisa Martín Hernández
- Legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios en los grupos y redes empresariales  
por Inmaculada Marín Alonso

# Opinión



## Empresa, empresario, empleador

«... mi investigación y escritura trataban de dar alcance a un objeto de estudio que se expandía más de prisa que mi capacidad de trabajo»

M. Castells, La sociedad red, 2001

Si algo resulta particularmente llamativo dentro de la construcción tradicional del Derecho del Trabajo, sin importar el país al que venga referida, es la muy escasa atención que suele prestar al empleador y a la empresa. Mientras las normas legales, las decisiones de los tribunales y los estudios doctrinales dedican por lo general un esfuerzo ingente a la delimitación de los rasgos que identifican la noción de trabajador, nada de ello ocurre, en cambio, ni con el empleador ni con la empresa, que parecen interesar a todos ellos solo desde una perspectiva puramente instrumental. Es decir, como sujeto que recibe y dispone de la prestación de servicios del trabajador y como espacio o ámbito organizativo en el que esta se desarrolla, respectivamente.

Aunque práctica, esta aproximación al empleador y a la empresa, que ha sido calificada de «mediata», «traslativa» o «refleja», detrás de la que se sitúa por lo general, como ponen de manifiesto los estudiosos más atentos a estas cuestiones, el deliberado propósito de extender al máximo el ámbito de aplicación de los ordenamientos laborales por la vía de no incluir ningún requisito vinculado con la subjetividad del sujeto acreedor del trabajador o la entidad de la organización dentro de la que este desarrolla su prestación, contradice la evidencia aportada por la experiencia histórica, a la luz de la cual el «reflejo» debería operar más bien en sentido inverso, ya que han sido la empresa capitalista y los procesos de acumulación a ella asociados los que, en todo caso, han «inventado» al trabajador, conforme se ha destacado con especial perspicacia. Pero, sobre todo, se trata de una visión que no toma en cuenta que, en una economía de mercado, es el empleador quien asume un papel protagónico dentro de la relación laboral, al encontrarse dotado de poderes que le permiten configurar el contenido de la prestación del trabajador de acuerdo con su voluntad e intereses. Y que la empresa es el espacio singular dentro del cual dichos poderes se ejercen y adquieren corporeidad.

Dicha concepción descansa sobre un presupuesto que pocas veces se explicita, pero que no parece posible mantener a plenitud en la actualidad. No otro que el de la irrelevancia para el ordenamiento jurídico, no solo de la configuración jurídica del empleador, y por tanto de la fórmula a través de la cual aparezca personalizado, sino de la manera como este se organiza para desarrollar su actividad. Así como de las peculiares características que, como consecuencia de ello, adquiere el ámbito dentro del cual el mismo ejerce los poderes de los que se encuentra investido. Tradicionalmente estos son elementos que se integran dentro de la noción de empresa, que es

distinta de la de empleador. Y resulta en principio relevante para el ordenamiento jurídico antes como objeto que como sujeto de derechos y deberes.

Esta falta de relevancia de las vicisitudes organizativas del empleador, y a través de ella de la propia empresa, hunde sus raíces en el hecho de que, a lo largo de la mayor parte de la andadura del Derecho del Trabajo, empleador y empresa han sido nociones coextensas. Es decir, en la circunstancia de que, hasta etapas muy recientes, quien ocupaba la posición de empleador era, a su vez, el titular de un conjunto organizado de medios materiales y humanos con los cuales llevaba a cabo de manera autosuficiente una determinada actividad productiva, consistente en la elaboración de un bien o la prestación de un servicio. Las vicisitudes organizativas del empleador no tienen aquí incidencia sobre el contrato de trabajo, así pues, porque al coincidir el empleador y la empresa es imposible que la tengan.

Transformaciones profundas en la realidad sobre la que opera el contrato de trabajo han contribuido, sin embargo, a alterar este sencillo panorama en las últimas décadas. De un lado, haciendo estallar la forma de organización centralizada y autárquica de los procesos de producción que lo sustenta. Y con ello el modelo tradicional o clásico de empresa y de empleador construidos a su imagen y semejanza. Del otro, convirtiendo a la especialidad y la diferenciación en elementos clave para el éxito de cualquier proyecto empresarial.

Las razones de ello no escapan a nadie a estas alturas. El imperativo de adecuar las estrategias de gestión a un contexto económico cada vez más inestable y competitivo, como fue el emergente de la anterior crisis global del capitalismo, conduciría a la adopción de una forma nueva de organización basada en la segmentación de los procesos productivos y la colaboración entre entidades en principio independientes unas de las otras. Frente al modelo centralizado y autárquico de empresa se abrieron camino pues, en respuesta a la nueva situación, modalidades de gestión caracterizadas por la mayor especialización de las unidades productivas y el creación de lazos de cooperación más o menos estrechos y estables entre ellas, en un intento de obtener ventajas competitivas de la concentración de la actividad de cada una en la ejecución de sus competencias nucleares y la transferencia al exterior de los costes, así como de los riesgos, derivados de la realización de todas las demás. Sin haber desaparecido del todo, la empresa tradicional propia del modelo de producción en serie se ve sustituida de tal modo, con una frecuencia cada vez mayor, por redes de sujetos autónomos, integrados los unos con los otros desde el punto de vista económico y funcional de diversas maneras. En tanto que, como se ha observado, el empleador «con mayúsculas» de otras etapas se «difumina» o «disuelve» al interior de esos conglomerados.

El resultado de estos movimientos, a cuyo favor soplan con cada vez más fuerza el cambio económico y tecnológico y las nuevas tendencias organizacionales, es un renovado interés dentro del moderno Derecho del Trabajo, tanto por el empleador como sujeto y la empresa como organización, como también, y muy especialmente, por las fórmulas de cooperación entre empresarios –contratas y subcontratas, redes, grupos de empresas, principalmente– a través de las cuales ambas nociones interactúan y se relacionan de manera dinámica dentro del actual contexto económico y productivo. Pero no solamente. Los cambios operados están contribuyendo también a poner en cuestión la tradicional aproximación, en clave puramente defensiva, patológica y remedial, de los ordenamientos laborales hacia estos fenómenos, de la que son singular manifestación entre nosotros los artículos 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores.

Como no es difícil de advertir, ambos preceptos han sido construidos partiendo de la premisa de que la integración de la actividad de un empresario en el proceso productivo de otro, o en general la creación de lazos estables de colaboración entre ambos, solo está en condiciones de desplegar consecuencias sobre la atribución de la condición de empleador o las relaciones de trabajo de quienes prestan servicios dentro del singular espacio de cooperación de tal forma se crea en supuestos excepcionales, marcados por el uso desviado o torticero de esta clase de herramientas, bien como una fórmula dirigida a encubrir la verdadera existencia de una relación de trabajo con la empresa que recurre a otra como parte de una operación de ocultación de su condición de empleador o bien como un instrumento de elusión por parte de la misma de su responsabilidad mediante el expediente de trasladarla a un sujeto insolvente. Casos en los que operarían, con carácter autosuficiente, los mecanismos de reestablecimiento de la relación laboral con el sujeto



que efectivamente ejerce el poder de dirección y de imposición de responsabilidad solidaria al titular de la actividad principal previstos por los preceptos antes aludidos. Más allá de estas situaciones de claro contenido patológico, la colaboración lícita y legítima entre empresarios, incluso si reviste carácter estable y estructural y no meramente episódico u ocasional, como ocurre con inusitada frecuencia en la actualidad, no es capaz de desplegar, en cambio, consecuencia alguna, ni sobre la imputación de la titularidad de la relación de trabajo, ni sobre su régimen jurídico y condiciones. O al menos es lo que cabe deducir de este maniqueo esquema normativo.

Frente a ello existe, sin embargo, la conciencia cada vez más extendida de que el uso fisiológico, en vez de patológico, de las fórmulas de colaboración interempresarial, sean estas de base contractual o societaria, se encuentra en condiciones de desplegar una influencia cierta, y además de relieve, sobre las relaciones de trabajo que se desenvuelven dentro de sus fronteras. E incluso afectar a la ordinaria configuración del sujeto empleador en su seno. Para empezar, y como he tenido la ocasión de desarrollar con mayor amplitud en otro lugar, porque la integración de las actividades de diversos sujetos en torno a un proyecto compartido es capaz de dar lugar a una serie de necesidades comunes cuya satisfacción puede requerir la puesta en práctica de fórmulas peculiares de ejecución de la prestación laboral y articulación de los poderes empresariales, capaces de alterar el reparto habitual de roles entre las partes del contrato de trabajo y en particular la posición que dentro de él ocupa el acreedor de la prestación de servicios, dando lugar a supuestos alejados de su tradicional estructura binaria (un trabajador que presta servicios para un empleador). Pero también porque el desarrollo de los procesos productivos, que siguen manteniendo pese a todo su integración, por sujetos formalmente autónomos pero económica y funcionalmente conectados es capaz también de proyectar su influencia sobre el marco de derechos y obligaciones de carácter individual y colectivo de los trabajadores a ellos asociados. La vinculación de la duración de los contratos de trabajo a las vicisitudes de la relación entre los empresarios concernidos y la determinación de la cuantía de los salarios en función de la posición que ocupa la actividad del empleador dentro del proceso productivo global no son aquí sino dos singulares manifestaciones de una tendencia que recorre la mayor parte de los contenidos de la relación de trabajo, revistiendo en buena parte de ellos un marcado carácter ambivalente.

Ante semejante panorama es poco menos que un lugar común poner de manifiesto la crónica falta de adaptación del Derecho del Trabajo y sus soluciones normativas a la sustancial transformación experimentada por el contexto al que ha de ser aplicado. Y quizá sea así si prestamos atención de manera exclusiva el diseño tradicional de sus más relevantes instituciones, anclado en gran medida en una visión exquisitamente bilateral y binaria del contrato de trabajo, así como a la idea de que la colaboración entre empresarios, cuando discurre por cauces lícitos, carece de incidencia sobre la estructura del mismo y las condiciones a él asociadas. Por lo que no reclama ningún tipo de respuesta más allá de la determinada por su consideración como manifestaciones de la genérica libertad de organización reconocida a los empresarios por el artículo 38 de la Constitución.

Tan tajante conclusión pierde buena parte de su sentido, de todas formas, cuando se presta atención a la evolución normativa más reciente, ya que dentro de ella han empezado a aparecer en los últimos años referencias explícitas a la colaboración entre empresarios en el diseño de algunas instituciones de indudable relieve. Asignando además a esta un tratamiento atento a su impacto sobre las relaciones de trabajo afectadas por ella. La regulación de la denominada «coordinación de actividades empresariales» por el artículo 24.1 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales constituye una primera manifestación de esta tendencia, que luego se extenderá al régimen jurídico de la legitimación para negociar convenios colectivos estatutarios previsto por el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, al que han sido incorporadas previsiones aplicables a los supuestos en que estos afecten a un grupo de empresas o a «una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación», e incluso encontrará un reflejo, aunque más bien tímido, en la ordenación de los despidos colectivos, esta vez exclusivamente en relación con los grupos de empresas.

Aunque no siempre compartibles, los resultados no son tampoco de menor importancia si se presta atención a la aplicación que vienen haciendo los tribunales de otras importantes instituciones. Construcciones jurisprudenciales proclives a admitir la cotitularidad del contrato de

trabajo e incluso la configuración de una posición empresarial plural con base en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores se dan cita aquí con el fin de tratar de encuadrar las hipótesis en que la colaboración entre empresarios traspasa la frontera del contrato de trabajo para penetrar en su estructura, bien que un difícil equilibrio, tratándose de los grupos de empresas, con las tesis que limitan su impacto a los supuestos de uso abusivo de la personalidad jurídica, merecedor de la aplicación de la técnica del «levantamiento del velo». En tanto que surgen pronunciamientos que proclaman la aptitud de los grupos de empresas para actuar como espacio válido para el desarrollo de la movilidad de los trabajadores, yendo más allá de lo que en principio parecería deducirse de las previsiones legales. Y se consolida, aunque con ciertos matices, la tendencia admitir la posibilidad de supeditar la duración del contrato de trabajo a las vicisitudes de la relaciones entre empresarios, bien que pasando por alto el carácter unitario y no necesariamente limitado en el tiempo del proyecto empresarial al que este sirve, que podrían abrir la puerta a una solución distinta. Aunque como contrapunto hay que anotar también la tendencia de la jurisprudencia más reciente a tutelar los efectos del ejercicio legítimo del derecho de huelga en el seno de los grupos empresariales y redes de subcontratación, siempre que entre las empresas que los conforman existan lazos económicos y productivos de intensidad suficiente. O la jurisprudencia de corte garantista que trata de asegurar la continuidad de los contratos de trabajo en los supuestos de transmisión de empresas de no fácil encuadre dentro del supuesto de hecho típico previsto por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

Todo ello es expresión de la puesta en marcha de un proceso de progresiva adaptación de nuestro ordenamiento jurídico-laboral a la problemática planteada por las transformaciones de la empresa y las formas de producir. El cual no discurre, como algunos hubieran podido esperar, por la vía de la construcción de una posición subjetiva nueva capaz de abarcar los fenómenos organizativos emergentes y ofrecerles un régimen jurídico singular, sino por el más pragmático camino representado por la imposición de la necesidad de valorar los actos de gestión de las relaciones de trabajo que se desarrollen al interior de estas fórmulas de cooperación, sean grupales o de otro tipo, tomando en consideración el sustrato de relaciones que se entablan con otros empresarios y la actividad productiva global a la que sirven. Un análisis del que puede derivarse en algunos casos la atribución de una posición empresarial común o compartida. Mientras que en otros, seguramente los más, estará en condiciones dar lugar a la aplicación de los presupuestos de las instituciones concernidas en términos de ciclo productivo y no de mero sujeto empleador, como ocurre ordinariamente. Operación esta para la que se recupera la noción tradicional de empresa, convenientemente separada de la de empleador.

El presente número monográfico de *Trabajo y Derecho* busca acercarse, más que al fenómeno en sí, que se considera suficientemente conocido en sus trazos generales, a las líneas de transformación que se están poniendo en marcha dentro de nuestra realidad normativa e institucional, así como en algunos ordenamientos de nuestro entorno, para hacer frente a sus consecuencias. Desde este punto de vista, se inscribe y a la vez continúa una línea de investigación sobre los efectos laborales del uso fisiológico de las fórmulas de cooperación interempresarial iniciada por el Proyecto de Investigación sobre el «Impacto laboral de las redes de empresas» financiado por el Ministerio de Economía y Competitividad (DER 2015-67099-P MINECO-FEDER) en el que se integra buena parte de los autores que aquí intervienen, empezando por quien esto escribe. A este esfuerzo se incorpora, no obstante, otro grupo de muy reconocidos especialistas nacionales y extranjeros, todos profundos conocedores de las materias a tratar, con el fin de ofrecer una visión de conjunto, a la vez rigurosa y profunda, del nuevo escenario al que, como consecuencia del cambio económico y productivo, ha de enfrentarse hoy el Derecho del Trabajo. Y en particular tres de sus categorías nucleares. Precisamente aquellas que dan título de esta entrega: empresa, empresario y empleador. A todos los ellos, por supuesto, nuestra más profunda gratitud.

**WILFREDO SANGUINETI RAYMOND**  
*Subdirector*

# Jurisprudencia



## Las sentencias anotadas

### • Grupo de empresas

- STS, Sala 4, de 27 de mayo de 2013, recurso de casación núm. 78/2012

Reformulación de los «elementos adicionales» que determinan la consideración del grupo de empresas como unidad de empresa laboral a efectos de imputación de responsabilidad, en atención exclusivamente a la «teoría del fraude». Obligaciones documentales del empresario en el despido colectivo: en el caso de los grupos empresariales, solo es necesario aportar la documentación contable referida a estos cuando se trate de una sociedad mercantil socia de otra y «dominante» o tengan domicilio en territorio español, pertenezcan al mismo sector y la solicitante tenga saldo deudor con la otra.

- STS, Sala 4, de 20 de octubre de 2015, recurso de casación núm. 172/2014

Reformulación de la doctrina sobre el grupo como unidad de empresa laboral, dando entrada a la «empresa de grupo», que abarca no solo supuestos patológicos sino también fisiológicos. Despido colectivo en sociedad anónima de titularidad pública («Tragsa»): falta de legitimación pasiva de su sociedad filial («Tragsatec»), por no concurrir en el grupo los «elementos esenciales» o datos cualificadores para la extensión de la responsabilidad solidaria. Las cuentas provisionales que obligadamente han de aportarse comprenden también el estado de cambios en el patrimonio neto y de flujos de efectivos, pero es suficiente su aportación material, inferida de las cuentas anuales y provisionales.

### • Empleador plural

- STS, Sala 4ª, de 4 de febrero de 2015, recurso de casación para la unificación de doctrina 96/2014

Configuración de una posición empresarial plural o común basada en la atribución a otro sujeto de un poder directivo general que se superpone a las decisiones de gestión ordinaria de la relación laboral de quien ocupa formalmente la posición de empleador, declarada en el marco de un convenio de colaboración entre organismos públicos.

### • Trasmisión de empresa

□ STS, Sala 4ª, de 27 de abril de 2015, recurso de casación para la unificación de doctrina 348/2014

La continuación en la prestación del servicio de soporte de sistemas de información, con asunción por el contratista entrante de una porción significativa del personal del saliente, configura un supuesto de «sucesión de plantilla» determinante de la aplicación de las garantías previstas por el artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores.

□ STS, Sala 4ª, de 7 de abril de 2016, recurso de casación para la unificación de doctrina 2269/2014

Sucesión de contratistas de seguridad con asunción por el contratista entrante del conjunto de los trabajadores del saliente por así disponerlo el convenio colectivo del sector. Validez de la cláusula convencional que exonera al nuevo contratista de responsabilidad por las deudas salariales anteriores a la asunción del servicio.

### • Redes empresariales y derechos fundamentales

□ STS, Sala 1ª, de 12 de noviembre de 2015, recurso de casación núm. 899/2014

La gestión centralizada por la empresa principal de los datos de los trabajadores de las empresas integrantes de una red de subcontratación hace posible, mediante la elaboración de listas negras por razones sindicales, el ejercicio de un control sobre las mismas capaz de condicionar su libertad de contratación y vulnerar el derecho fundamental a la protección de datos personales y al honor de esos trabajadores.

### • Coordinación de actividades productivas y prevención de riesgos laborales

□ STS, Sala 4ª, de 11 de mayo de 2005, recurso de casación para la unificación de doctrina 2291/2004

El deber de vigilancia del empresario principal sobre los contratistas y subcontratistas dedicados a su propia actividad productiva no exige un control máximo y continuado, capaz de hacer ineficaz esta modalidad productiva, pero sí de un control efectivo que acredite una conducta activa del mismo. Este deber se extiende a cualquier instalación, situada incluso en el campo y al aire libre, donde se encuentren materiales, sean de su propiedad o estén bajo su poder de disposición, con los que realiza su actividad productiva y cuya conservación y mantenimiento le corresponden.

□ STS, Sala 4ª, de 18 de enero de 2010, recurso de casación para la unificación de doctrina 3237/2007

A los efectos de la aplicación del deber de vigilancia del cumplimiento por los contratistas y subcontratistas de sus obligaciones de seguridad y salud, la condición de centro de trabajo resulta predicable de cualquier ámbito de ejecución de la prestación de servicios en que la empresa principal desarrolla una actividad productiva en interés propio a través de medios ajenos y sobre la que está en condiciones de ejercer control. No, en cambio, respecto de las instalaciones en que la misma no realiza ya ninguna actividad productiva.

### • Legitimación para negociar convenios estatutarios en los grupos de empresas y empresas vinculadas por razones organizativas o productivas

□ STS, Sala 4ª, de 6 de julio de 2016, recurso de casación núm. 288/2015

Dado que la legitimación para negociar convenios de grupo o de empresas en red en representación de los trabajadores es exclusivamente la prevista por el art. 87.2 ET, los sindicatos más representativos de ámbito autonómico solo están legitimados para formar parte de la comisión negociadora cuando el ámbito del convenio no trascienda ese espacio territorial.

□ STS, Sala 4ª, de 8 de noviembre de 2016, recurso de casación núm. 259/2015

La constitución de una asociación empresarial integrada por un grupo de empresas que tengan amplia implantación en un sector de actividad y con elevada ocupación de trabajadores permite que la misma pueda ser considerada legitimada para participar en la comisión negociadora de un convenio de ámbito sectorial.

## • Ejercicio del derecho de huelga en los grupos de empresas y redes de subcontratación

- STS, Sala 4ª, de 11 de febrero de 2015, recurso de casación núm. 95/2016

La contratación de terceros por las sociedades integrantes de un grupo empresarial con el fin de sustituir las prestaciones omitidas por una de ellas, habitualmente encargada de su realización, debido a la huelga de su personal, vulnera este derecho, dada la especial vinculación existente entre dichas empresas, cuyas actividades forman parte de un único ciclo productivo.

- STS, Sala 4ª, de 16 de noviembre de 2016, recurso de casación núm. 59/2016

El recurso por los clientes de la empresa contratista afectada por una huelga a otras empresas para que lleven a cabo las tareas que esta deja de realizar no vulnera el derecho de huelga si no existe una especial vinculación entre ellas ni forman parte del mismo grupo empresarial.