Redes empresariales y Derecho del Trabajo

Colección Trabajo y Seguridad Social
Dirigida por José Luis Monereo Pérez

101

Wilfredo Sanguineti Raymond

Editorial Comares

Wilfredo Sanguineti Raymond
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca

REDES EMPRESARIALES Y DERECHO DEL TRABAJO

Prólogo de

Luca Nogler

Granada, 2016

BIBLIOTECA COMARES DE CIENCIA JURÍDICA

COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
Director de la colección:
José Luis Monereo Pérez
n.º 101

La publicación de este libro forma parte de las actividades del Proyecto de Investigación «Impacto laboral de las redes de empresas», financiado por la Secretaría de Estado de Investigación, Desarrollo e Innovación del Ministerio de Economía y Competitividad para el período comprendido entre los años 2016 y 2018 (referencia DER 2015-67099-P MINECO/FEDER. Investigadores principales: Prof. Wilfredo Sanguineti Raymond y prof. Juan Bautista Vivero Serrano).

© Wilfredo Sanguineti Raymond

Editorial Comares, S.L.
Polígono Juncaril
C/ Baza, parcela 208
18220 Albolote (Granada)
Tfno.: 958 465 382
http://www.editorialcomares.com • E-mail: libreriacomares@comares.com
https://www.facebook.com/Comares • https://twitter.com/comareseditor

ISBN: 978-84-9045-476-3 • Depósito legal: Gr. 1501/2016

Fotocomposición, impresión y encuadernación: comares

«No vale la idea perfecta, absoluta, abstracta, indiferente
a los hechos, a la realidad cambiante y móvil;
vale la idea germinal, concreta, dialéctica, operante,
rica en potencia y capaz de movimiento»

José Carlos Mariátegui
Aniversario y balance (1928)

SUMARIO

PRÓLOGO IX
PRESENTACIÓN XIII

CAPÍTULO I
LAS REDES EMPRESARIALES COMO FENÓMENO ORGANIZATIVO Y REALIDAD JURÍDICA

1. DE LA EMPRESA VERTICALMENTE INTEGRADA A LAS REDES EMPRESARIALES 1
2. ¿QUÉ ES UNA RED DE EMPRESAS? LAS PROFUNDAS CONNOTACIONES JURÍDICAS DE UN CONCEPTO DE ORIGEN ECONÓMICO 7
3. AUTONOMÍA, INTERDEPENDENCIA Y DEPENDENCIA EN LAS REDES EMPRESARIALES 14
4. NO UNA SINO MUCHAS CLASES DE REDES: UNA TIPOLOGÍA 18
   4.1. Redes contrato, redes sujeto y redes mixtas 19
   4.2. Redes horizontales, redes verticales y redes diagonales 27
   4.3. Redes paritarias y redes jerárquicas 28
   4.4. Redes con coincidencia espacial y redes con localización diferenciada 32
   4.5. Redes locales y redes globales 33

CAPÍTULO II
EL IMPACTO LABORAL DEL USO FISIOLÓGICO DE LAS REDES EMPRESARIALES

1. EL USO FISIOLÓGICO DE LA ESTRUCTURA RETICULAR EN EL CENTRO DE ATENCIÓN 37
2. REDES EMPRESARIALES Y ESTRUCTURA DEL CONTRATO DE TRABAJO 40
   2.1. Ejercicio de los poderes empresariales e identificación del empleador 41
   2.2. Movilidad y circulación de los trabajadores en el seno de la red 48
3. REDES EMPRESARIALES Y DERECHOS LABORALES INDIVIDUALES Y COLECTIVOS 53
   3.1. Determinación de la celebración del contrato de trabajo, su duración, la estabilidad de sus condiciones y su terminación 53
   3.2. Definición del contenido de la prestación laboral y la cuantía del salario 59
   3.3. Seguridad y salud en el trabajo 64
   3.4. Ejercicio los derechos colectivos de libre sindicación, negociación colectiva y huelga . 67
   3.5. Alteración de la ley aplicable a la relación de trabajo y reducción de los costes asociados a su prestación 77

CAPÍTULO III
RESPUESTAS JURÍDICAS A LA PROBLEMÁTICA LABORAL PLANTEADA POR LAS REDES EMPRESARIALES

1. Un proceso de construcción de soluciones ya en marcha 81
2. Principales elementos de la respuesta plural del ordenamiento español 84
2.1. La cotitularidad del contrato de trabajo, la teoría del empleador plural y la posición de las uniones temporales de empresas 85
2.2. La admisión de la movilidad amparada en razones técnicas u organizativas y la circulación de trabajadores con suspensión del contrato inicial 93
2.3. La vinculación de la duración del contrato de trabajo a la vigencia de las relaciones con otros empresarios y sus vicisitudes 98
2.4. La garantía de continuidad de los contratos de trabajo en los supuestos de sucesión de contratistas y sus límites 107
2.5. La regulación de la prevención de riesgos laborales en los supuestos de coordinación de actividades empresariales 113
2.6. La legitimación para negociar convenios estatutarios para empresas vinculadas organizativa o funcionalmente 126
2.7. La protección de la efectividad del ejercicio del derecho de huelga en las estructuras empresariales complejas 136
2.8. La creación de instrumentos de regulación y control de las condiciones laborales en las cadenas mundiales de producción 143

Bibliografía 163
Índice de sentencias citadas 171

PRÓLOGO

El Derecho del Trabajo es una disciplina —de origen legislativo o producto de la autonomía colectiva— que se encuentra, de forma notoria, indisolublemente ligada al hecho de que sus normas tienen carácter inderogable solo en sentido peyorativo respecto del contrato de trabajo. Esta persigue, en efecto, una lógica kantiana de respeto de la dignidad humana —que la persona del trabajador no pueda nunca ser degradada a un simple medio— que en diversas situaciones reales podría no ser naturalmente respetada al entrar en colisión con una lógica empresarial rudamente centrada en el simple cálculo de costes y beneficios por quien organiza el entramado organizativo de la prestación de trabajo. En consecuencia, si la lógica propia del Derecho del Trabajo no fuese impuesta a través de normas imperativas, la lógica empresarial podría fácilmente eludir su aplicación en el caso concreto.

He desarrollado esta premisa para justificar la necesidad que tienen los estudiosos del Derecho del trabajo de enfrentarse continuamente a las nuevas formas que adopta la empresa y además, y en una segunda fase de sus análisis, reformular a menudo, gracias a una aproximación funcional basada en juicios de equivalencia en vez de en juicios de simple identidad, los presupuestos de la aplicación de las normas inderogables del Derecho del trabajo. Es como si el Derecho del Trabajo luchase contra *La gran ola hacia la costa de Kanagawa,* que es el símbolo paradigmático de todo el arte japonés, y que muestra magistralmente cómo el hombre puede encontrarse luchando contra fenómenos que con frecuencia son inevitables siempre que deban ser afrontados a nivel solo individual. Fenómenos naturales, pero también, y esto es lo que interesa más, fenómenos sociales que exigen una contra-actuación colectiva. Cada vez que una persona se encuentra de forma real sometida a un fenómeno en grado de colocarla en una situación sustancialmente inerme, capaz de desenmascarar su congénita fragilidad existencial, es necesario, de forma subsidiaria, recurrir a las diversas manifestaciones de la autonomía colectiva o bien a la intervención del Estado.

Ahora bien, durante mucho tiempo se ha sostenido que el único presupuesto «crítico» del Derecho del Trabajo —al menos de su hipótesis fundamental— se encuentra

representado por el carácter subordinado, o no, de la prestación de trabajo, mientras que ha sido desplazada, en cambio, la reflexión y la profundización acerca de la otra parte de la relación de trabajo dependiente: el empresario. No hablaban de él los manuales, pero tampoco existían monografías que se ocupasen del tema. La primera monografía a nivel europeo se remonta a 1979 y fue escrita por Isabelle Vacarie en Francia. Después, en 1984, apareció otra en Alemania de la mano de Friedrich Mehrhoff. En Italia el tema fue, en cambio, descubierto, y de inmediato acogido con toda su incontenible relevancia estratégica, por Gaetano Vardaro a mitad de los años ochenta del siglo pasado.

Desde entonces mucho se ha escrito y se está escribiendo. En un primer momento la atención general se concentró en las implicaciones jurídico-laborales de los grupos de empresas, después se empezó —a partir de la normativa sobre las empresas de trabajo temporal— a descomponer o desarticular la posición jurídica del empresario, y posteriormente —sobre todo por parte de autores alemanes que tenían ante sus ojos la evolución del sector de la automoción— se introdujo en el debate la cuestión de la vinculación productiva y de las cadenas logísticas. Finalmente, nos hemos encontrado ante las innovaciones vinculadas con la aceleración globalización de las estructuras productivas provocada por el progreso tecnológico. Todas estas novedades han empujado a la doctrina y a la jurisprudencia a afinar las distinciones conceptuales: no es exagerado afirmar que la disociación de los poderes empresariales y el empresario plural han entrado ya a formar parte del aparato conceptual iuslaboralista.

Entre tanto, la ola de la realidad continúa avanzado. De esta manera han irrumpido por último —de modo no necesariamente separado— los fenómenos de las cadenas productivas y las redes. La cadena productiva o cadena de valor parece, de hecho, proponerse como criterio conceptual de agregación de los empresarios sustitutivo de las viejas categorías mercantilistas.

¿Qué rol de estímulo del aparato conceptual del Derecho del trabajo jugarán, sin embargo, las redes de empresas?

Este es el interrogante capital de esta interesante monografía.

No es casualidad, desde luego, que el tema lo introduzca en España Wilfredo Sanguineti Raymond, ya que se trata de un estudioso que desde hace mucho tiempo ha colocado en su agenda investigadora la figura del *empleador,* profundizando, como pocos otros han sabido hacer, en la dimensión transnacional de las organizaciones empresariales y las empresas multinacionales.

Podemos pues afirmar que gracias a los estudios anteriores, que el lector encontrará enumerados en la bibliografía de este libro, Sanguineti ha perfeccionado ya un método propio —eficaz y exitoso— de aproximación al tema del empresario: primero enfoca el problema tal y como emerge de la realidad productiva, nacional o transnacional, y solo en un segundo momento afronta la cuestión de la aplicación del sistema normativo. En definitiva, la dirección de la marcha, también en este libro, es la siguiente: problema y sistema y no sistema y problema.

El análisis de la realidad concreta de los problemas, y la vivisección de la conformación morfológica de los contratos de red, representan en este libro la premisa indispensa-

ble para encuadrar el modo cómo, dentro de esta nueva modalidad de autoregulación de las relaciones entre empresas, se combinan entre sí los múltiples intereses concretamente en juego. Intereses de las diversas partes que mediante la red se relacionan entre sí: la pluralidad de las empresas, pero también con frecuencia sus correspondientes trabajadores.

Si la configuración en red se encuentra bien fotografiada en su realidad contractual concreta, el posterior trabajo de confrontación con las normas discurre por el buen camino de la distinción entre lo que exige una reconceptualización de las categorías del Derecho del Trabajo, encaminada a conseguir que la mayor complejidad de la realidad encuentre un adecuado reflejo heteroregulativo, y aquello que, por el contrario, debe encuadrarse como simple elusión, merecedora en cuanto tal de represión para reafirmar las razones del Derecho del Trabajo a las que hacía referencia al inicio.

Por último, resulta oportuno subrayar que, en la difícil tarea que Sanguineti persigue con esta monografía, este cuenta sin duda con la ayuda de ser un estudioso que ha crecido, y continúa haciéndolo, en un contexto transnacional que por su naturaleza induce a comparar y poner en discusión las fronteras. La vida, antes incluso que el estudio, le ha enseñado que abrirse al examen de otras realidades normativas —aquello que se denomina precisamente comparación— representa una de las mejores brújulas para dar un sentido práctico al propio camino.

LUCA NOGLER
Professore Ordinario di Diritto del Lavoro
Università degli Studi di Trento[*]

[*] Traducción a cargo de Juan Bautista Vivero Serrano.

PRESENTACIÓN

Los fenómenos de cooperación interempresarial se han convertido en los últimos años en uno de los focos más relevantes de atención de la doctrina laboralista. Este inusitado interés guarda relación, antes que nada, con la importancia capital que dentro de la economía moderna ha adquirido la coordinación entre organizaciones productivas independientes para la puesta en práctica de las actividades de numerosos sectores productivos, tanto industriales y manufactureros como de servicios e incluso extractivos. En su base se sitúan también, de todas formas, las evidentes tensiones que esta realidad en auge somete al aparato de soluciones normativas sobre el que está construido el ordenamiento laboral, cuyo paradigma se encuentra representado, todavía en la etapa actual, por la empresa tradicional, verticalmente integrada y autosuficiente. Así como la constatación de las inocultables consecuencias que su utilización es capaz de desplegar sobre el empleo y las condiciones laborales de quienes desarrollan sus tareas al servicio de organizaciones implicadas en estas fórmulas flexibles de articulación económica y productiva.

La monografía que bajo el título de *«Redes empresariales y Derecho del Trabajo»* me permito presentar a los lectores atentos al estudio de la evolución y transformaciones de nuestras relaciones laborales y su marco regulador se inscribe dentro de ese espacio de interés y participa de preocupaciones semejantes. Pese a ello, se distingue de la mayor parte de los estudios realizados hasta el momento entre nosotros sobre tan relevante materia tanto por su objeto como por el método del que se sirve para abordar su examen. Como es sabido, estos suelen centrar su atención, bien en los grupos de empresas como fórmula de gestión integrada del funcionamiento de dos o más organizaciones dotadas de personalidad diferenciada basada en el uso instrumental de la dependencia societaria, o bien en la subcontratación de actividades productivas como mecanismo de incorporación de las aportaciones parciales de diversos sujetos en el proceso global de otro, y se proponen deducir del estudio del ordenamiento las claves que han de presidir su régimen jurídico. Este libro, en cambio, se propone aproximarse a las redes empresariales como fenómeno organizativo y realidad jurídica diferenciada y bastante más extendida que la representada por los grupos, en tanto que comprensiva de todos aquellos sistemas de

cooperación a través de los cuales sujetos no vinculados entre sí por lazos corporativos dan lugar por vías contractuales a nexos funcionales de diverso alcance entre sus actividades con el fin de atender los requerimientos de un determinado proceso productivo o poner en marcha proyectos que no estarían en condiciones de realizar por separado. El hecho de que las redes empresariales se creen, como se encarga de destacar con insistencia la literatura especializada, con el fin de coordinar las actividades de partes jurídicamente independientes con el fin de alcanzar un objetivo común, determina, sin embargo, que sus formas de expresión puedan ser tan variadas como los propósitos que a través de ellas pretendan alcanzarse en cada caso. El recurso a la subcontratación de las tareas integradas dentro de un ciclo de mayor alcance no representa, por ello, sino un mecanismo más, por muy relevante que sea en términos cuantitativos y cualitativos, a través del cual está en condiciones de articularse esa colaboración. Centrar la atención en las redes empresariales supone, en consecuencia, no solo apartarse de la línea de atención preferente que han venido mereciendo los grupos dentro del universo de los sistemas emergentes de cooperación interempresarial, sino integrar el estudio de la subcontratación dentro de los contornos de un fenómeno de mayor dimensión, del que forman parte como una de sus manifestaciones más significativas, pero no la única.

Es más, dado que la realidad de base sobre la que se centra nuestra atención se encuentra representada por el empleo ordinario de un extenso catálogo de formas de colaboración entre empresarios, el punto de partida para abordar su examen no venir dado por el análisis del ordenamiento jurídico, construido como se ha dicho a imagen y semejanza de la empresa tradicional y portador, en coherencia con ello, de una visión puramente defensiva y a la vez remedial del recurso, por hipótesis extraordinario y potencialmente peligroso, a las mismas, de la que son expresión, incluso en su configuración actual, los artículos 42 y 43 del Estatuto de los Trabajadores. Frente a ello lo que corresponde es, más bien, bien invertir el método tradicional con el que solemos enfocar los problemas los juristas. Y empezar, por tanto, por prestar atención a las redes empresariales en sí mismas, a su dinámica y a sus variadas formas de expresión y los objetivos que en cada caso persigue su empleo, así como al hecho, incuestionable a estas alturas, de que su presencia ha terminado por convertirse en un dato fisiológico que impregna, de una forma u otra, el desenvolvimiento de la mayor parte de procesos productivos. Una indispensable aproximación contextual al fenómeno objeto de estudio a partir de la cual es posible pasar a preguntarse si todavía en la etapa actual es posible considerar que las relaciones y alianzas que puedan entablar unos empresarios con otros a la hora de desarrollar sus actividades son indiferentes, más allá de los supuestos en que sean objeto de un uso desviado, para el Derecho del Trabajo, por no desplegar ningún efecto digno de ser tenido en cuenta sobre las relaciones de trabajo de quienes operan a su interior. O si, por el contrario, el hecho de que los procesos productivos sean en la actualidad el resultado de la interacción, no meramente episódica sino estable, de aportaciones parciales desarrolladas por una pluralidad de sujetos coordinados entre sí, de forma que las prestaciones de los trabajadores que en ellos intervienen se encuentran integradas dentro de un ámbito de organización cuyos confines no coinciden con los de su empleador formal, es capaz de desplegar algún

impacto sobre las mismas. Y reclama, en consecuencia, algún tipo de reacción distinta de la puramente defensiva por parte del ordenamiento jurídico. Todo ello, por supuesto, con el fin de indagar, en una fase ulterior del análisis, por la respuesta o respuestas que, más allá de su aceptación como fórmulas legítimas de estructuración de los procesos productivos amparadas en la genérica libertad reconocida a los empresarios por el artículo 38 de la Constitución, vienen articulándose desde el ordenamiento laboral para hacer frente al fenómeno, así como sobre su adecuación los problemas y desafíos que este plantea.

Los tres capítulos que componen la presente obra recorren de forma ordenada estas tres indispensables fases del análisis. Comenzando por la consideración, en el primero, de la red como una fórmula organizativa de carácter poliédrico y múltiple, además de contradictorio, capaz de albergar en su seno no solo manifestaciones diversas sino discordantes, unas presididas por el equilibrio y la igualdad en el plano decisorio y otras marcadas por la asimetría de poderes y la dependencia; la cual interesa al Derecho del Trabajo en ambas dimensiones y no solo en la segunda y más notoria, a la que solemos prestar atención preferente los laboralistas, en la medida en que ambas están en condiciones de desplegar una influencia cierta, aunque ambivalente, sobre las relaciones de trabajo que se desarrollan en su seno, como se encarga de poner de relieve el segundo capítulo. El funcionamiento integrado de dos o más empresas en torno a un proyecto compartido es capaz de generar, antes que nada, según se constata entonces, una serie de necesidades comunes, cuya atención puede requerir la puesta en práctica de fórmulas singulares de desarrollo de la prestación laboral y articulación de los poderes empresariales, las cuales terminan por afectar al reparto tradicional de roles entre las partes del contrato de trabajo y en particular a la posición que dentro del mismo ocupa el empleador o empresario. Pero no solo, ni principalmente. La fragmentación de los procesos productivos en prestaciones parciales desarrolladas por sujetos formalmente independientes pero conectados desde el punto de vista económico y funcional, despliega también una influencia indiscutible, aunque no univoca, tanto sobre sus decisiones en materia de empleo, como sobre el marco de derechos y obligaciones de carácter individual y colectivo de los trabajadores a ellos asociados. La promoción de la ocupación, el desarrollo de la profesionalidad de los trabajadores, el enriquecimiento de los contenidos de la prestación laboral e incluso la mejora de los salarios, de un lado, o el incremento de los riesgos inherentes al desarrollo de la prestación laboral, la búsqueda de ventajas competitivas basadas en la extensión de la precariedad y los bajos salarios, con elusión en su caso de los marcos nacionales de regulación, y la minoración del impacto reequilibrador de los instrumentos de tutela colectiva, del otro, se cuentan aquí, dependiendo de las situaciones, entre las consecuencias del recurso a estas fórmulas de estructuración de los procesos productivos. No es de extrañar por ello que estas sean objeto de las más disímiles valoraciones. Desde las más favorables, que miran exclusivamente a sus potenciales beneficios, hasta las decididamente negativas, que prestan atención sobre todo a las consecuencias adversas de su empleo.

Lo cierto es, con todo, que el uso fisiológico, lícito y legítimo por tanto, de las redes empresariales es capaz de desplegar efectos tanto de uno como de otro tipo. O incluso ambos a la vez. Siendo, por tanto, el desafío del ordenamiento laboral llevar a

cabo un tratamiento de las relaciones de trabajo que se desarrollen en su seno que, sin poner trabas injustificadas a su funcionamiento, contribuya a potenciar los primeros, a la vez que desalienta la consecución de los segundos. Que esta última era —y continúa siendo— una tarea inaplazable lo demuestra el hecho de que en los últimos años hayan empezado a dibujarse dentro de nuestra realidad normativa e institucional los contornos de una respuesta jurídica plural frente a las repercusiones laborales de estos fenómenos de colaboración. Esta respuesta, inusitada por lo que a su amplitud y pluralidad de manifestaciones se refiere respecto de lo ocurrido otros ordenamientos, tiene su origen, según da cuenta el tercer capítulo, en una serie de intervenciones de diferente origen —legislativas, jurisprudenciales, convencionales colectivas e incluso derivadas del poder unilateral del gestión del empresario— que recorren casi la totalidad de las áreas de impacto potencial del fenómeno y afectan a buena parte de las instituciones concernidas por él, tanto a nivel individual como colectivo, buscando afrontar, en la mayor parte de los casos con criterio garantista, sus repercusiones sobre la estructura interna del contrato de trabajo, los derechos que de él emanan y las condiciones laborales. Se cuentan aquí, desde construcciones jurisprudenciales de indudable repercusión en este ámbito, como son las relativas a la cotitularidad del contrato de trabajo y la teoría del empleador plural, la vinculación de la duración del primero a la vigencia de las relaciones con otros empresarios o la protección de la efectividad del ejercicio del derecho de huelga en el marco de estas estructuras, por citar aquí las más destacadas; pasando por intervenciones expresas del legislador, en particular en el ámbito de la tutela de la seguridad y salud en el trabajo y el ejercicio del derecho a la negociación colectiva; hasta construcciones de origen convencional colectivo, como la relativa a la continuidad de los contratos de trabajo en los supuestos de sucesión de contratistas, o incluso resultado de la iniciativa autónoma de los empresarios implicados en estos procesos, conforme sucede con los instrumentos de regulación y control de las condiciones laborales en las cadenas de producción de las multinacionales españolas.

A despecho de su muchas veces destacada incapacidad para adaptarse a las transformaciones experimentadas por el contexto al que ha de ser aplicado, el ordenamiento laboral español viene experimentando, así pues, de forma lenta y seguramente no todo lo coherente y sistemática que cabría esperar, un importante proceso de adaptación a la problemática planteada por la difusión de las redes empresariales. Es más, nada permite augurar que este proceso haya concluido. Antes bien, existen indicios que apuntan a la posibilidad de que, al impulso de los cambios legislativos y jurisprudenciales registrados en la última etapa, en particular en materia de garantía del ejercicio de los derechos de negociación y autotutela colectivas, puedan darse pasos de importancia dirigidos a la construcción de soluciones autónomas encaminadas a garantizar la sostenibilidad social de los procesos de fragmentación económica y productiva operados mediante el empleo de esta fórmula organizativa, en particular en el seno de las redes en las que esta puede traducirse en diferencias sensibles de tratamiento entre trabajadores participantes de un mismo proceso de producción. Si hasta el momento el sector más dinámico en la construcción de respuestas de este tipo ha sido el de las redes transnacionales, donde la necesidad de hacer frente al riesgo reputacional derivado de la localización de los procesos de producción

en destinos remotos con niveles de tutela inferiores y culturas de respeto de los derechos laborales menos asentadas ha impulsado a las grandes compañías a diseñar instrumentos dirigidos a controlar el desempeño laboral de sus socios comerciales, todo parece indicar que dinámicas de similar naturaleza han empezado a gestarse ya, de forma embrionaria y en gran medida oculta, en el seno de las de las redes de ámbito local o nacional, en este caso con el propósito de conjurar el riesgo operativo supone para las actividades de las empresas que se sitúan en su vértice la posible materialización de conflictos laborales cuyas consecuencias no se situarían en condiciones de esquivar como resultado de las más recientes decisiones jurisprudenciales.

Si tan amplio aparato de respuestas ha pasado en cierta medida inadvertido, al menos en lo que a las conexiones entre sus diferentes manifestaciones se refiere, es seguramente debido a la variedad de esferas a las que afecta y al variopinto origen de cada una de ellas. Aunque también al hecho de que la opción elegida no ha sido en estos casos la de proceder a la tipificación legislativa de la red como una modalidad organizativa dotada de regulación diferenciada o al diseño a nivel jurisprudencial de una categoría específica encaminada a potenciar sus repercusiones en un ámbito particular, como ha ocurrido en el caso de los ordenamientos italiano y francés mediante la puesta en circulación del denominado «contrato de red» y la construcción de la noción, de repercusiones esencialmente colectivas, de «unidad económica y social», respectivamente. Por el contrario, desechando de manera implícita ambas opciones, las referidas herramientas se caracterizan por huir de forma deliberada de la subjetivización de estas estructuras, normalmente asociada entre nosotros a su uso ilegítimo, para postular la necesidad de valorar los actos de gestión de las relaciones de trabajo que se desarrollan al interior de las empresas agrupadas en una red teniendo en cuenta el sustrato de relaciones con otros empresarios en el que inscriben y la actividad productiva global a la que sirven. Su punto de partida se encuentra, así pues, en el reconocimiento de que la prestación de trabajo asalariado se integra dentro de una organización y un proceso que rebasan los contornos del espacio sujeto al control de quien actúa formalmente como acreedor de la misma. Es en coherencia con ello que postulan la necesidad de llevar a cabo una aplicación de las instituciones concernidas, no en términos de sujeto empleador, como de momento se viene haciendo, sino de proceso o ciclo productivo, recuperando con este propósito la noción tradicional de empresa, bien que liberada de cualquier adherencia subjetiva, como eje de la misma.

Lo anterior supone que, de las dos posibles vías de afrontamiento del fenómeno de la fragmentación empresarial no acompañada de una paralela disgregación productiva, la que empieza a adquirir carta de naturaleza dentro del ordenamiento español no está representada por la recomposición dogmática de la noción de empleador o empresario, de notorias dificultades reconstructivas y efectos a fin de cuentas circunscritos a supuestos particulares, sino la más pragmática de llevar a cabo una reconstrucción sistemática de las instituciones básicas del ordenamiento laboral a la luz de la nueva realidad emergente, que altere la manera como estas han venido siendo concebidas y aplicadas hasta el momento con el objeto de dotarlas de una especial sensibilidad hacia la dinámica conjunta creada por esta singular manera de estructurar los procesos productivos. Dar pasos adicionales en

esa dirección exigirá, antes que nada, perfeccionar el diseño de aquellos instrumentos que, aunque emergentes, apenas apuntan en algunos casos su aptitud para cumplir esta función, a la vez que avanzar en la construcción de otros nuevos inspirados semejantes objetivos. Una tarea que requerirá seguramente de la conjunción, como ha venido ocurriendo hasta el momento, de aportaciones provenientes de sectores diversos. Del legislador, sin duda, pero también de los órganos jurisdiccionales y los propios sujetos implicados en estos procesos. Y que exigirá además de los estudiosos del sistema jurídico laboral la aportación de soluciones originales a cuestiones de notable complejidad dogmática y gran repercusión político-jurídica, como son las que plantea el estallido de la realidad institucional sobre la que ha estado construida nuestra disciplina.

A la vez que ofrecer un diagnóstico de lo avanzado hasta el momento, las páginas que siguen están dedicadas a la elaboración, a partir de ello, de propuestas que permitan avanzar desde diversos ángulos en esta indispensable dirección. En la reconstrucción, en suma, del sistema del Derecho del Trabajo, a la luz de las nuevas realidades económicas y productivas. Un desafío sin duda formidable pero a la vez fascinante por las dosis de creatividad y audacia que requiere, que ha terminado por situarse en la primera línea de la agenda de todos aquellos que ya entrado el presente siglo persistimos en el empeño de contribuir a la construcción de un Derecho del Trabajo fiel a sus objetivos democráticos y reequilibradores, a la vez que promotores de la salud de nuestro sistema productivo. Y de seguir construyéndonos como laboralistas en tal empeño, a pesar de los avatares y las dificultades. O precisamente gracias a ellos.

El Pinar de Alba (Salamanca), 16 de noviembre de 2016

Wilfredo Sanguineti Raymond
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universidad de Salamanca

ÍNDICE DE SENTENCIAS CITADAS

1. **Tribunal Constitucional**

STC 11/1981, de 8 de abril de 1981
STC 123/1992, de 28 de septiembre de 1992
STC 75/2010, de 19 de octubre de 2010
STC 76/2010, de 19 de octubre de 2010
SSTC 98 a 112/2010, todas de 19 de octubre de 2010
STC 33/2011, de 16 de noviembre de 2011

2. **Tribunal Supremo**

STS de 6 de mayo de 1981 (RJ 1981/2103)
STS de 29 de septiembre de 1989 (RJ 1989/6550)
STS de 12 febrero 1990 (RJ 1990/900)
STS de 3 de mayo de 1990 (RJ 1990/3946)
STS de 26 de noviembre de 1990 (RJ 1990/8605)
STS de 22 de marzo de 1991 (RJ 1991/1889)
STS de 31 de diciembre de 1991 (RJ 1991/9243)
STS de 18 de abril de 1992 (RJ 1992/4849)
STS de 30 de noviembre de 1992 (RJ 1992/9292)
STS de 30 de junio de 1993 (RJ 1993/4939)
STS de 8 de octubre de 1993 (RJ 1993/7581)
STS de 24 de noviembre de 1995 (RJ 1996/10034)
STS de 31 de mayo de 1997 (RJ 1997/497)
STS de 20 de octubre de 1997 (RJ 1997/8083)
STS de 26 de enero de 1998 (RJ 1998/1062)
STS de 18 de diciembre de 1998 (RJ 1999/307)
STS de 21 de diciembre de 1999 (RJ 2000/528)
STS de 11 de mayo de 2001 (RJ 2001/5205)
STS de 6 de junio de 2001 (RJ 201/5490)
STS de 20 de enero de 2002 (RJ 2002/4271)
STS de 23 de enero de 2002 (RJ 2002/2695)
STS de 29 de enero de 2002 (RJ 2002/4271)
STS de 4 de abril de 2002 (RJ 2002/6469)
STS de 18 de septiembre de 2002 (RJ 2002/1401)
STS de 22 de octubre de 2003 (RJ 2003/8390)
STS de 27 de octubre de 2004 (RJ 2004/7202)
STS de 26 de noviembre de 2004 (RJ 2005/507)
STS de 30 de noviembre de 2004 (RJ 2005/1327)
STS de 28 de diciembre de 2004 (RJ 2005/5329)
STS de 31 de enero de 2005 (RJ 2005/6025)
STS de 31 de enero de 2005 (RJ 2005/2849)
STS de 7 de febrero de 2005 (RJ 2005/650)
STS de 26 de abril de 2005 (RJ 2005/6110)
STS de 11 de mayo de 2005 (RJ 2005/6026)
STS de 26 de mayo de 2005 (RJ 2005/9702)
STS de 3 de junio de 2005 (RJ 2005/5981)
STS de 19 de julio de 2005 (RJ 2005/8339)
STS de 23 de enero de 2007 (RJ 2007/1910)
STS de 14 de junio de 2007 (RJ 2007/5479)
STS de 20 de julio de 2007 (RJ 2007/6961)
STS de 29 de enero de 2008 (RJ 2008/447)
STS de 10 de junio de 2008 (RJ 2008/5149)
STS de 12 de junio de 2008 (RJ 2008/4447)
STS de 17 de junio de 2008 (RJ 2008/4229)
STS de 18 de junio de 2008 (RJ 2007/1669)

STS de 23 de septiembre de 2008 (RJ 2008/5534)
STS de 29 de abril de 2009 (RJ 2009/3844)
STS de 25 de junio de 2009 (RJ 2009/3263)
STS de 2 de julio de 2009 (RJ 2009/6067)
STS de 25 de enero de 2010 (RJ 2010/3125)
STS de 29 de noviembre de 2010 (RJ 2010/8837)
STS de 16 de mayo de 2011 (RJ 2011/4879)
STS de 8 de julio de 2011 (RJ 2011/6270)
STS de 22 diciembre 2011 (RJ 2012/1890)
STS de 8 de noviembre de 2012 (RJ 2011/388)
STS de 5 de diciembre de 2012 (RJ 2013/1751)
STS de 11 de julio de 2012 (RJ 2012/9305)
STS de 18 de diciembre de 2012 (RJ 2013/601)
STS de 26 de abril de 2013 (RJ 2013/4767)
STS de 16 de mayo de 2013 (RJ 2013 5704)
STS de 27 de mayo de 2013 (RJ 2013/7656)
STS de 19 de diciembre de 2013 (RJ 2013/8360)
STS de 28 de abril de 2014 (RJ 2014/2669)
STS de 14 de mayo de 2014 (RJ 2014/3866)
STS de 16 de junio de 2014 (RJ 2014/4426)
STS de 17 de septiembre de 2014 (RJ 2014/5041)
STS de 22 de septiembre de 2014 (RJ 2014/6810)
STS de 4 de febrero de 2015 (RJ 2015/650)
STS de 11 febrero 2015 (RJ 2015/1011)
STS de 20 abril 2015 (RJ 2015/1249)
STS de 30 de junio de 2015 (RJ 2015/4304)
STS de 20 de octubre de 2015 (RJ 2015/5210)
STS de 7 de abril de 2016 (RJ 2016/1702)

3. Audiencia Nacional

SAN de 28 de octubre de 2015 (AS 2015/1842)

4. Tribunales Superiores de Justicia

STSJ de Andalucía de 28 de septiembre de 1994 (AS 1994/3388)
STSJ de Cataluña de 30 de septiembre de 1994 (AS 1994/3532)
SSTJ de Andalucía de 30 de enero de 1998 (AS 1998/1089)
STSJ de Cataluña de 11 de enero de 1999 (AS 1999/77)
STSJ de Andalucía de 25 de enero de 2000 (AS 2000/1013)
STSJ de Andalucía de 10 de noviembre de 2000 (AS 2000/4521)
STSJ de Cataluña de 10 de noviembre de 2000 (AS 2001/211)
STSJ de Andalucía de 13 de noviembre de 2001 (AS 2002/438)
STSJ de Andalucía de 28 de mayo de 2002 (AS 2002/3925)
STSJ de Cantabria de 30 de mayo de 2002 (AS 2002/1818)
STSJ de Cataluña de 22 de octubre de 2002 (AS 2002/3983)
STSJ de Galicia de 19 de septiembre de 2003 (AS 2003/4167)
STSJ de Cataluña de 8 de octubre de 2003 (AS 2003/3996)
STSJ de Cataluña de 26 de noviembre de 2003 (AS 2004/144)
STSJ de Galicia de 11 de marzo de 2004 (AS 2004/1292)
STSJ de la Comunidad Valenciana de 20 de septiembre de 2005 (AS 2005/3285)
STSJ de Castilla-La Mancha de 27 de octubre de 2005 (AS 2005/3192)
STSJ de Cataluña de 9 de febrero de 2006 (AS 2006/2042)
STSJ de Castilla y León de 28 de febrero de 2007 (AS 2007/2010)
STSJ de Andalucía de 5 de mayo de 2008 (JUR 2008/323634)
STSJ de Galicia de 6 de marzo de 2012 (AS 2012/733)
STSJ de Madrid de 21 de mayo de 2012 (JUR 2002/286089)
STSJ de Aragón de 6 de noviembre de 2012 (AS 2013/269)
STSJ de Castilla-La Mancha de 12 de febrero de 2013 (AS 2013/768)
STSJ de Cataluña de 7 de octubre de 2013 (AS 2013/3162)

STSJ de Andalucía de 24 de octubre de 2013 (AS 2013/3271)
STSJ de Andalucía de 13 de marzo de 2014 (AS 2014/1153)
STSJ de Galicia de 30 de junio de 2014 (AS 2014/1812)
STSJ de las Islas Canarias de 15 de septiembre de 2014 (AS 2015/20)
STSJ de Galicia de 6 de noviembre de 2015 (AS 2015/2354)
STSJ de la Comunidad Autónoma del País Vasco de 6 de octubre de 2015 (AS 2015/1842)

Editorial Comares

ISBN 978-84-9045-476-3