



Universidad
de La Laguna
Facultad de Derecho



Grado en: Relaciones Laborales

Facultad de Derecho

Universidad de La Laguna

Curso 2016/2017

Convocatoria: Septiembre

**REGULACIÓN LABORAL EN EMPRESAS, GRUPOS DE
EMPRESAS Y REDES EMPRESARIALES**
*LABOUR REGULATION ENTERPRISES, GROUPS COMPANIES AND
BUSINESS NETWORKS*

Realizado por el alumno/a: Cristina Ruiz Delgado

Tutorizado por el Profesor/a: Doña Mónica Molina García

Departamento: Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Área de conocimiento: Derecho del Trabajo

Índice

| | |
|--|----|
| 1. INTRODUCCIÓN..... | 3 |
| 2. RESUMEN..... | 5 |
| 3. ABSTRACT..... | 6 |
| 4. OBJETIVOS..... | 7 |
| a. OBJETIVOS GENERALES..... | 7 |
| b. OBJETIVOS ESPECÍFICOS..... | 7 |
| 5. MARCO TEÓRICO..... | 8 |
| 6. REGULACIÓN LABORAL DE LA EMPRESA..... | 11 |
| 7. REGULACIÓN LABORAL DEL GRUPO DE EMPRESAS..... | 16 |
| 8. REGULACIÓN LABORAL DE LAS REDES EMPRESARIALES..... | 22 |
| 9. DESPIDO COLECTIVO..... | 27 |
| a. PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA..... | 29 |
| b. PRONUNCIAMIENTOS DEL TRIBUNAL SUPREMO..... | 36 |
| 10. CONCLUSIÓN..... | 43 |
| 11. BIBLIOGRAFÍA..... | 44 |

Introducción

Las primeras leyes obreras y, con ello, la conciencia del derecho laboral se promulga en Inglaterra en 1802 a través de la Health and Morals of Apprentices Act para la preservación de la salud y la moralidad de los aprendices de la fábrica de algodón y lana. Estas leyes nacen gracias a la intervención del Estado que comienza a regular la relación entre la clase obrera, que busca la libertad e igualdad y, los capitalistas que persiguen el máximo beneficio de los procesos de producción a costa de la clase obrera, que cada vez más buscan la mejora de las condiciones de trabajo.

La evolución histórica que se originó en este conflicto industrial derivó en un largo proceso que nos afecta incluso a día de hoy, donde la clase trabajadora sigue buscando mejores condiciones de trabajo, y además, es consciente y titular de los derechos que no tenían en 1802.

Esto nos lleva a hoy en día, donde la lucha entre los trabajadores y los empresarios sigue marcando el mercado laboral, el modelo tradicional de la empresa ha quedado atrás, éstas ya no tienen una estructura únicamente vertical, con un solo empresario que tiene el control del proceso de producción y los trabajadores realizan las funciones correspondientes para que ese proceso se lleve a cabo, sino que utilizan formulas horizontales a través de acuerdos de colaboración y cooperación.

El desarrollo e innovación tecnológico ha resultado crucial en los cambios organizativos que permite flexibilizar la capacidad productiva, la comunicación y el desempeño de nuestro trabajo desde cualquier parte del mundo, esto ha generado la necesidad de crear nuevos medios que permitan llegar cada vez más lejos, y exige a las organizaciones buscar nuevos medios con los que garantizar el éxito y su permanencia en un entorno tan dinámico.

Este objetivo ha dado lugar a que las organizaciones colaboren entre sí, como ocurre en los grupos de empresas o en las redes empresariales, que mediante fórmulas contractuales logran acceder a nuevos procesos productivos a través de la externalización, lo que conlleva el establecimiento a nivel global de pequeñas y grandes empresas con una mayor estabilidad en el mercado económico mundial.

El marco normativo de los grupos de empresas y las redes empresariales es muy distinto, es por ello, que vamos a abordar a continuación la regulación laboral de ambos, incidiendo en el despido colectivo, para determinar cuando los tribunales los consideran como tal, en los centros de trabajo, en grupos de empresas y en las redes empresariales.

RESUMEN (entre 150 y 350 palabras)

En la actualidad, la globalización ha obligado a todos los agentes económicos a desarrollar nuevas formas de comunicación y a establecer nuevas fórmulas contractuales con las que conseguir llevar su actividad comercial más lejos con una calidad más competitiva.

Las pequeñas y medianas empresas no son suficientemente fuertes para poder garantizar su estabilidad en el mercado y, es por ello que, a través de la colaboración empresarial pueden llegar a procesos productivos de mayor tamaño, esto también favorece a las grandes multinacionales, ya que pueden ofrecer una mayor especialización de sus productos a través de esta externalización.

El despido colectivo ha sido uno de los principales motivos de conflicto colectivo en España desde el establecimiento del Derecho del Trabajo, y sobre todo en los últimos años consecuencia de la crisis económica, que ha llevado a numerosas empresas a dar por finalizada su actividad, es por ello, que estudiaremos a continuación el pronunciamiento de los tribunales a este respecto, insistiendo en lo referente a los grupos de empresas.

ABSTRACT

Nowadays, globalization has forced all operators to develop new forms of communication and establish new contractual formulas that get to take its commercial activity to all parts of the world with a more competitive quality.

Small and medium-sized enterprises are not sufficiently strong to preserve its activity in the market and, for this reason that, through contractual formulas can become productive processes of larger, this also favors to large multinationals, since they can offer a greater specialization of its products through this interdependence.

Collective dismissal has been one of the main reasons for collective disputes in Spain since the establishment of Labor Law, and especially in recent years as a result of the economic crisis, which has led many companies to terminate their activity, is therefore, that we will now consider the pronouncement of the courts in this regard, insisting on the reference to groups of companies.

Objetivos

Objetivos generales.

El modelo de la gran empresa industrial ha sido suplido por fórmulas de externalización que permiten restablecer la interacción estratégica y operativa de las empresas. Con esta investigación, quiero determinar como el Derecho del Trabajo da respuesta al proceso de externalización en la empresa, grupo de empresas y redes empresariales.

Objetivos específicos.

En los últimos años, la crisis económica ha llevado a multitud de organizaciones a dar por finalizada su actividad, lo que ha acarreado una reestructuración de personal en grandes y medianas organizaciones. La desverticalización de las empresas, y con ello, las nuevas fórmulas contractuales de colaboración y cooperación han permitido a pequeñas y medianas empresas formar parte de procesos productivos mayores. Es importante determinar cuándo consideran los tribunales que existe un despido colectivo en un grupo de empresas y/o en una red empresarial.

Marco teórico

Para poder estudiar este fenómeno, de antemano debemos aclarar una serie de conceptos clave, como es la definición del empresario desde el punto de vista del derecho mercantil Ángel Rojo, que define al empresario como: la persona física o jurídica que, por sí o por medio de representantes, ejerce en nombre propio una actividad en el mercado, adquiriendo la titularidad de las obligaciones y derechos nacidos de esa actividad. En el desarrollo de esa función de intermediación, el empresario organiza, dirige el proceso asumiendo el riesgo de la empresa, es decir, el riesgo de que los costes de la actividad sean superiores a los ingresos que se obtengan de la misma.¹

El empresario o empresarios, desempeñan su actividad en su empresa, ésta puede ser un centro de trabajo, un grupo de empresas o una red empresarial:

- La *empresa* desde el punto de vista del derecho mercantil es una construcción jurídica sometida al ejercicio del poder empresarial quien tiene la titularidad de la “organización de factores productivos (capital y trabajo) para la producción e intermediación de bienes y servicios destinados al mercado.”²

- El *centro de trabajo* lo recoge en el art 1.5 de la Ley de Estatuto de los Trabajadores “*A efectos de esta Ley se considera centro de trabajo la unidad productiva con organización específica, que sea dada de alta, como tal, ante la autoridad laboral*”. Por tanto, el centro de trabajo es una parte de la empresa, aunque esto no implica que no puedan coincidir, si la empresa no tuviera más sucursales.³

¹ ÁNGEL ROJO: Lecciones de derecho mercantil: volumen I. (Pag 48).

² PROFESORES DR. JUAN IGNACIO FONT GALÁN y DR. JAVIER PAGADOR LÓPEZ: Lecciones de Derecho Mercantil de Guillermo J. Jiménez Sánchez y Alberto Díaz Moreno (Coordinadores). Editorial

³ Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Para determinar las principales diferencias entre los grupos de empresas y las redes empresariales, es necesario mencionar a Jesús Baz Rodríguez por su trabajo “Las relaciones de trabajo en la empresa en grupo”, y a Wilfredo Sanguinetti Raymond, en quien he basado parte de mi proyecto, por su trabajo en “Redes empresariales y Derecho del Trabajo.”

- Los *grupos de empresas* tienen una vinculación corporativa e interdependencia entre las empresas, donde existe un poder sobre todas las demás organizaciones del grupo, por tanto, la toma de decisiones afecta a todas las que pertenezcan a ésta. Esto no ocurre con las *redes empresariales* representan la desverticalización de los procesos de producción⁴, constituye la interdependencia de las organizaciones jurídicamente independientes mediante contratos bilaterales y multilaterales, esto conlleva la extensión funcional en los procesos de producción.

Las redes empresariales no son un fenómeno actual, es un proceso que ha permitido la intervención de las empresas en el mercado global por la cooperación horizontal entre empresas independientes, con procesos productivos diferenciados y con regímenes jurídicos diferentes que por medio de fórmulas contractuales entablan una interdependencia constante en determinados procesos de producción.

Esto no implica la desaparición del modelo tradicional de empresa, éste fenómeno moderno surge de un modelo híbrido por la evolución de las técnicas contractuales y la innovación de las tecnologías de la información y comunicación, que permite el control de los procesos globales de producción, tanto de pequeñas y medianas empresas como de organizaciones multinacionales.

⁴ WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: Redes empresariales y Derecho del Trabajo. Granada 2016. Editorial Comares (pag 7).

En el presente trabajo estudiaremos cuando los Tribunales determinan que existe un despido colectivo, sabiendo que según lo dispuesto en el art 51 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, un despido colectivo se entiende como *“la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un periodo de noventa días, la extinción afecte al menos a: a) diez trabajadores, en las empresas que ocupen a menos de cien trabajadores; b) el diez por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores; c) treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores”*. Además serán económicas cuando los resultados de la empresa sean negativos durante tres trimestres consecutivos, técnicas cuando se produzcan cambios en la producción y organizativos cuando se produzcan cambios en los sistemas de trabajo. También será considerado despido colectivo cuando afecte a la totalidad de los trabajadores.

A continuación analizaré el pronunciamiento del Tribunal Supremo y el Tribunal Superior de Justicia sobre el presente tema, pues son los Tribunales con mayor relevancia en el presente conflicto a mi parecer.

Empresa

El derecho mercantil define la empresa como una construcción jurídica sometida al ejercicio del poder empresarial quien tiene la titularidad de la “organización de factores productivos (capital y trabajo) para la producción e intermediación de bienes y servicios destinados al mercado”.⁵

En definitiva, la empresa se puede definir como una unidad patrimonial que desarrolla actividades económicas en torno a organismos denominados empresas⁶, que se caracterizan por ser un conjunto organizado de bienes y personas, es un instrumento mediante el cual el empresario ejercita su actividad empresarial.

La Constitución Española recoge en el artículo 35: “1. Todos los españoles tienen el deber de trabajar y el derecho al trabajo, a la libre elección de profesión u oficio, a la promoción a través del trabajo y a una remuneración suficiente para satisfacer sus necesidades y las de su familia, sin que en ningún caso pueda hacerse discriminación por razón de sexo. 2. La ley regulará un estatuto de los trabajadores.”⁷

El instrumento jurídico básico que garantiza la libertad y la protección del Estado en la regulación normativa y mediación en la empresa, es el contrato de trabajo, que regula la relación entre el trabajo asalariado del trabajador con el empresario, quien es el beneficiario de la actividad productiva de la empresa. Así lo recoge la ley del Estatuto de los Trabajadores en su artículo 20.1: “*el trabajador estará obligado a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue.*”

⁵ PROFESORES DR. JUAN IGNACIO FONT GALÁN y DR. JAVIER PAGADOR LÓPEZ: Lecciones de Derecho Mercantil de Guillermo J. Jiménez Sánchez y Alberto Díaz Moreno (Coordinadores). Editorial.

⁶ GUILLERMO J. JIMÉNEZ SÁNCHEZ (Coord.). Nociones de derecho mercantil. Editorial Marcial Pons (pág 19).

⁷ Constitución Española, 1978.

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores recoge las modalidades de contratos en la sección cuarta, el artículo 10 regula *el trabajo en común y contrato de grupo*, si el empresario da un trabajo en común a un grupo de sus trabajadores, conservará respecto de cada uno, individualmente, sus derechos y deberes. Sin embargo, si el empresario hubiese celebrado un contrato con un grupo de trabajadores considerado en su totalidad, no tendrá frente a cada uno de sus miembros los derechos y deberes que como tal le competen. El jefe del grupo ostentará la representación de los que integren el grupo.

El artículo 11 recoge los *contratos formativos, estos son el contrato en prácticas y el contrato para la formación y el aprendizaje*. El contrato en prácticas es concertado con quienes estuvieren en posesión de un título universitario o de formación profesional de grado medio o superior o equivalentes, dentro de los cinco años, o de siete años cuando el contrato se concierte con un trabajador con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. El contrato para la formación y el aprendizaje tendrá por objeto la cualificación profesional de los trabajadores en un régimen de alternancia de actividad laboral retribuida en una empresa con actividad formativa recibida en el marco del sistema de formación profesional para el empleo o del sistema educativo.

El artículo 12 regula el *contrato a tiempo parcial y contrato de relevo*: el contrato de trabajo a tiempo parcial el acordado para la prestación de servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes o al año, inferior a la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable. Así mismo, el contrato a tiempo completo, será el que establecido por el convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, la jornada máxima legal. Ambos pueden concertarse por tiempo indefinido o por duración determinada en los supuestos en los que legalmente se permita la utilización de esta modalidad de contratación, excepto en el contrato para la formación. El contrato de relevo se celebra con un trabajador en situación de desempleo o que tuviese concertado con la empresa un contrato de duración determinada.

El artículo 13 regula el trabajo a distancia: Tendrá la consideración de trabajo a distancia aquél en que la prestación de la actividad laboral se realice de manera preponderante en el domicilio del trabajador o en el lugar libremente elegido por éste, de modo alternativo a su desarrollo presencial en el centro de trabajo de la empresa. El acuerdo por el que se establezca el trabajo a distancia se formalizará por escrito.

El Estatuto reconoce también una serie de derechos y obligaciones en el trabajo, en el artículo 4 los derechos laborales como: “1. Los trabajadores tienen como derechos básicos, con el contenido y alcance que para cada uno de los mismos disponga su específica normativa, los de: a) Trabajo y libre elección de profesión u oficio. b) Libre sindicación. c) Negociación colectiva. d) Adopción de medidas de conflicto colectivo. e) Huelga. f) Reunión. g) Información, consulta y participación en la empresa.”

El Estado reconoce ciertos derechos fundamentales a los trabajadores, como son la libre sindicación y de huelga en el artículo 28 de la Constitución Española, y es la propia empresa quien debe garantizar que sean efectivos esos derechos. Por otro lado, en el artículo 5: “Los trabajadores tienen como deberes básicos: a) Cumplir con las obligaciones concretas de su puesto de trabajo, de conformidad con las reglas de la buena fe y diligencia. b) Observar las medidas de prevención de riesgos laborales que se adopten. c) Cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas. d) No concurrir con la actividad de la empresa, en los términos fijados en esta ley. e) Contribuir a la mejora de la productividad. f) Cuantos se deriven, en su caso, de los respectivos contratos de trabajo”.

La organización colectiva de trabajadores en las empresas y centros de trabajo ha adoptado una doble vía de expresión institucional; la *representación unitaria* como una manifestación de los intereses del trabajo asalariado dentro de la empresa, sin que

intervenga el sindicato⁸ y, por otro lado, la *representación sindical* basada en la libre afiliación en la estructura organizativa de trabajadores tiene por objeto garantizar los intereses comunes de la pluralidad de trabajadores afiliados. La institución esencial que utiliza las organizaciones sindicales para lograr su objetivo es la negociación colectiva, definido como proceso de diálogo, acercamiento o acuerdo entre los representantes de los trabajadores y el empresario u organización de empresarios para ordenar las relaciones entre éstos y las condiciones de trabajo, constituye, por tanto, el poder normativo realizado por los sujetos de modo continuo con autonomía colectiva.⁹

La Constitución garantiza el derecho a la negociación colectiva en el artículo 37: “1. *La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios. 2. Se reconoce el derecho de los trabajadores y empresarios a adoptar medidas de conflicto colectivo. La ley que regule el ejercicio de este derecho, sin perjuicio de las limitaciones que pueda establecer, incluirá las garantías precisas para asegurar el funcionamiento de los servicios esenciales de la comunidad.*”

Además, el convenio colectivo es el resultado de la negociación colectiva, el pacto escrito vinculante entre los representantes de los trabajadores y empresario o empresarios para regular las condiciones de trabajo regulado en el art 82 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Existen diferentes tipos de convenios colectivos: el convenio colectivo regulado por la Ley del Estatuto de los Trabajadores significa, la imputación de la facultad de negociar a unos representantes de trabajadores que son producto de la propia ley del Estatuto¹⁰; el convenio extraestatutario, tiene fuerza vinculante pero solo se aplica entre las partes adheridas, este convenio se negocia al margen del Estatuto, carece de regulación legal específica pero está encuadrado en el marco normativo del artículo 37 de la Constitución. Dentro del marco de los convenios

⁸ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ Y MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA: Derecho del trabajo, 24^a ed. Editorial Universitaria Ramón Aceres (pag 373).

⁹ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ Y MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA: Derecho del trabajo, 24^a ed. Editorial Universitaria Ramón Aceres (pag 197).

¹⁰ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ Y MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA: Derecho del trabajo, 24^a ed. Editorial Universitaria Ramón Aceres (pag 208).

colectivos debemos incluir los acuerdos de empresas, son pactos más flexibles entre empresa y representantes de los trabajadores, para regular determinadas materias, en defecto de convenio, de una concreta empresa.¹¹ Los acuerdos marco, son también el producto de la negociación colectiva, existen dos: los acuerdos interprofesionales, no regulan condiciones de trabajo, sino encuadran las bases para negociaciones futuras; y los acuerdos sobre materias concretas regulan aspectos específicos de las relaciones de trabajo que se aplican de forma directa.¹²

El último tipo de negociación colectiva en España es la que se enmarca en el empleo público, hoy en día la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleo Público regula determinados instrumentos de la negociación colectiva de los funcionarios y asimilados, como son los sujetos legitimados, adopción de acuerdos, el procedimiento y contenido de la negociación, control de la legalidad y las condiciones de trabajo de funcionarios y personal laboral. Ha sido un largo proceso pero gracias a la ratificación en España de los Convenios 151 en junio de 1984 y 154 en julio de 1985 de la Organización Internacional de Trabajadores, hoy es posible.

Así mismo, la Constitución Española recoge en su artículo 38: *“Se reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado. Los poderes públicos garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación.”* Este derecho constitucional no está limitado únicamente al territorio nacional, sino que la libertad de empresa es un derecho que se reconoce en todo el ámbito europeo, como así lo reconoce el derecho internacional privado en su Reglamento Bruselas I bis.

¹¹ MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ Y MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA: Derecho del trabajo, 24ª ed. Editorial Universitaria Ramón Aceres (pag. 211).

¹² MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ Y MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA: Derecho del trabajo, 24ª ed. Editorial Universitaria Ramón Aceres (pag. 213).

Grupo de empresas

Para definir que es un grupo, debemos precisar la terminología de éste, cuando se habla de grupos se suele recurrir indistintamente a las expresiones “de empresas” o “de sociedades” para hacer referencia a los sujetos que integran dicha relación, bajo el término de “empresa” se engloban una serie de sujetos de las clases más variadas (personas naturales, sociedades mercantiles de capital o de personas, otras personas jurídicas...), en efecto, tiene vocación de generalidad. Ahora bien, en el tráfico económico, la mayoría de los grupos están formados por sociedades de capital.¹³ Es importante dejar abierta la denominación de ambas figuras, pues el grupo de sociedades está vinculado a la propiedad accionarial, mientras que el grupo de empresas es un fenómeno de estructura compleja.

Los grupos de empresas son la unidad elemental de la economía moderna, industrial y financiera,¹⁴ pero no son una formulación empresarial nueva, de hecho, la Ley 10/1997, de 24 abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, define el grupo de empresas en su artículo 3.1.3: “*el formado por una empresa que ejerce el control y las empresas controladas*” es importante mencionar el artículo 4 de esta misma ley: “*1. A efectos de la presente Ley se considerará «empresa que ejerce el control» a aquella que pueda ejercer una influencia dominante sobre otra, que se denominará «empresa controlada», por motivos de propiedad, participación financiera, estatutos sociales u otros. 2. Se presumirá, salvo prueba en contrario, que una empresa puede ejercer una influencia dominante sobre otra cuando dicha empresa, directa o indirectamente: a) Posea la mayoría del capital suscrito de la empresa. b) Posea la mayoría de los derechos de voto correspondientes a las acciones emitidas por la empresa. c) Tenga la facultad de*

¹³ GIRGADO: La responsabilidad de la sociedad matriz y de los administradores en una empresa de grupo, Madrid-Barcelona, 2002 (pag. 95).

¹⁴ JESÚS BAZ RODRÍGUEZ: Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo. Granada, 2002. Editorial Comares (pag. 9).

nombrar a la mayoría de los miembros del órgano de administración, de dirección o de control de la empresa.”

La gran empresa se ha transformado en un modelo organizativo plural y articulado, combinando múltiples unidades operativas relacionadas entre sí, conservando una de éstas el control y la asignación de los recursos. Este modelo surge por la actual búsqueda de las sociedades de poseer habilidades de gestión empresarial específica para cada área concreta de la actividad en un entorno económico y productivo cambiante, de esta manera mantener una ventaja competitiva a largo plazo.

Los grupos son heterogéneos, las empresas integrantes buscan optimizar las funciones pero conservando el control directo o indirecto de las fases descentralizadas, pues tienen una estructura vertical en la que existe una empresa dominante mientras que el resto de empresas que componen el grupo son controladas por aquella. Aunque en la realidad jurídica también existen los grupos horizontales, como son las Uniones Temporales de Empresas o las Agrupaciones de Interés Económico, en los que la relación entre las empresas es igualitaria¹⁵.

Los acuerdos de colaboración en las cuales las empresas compiten y colaboran al mismo tiempo, implican ajustes “*ex ante*” de la producción y de la inversión; proyectos industriales en los que los participantes aportan infraestructura técnica o manufacturera, *know how*, instrumentos de marketing para compartir o racionalizar el uso de canales de distribución, *joint ventures* para el desarrollo de iniciativas productivas conjuntas.¹⁶

Las empresas integrantes en un grupo experimentan tendencias de reorganización interna, concediendo mayor grado de autonomía operativa a sus divisiones,

¹⁵, J. L. MONEREO PÉREZ, «Aspectos laborales de los grupos de empresas», REDT, núm. 21, 1985, (pag. 89).

¹⁶ JESÚS BAZ RODRÍGUEZ: Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo. Granada, 2002. Editorial Comares (pag. 7).

reaccionando contra las rigideces de las fórmulas organizativas monocéntricas y monolíticas.¹⁷

Es cierto que no existe un derecho doctrinal que englobe el fenómeno de los grupos de empresas, de ahí que surja la necesidad de fomentar el desarrollo de un derecho de los grupos, en primer lugar porque el ordenamiento tradicional ha quedado obsoleto para responder a las necesidades de éste fenómeno, pues nuestro ordenamiento únicamente descompone su unidad fenoménica básica para llevar a cabo la regulación de sus distintas dimensiones¹⁸; porque la integración de sociedades conlleva una serie de dificultades accesorias a aquellos sujetos que forman parte de este fenómeno e incluso; para homogeneizar los objetivos de todas las empresas adscritas al grupo, y además, de esta manera lograr el reconocimiento jurídico de la constitución y organización del grupo.

La ordenación normativa del Derecho tributario constituye un ejemplo de intervención ponderadora, equilibradora y favorecedora de los grupos a partir de dos principios, capacidad contributiva y neutralidad de la forma jurídica a efectos fiscales. Los instrumentos jurídicos que permiten regular las relaciones laborales de los grupos de empresas en España se aplican a los nexos funcionales y productivos que existen entre las empresas del grupo.

Es notable la escasa referencia normativa que contiene el Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social lo que comporta inseguridad jurídica, es por ello, que los Tribunales han establecido los elementos que lo conforman a efectos laborales:

- Pluralidad de empresas que conforman el grupo, admitiéndose la concurrencia de personas físicas y de personas jurídicas.

¹⁷ JESÚS BAZ RODRÍGUEZ: Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo. Granada, 2002. Editorial Comares (pag. 8).

¹⁸ JESÚS BAZ RODRÍGUEZ: Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo. Granada, 2002. Editorial Comares (pag. 38).

- Independencia jurídica de las empresas que integran el grupo, careciendo de ésta el grupo como tal.
- Vinculación económica, jurídica y organizativa común entre las empresas.
- Las relaciones jurídico-laborales, que dependerán de los efectos jurídicos de la relación en sí misma.¹⁹

La relación jurídica del trabajo constituye una estructura más compleja, dado que debe cumplir la función de formalización del proceso de intercambio y reglamentar los intereses contrapuestos en cuanto a organizar el sistema de trabajo en la empresa.²⁰ El desarrollo de los grupos de empresas incide en la función organizativa del contrato, pues conlleva la alteración de una situación socioeconómica sobre la configuración dogmática y el régimen jurídico de éste.²¹ Las tres dimensiones del fenómeno contractual en los grupos de empresas son: en primer lugar, la que se encuadra en una comunidad de intereses, lo cual dificulta la coordinación continua de la relación del trabajo entre los trabajadores y el grupo; en segundo lugar, en el nivel directivo del grupo se encuentra el origen de toma de las decisiones de la ordenación laboral, y es en el seno de la empresa donde se aprecia disgregación entre el poder de dirección laboral y el poder de orientación general, el control se sitúa donde es posible tomar decisiones autónomas en materia laboral, previamente establecido y; en último lugar, en los grupos utilizan ciertas prácticas peculiares de ordenación del trabajo, como la tendencia a la utilización circular de mano de obra, la flexibilidad en ésta práctica no está regulada en el contrato de trabajo, lo que provoca una transformación global de las modalidades de empleo, pero no así del tipo de contrato.

La Sentencia del Tribunal Supremo 31 de enero de 1991 califica el vínculo de un trabajador con el grupo como una relación laboral única, pero en la realidad el efecto de

¹⁹ REVISTA DE MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES 48, (pag 100).

²⁰ J.L MONEREO PÉREZ-J. A. FERNÁNDEZ AVILÉS: El despido colectivo en el Derecho Español. Estudio de su régimen jurídico. Aranzadi, Pamplona, 1997, (pág. 137).

²¹ JESÚS BAZ RODRÍGUEZ: Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo. Granada, 2002. Editorial Comares (pag. 121).

la cotitularidad del contrato de trabajo puede derivarse de una interpretación autónoma del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores que establece el ámbito de aplicación: *serán empresarios todas las personas, físicas o jurídicas, o comunidades de bienes que reciban la prestación de servicios de las personas contratadas y las cedidas a empresas usuarias por empresas de trabajo temporal legalmente constituidas*. Constituye un *ámbito funcional unitario*, una única relación laboral entre un determinado trabajador y dos empresas de un mismo grupo, debido a que la relación laboral es individualmente considerada. Otra modalidad de cotitularidad en la que dos empresarios con *vinculación operativa en la contratación o en el cese* de un trabajador en concreto se benefician simultánea o sucesivamente de éste, por tener objetivos compartidos.

Referente a la circulación de trabajadores en el marco del grupo existe ciertos sectores de trabajadores en los que es habitual que se produzca un cambio de empresa al interior del grupo con el objeto de reforzar la unidad de dirección e incluso para crear la “cultura de grupo” rotando a los directivos y altos mandos de las empresas agrupadas.²² El ordenamiento jurídico español parece no ser capaz de dar respuestas a algunas técnicas de gestión en los grupos. La Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo de 15 de mayo de 2014 relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, de 16 de diciembre, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, que garantiza una condiciones mínimas de trabajo, *“la libertad de circulación de los trabajadores, la libertad de establecimiento y la libre prestación de servicios son principios fundamentales del mercado interior de la Unión que están consagrados en el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE). La Unión profundiza en la aplicación de esos principios con el fin de garantizar la igualdad de condiciones para todas las empresas y el respeto de los derechos de los trabajadores.”*

²² J. CRUZ VILLALÓN: Notas acerca del régimen contractual laboral en los grupos de empresa, en TL, nº38, 1996, (pág.59).

El proceso de instauración de la negociación colectiva en España ha sido gradual, el modelo rígido del sistema normativo español de negociación estatutaria, como es el modelo francés han dificultado la negociación de convenios colectivos de grupos empresariales, partiendo de la diferenciación entre los convenios colectivos empresariales y los supraempresariales. Otra cuestión son los problemas de articulación de convenios transnacionales con los nacionales a los que están sujetas las empresas del grupo.²³

El papel de la negociación colectiva es esencial para la normalización de la empresa en el grupo, dado que no pueden aplicarse regulaciones uniformes, sino que requiere la presencia activa de la autonomía colectiva de las empresas del grupo. La influencia de la negociación colectiva atiende a la exigencia de flexibilidad de la empresa en transformación que requiere del consenso y cooperación de los trabajadores, los procedimientos de información, consulta y participación, una condición de eficacia y eficiencia en la gestión, dentro de la lógica de la empresa flexible y participada.²⁴

Los grupos de empresas y las redes empresariales son similares con un pilar fundamental, la confianza interempresarial, pues para satisfacer la demanda del mercado se crean vínculos de colaboración entre empresas que permite poder acceder a nuevos procesos productivos que sin estos lazos de interdependencia no podrían ser posibles.

²³ M. E. CASAS BAAMONDE: "Nuevas tendencias..." (pag 101); "Las transformaciones del trabajo..." (pag 101).

²⁴ J. L. MONEREO PÉREZ- C. MOLINA NAVARRETE: La negociación colectiva en los grupos e empresas. (pág 52).

Redes empresariales

Las redes empresariales son el producto de un proceso evolutivo debido a las transformaciones continuas que han sufrido las organizaciones y, a la demanda de la actividad económica mundial en los últimos años, las redes españolas no se rigen por la tipificación legislativa de la red, como ha ocurrido en la regulación normativa italiana y francesa, mediante el “contrato en red”. En las redes españolas valoran los actos de gestión de las relaciones laborales que se desarrollan en el interior de las empresas integradas en la red, teniendo en cuenta las relaciones con otros empresarios de la actividad global a la que sirven, gracias al reconocimiento de la prestación de trabajo asalariado dentro de la organización. Esto supone una nueva reconstrucción de la figura del empleador, una de las instituciones básica del ordenamiento jurídico laboral por la nueva realidad emergente.

El modelo vertical, jerárquico y autosuficiente ha quedado atrás y ha sido sustituido por un nuevo modelo organizativo basado en vínculos horizontales de colaboración entre organizaciones productivas independientes, con el objetivo de desarrollar las distintas fases de un mismo proceso productivo global a través de la cooperación. Las redes empresariales se conforman de organizaciones independientes, de todos los sectores de producción para llevar a cabo estos procesos productivos. El fin de esta cooperación empresarial es la creación valor de cualquier proceso.

Generalmente las redes empresariales se conforman de una cooperación horizontal, esta transformación empresarial y organizativa ha sido necesaria por la crisis global que ha incrementado la incertidumbre económica de las organizaciones grandes, medianas y pequeñas, además de la competencia empresarial o la libertad de empresa para evitar el estancamiento económico mundial.

La red empresarial es un modelo más flexible que los anteriores, basado en la creación de nexos funcionales múltiples entre organizaciones independientes, en función de las

necesidades variables de cada proceso productivo para conseguir mayor adaptabilidad y mayor nivel de especialización en proyectos con mayor dimensión a través de fórmulas contractuales y así compartir riesgos. Además es un modelo híbrido que combina cooperación y competencia para satisfacer todas las necesidades.

Este modelo existe por dos factores complementarios, *la evolución de las técnicas contractuales*, con la creación de nuevos tipos de contratación que dan lugar a la colaboración flexible de empresas, sin tener vínculos de subordinación de unas con otras. Otro de los factores es *el desarrollo de tecnologías de la información y comunicación* que facilita el control y la comunicación de los procesos globales de producción, abriendo nuevas cadenas mundiales de producción y suministro. Este modelo facilita a las organizaciones de menor dimensión acceder a procesos productivos mayores, sin tener que asumir los riesgos que ello conlleva, “la reconfiguración de sus modos de organización que permite ejercer un poder de dominio en el marco de la producción en red.”²⁵

Las redes empresariales son en definitiva la externalización del proceso de producción, que puede ser la *disgregación de una gran empresa centralizada*, transformando o sustituyendo la estructura jerárquica por otra modular o la subcontratación; o la *convergencia espontánea entre empresas independientes* que deciden establecer vínculos de cooperación para alcanzar objetivos que no alcanzarían de manera aislada.²⁶

La regulación laboral española ha quedado obsoleta, pues ya el vínculo laboral no es únicamente bilateral entre la figura del empleador y el trabajador, sino que por el contrario, el vínculo laboral tiene por objeto llevar a cabo un proceso productivo

²⁵ J. L. MONEREO PÉREZ, “Nuevas formas de organización de la empresa, entre centralización y descentralización (I). La empresa en transformación permanente”, Relaciones Laborales, 2011, T.I, (pág. 288).

²⁶ C.CAMARDI, “I contratti di distribuzione como contratti di ‘rete’”, en P.IAMICELLI (a cura di), Le reti di imprese e i contratti di rete, Torino, Giappichelli, 2009, (pág. 227).

estable, a corto o largo plazo, entre una pluralidad de sujetos y organizaciones coordinadas entre sí.²⁷

En los ámbitos de estudios económicos, sociológicos y jurídicos es frecuente ver las redes empresariales, pues es la colaboración de distintas organizaciones jurídicamente independientes que se coordinan para realizar los distintos procesos productivos integrados mediante fórmulas contractuales de colaboración. Esta interdependencia entre las empresas que colaboran como entidades autónomas, en la toma de decisiones, con una actividades económicas y beneficios independientes, colaboran de forma paralela o complementaria al resto.

Los vínculos de interdependencia están limitados al espacio y al tipo de interdependencia entre las empresas, y respecto a esto tendrán unos efectos jurídicos u otros. Las fórmulas jurídicas pueden ser contratos bilaterales o multilaterales, incluso determinarse en términos institucionales, basados en la creación de un singular ente de naturaleza consorcial, que será el encargado de facilitar la coordinación entre las empresas vinculadas a la red²⁸.

Los tipos de contratos asociados a la red suelen ser temporales ejecución por obra o prestación de servicios determinados para el proceso al que se va a dedicar, compraventa mercantil o de suministros, contratos mercantiles de colaboración o incluso fórmulas intermedias, como los contratos “*join venture*”; el uso del contrato indefinido es inusual, aunque sí da lugar a vínculos de larga duración. Sin embargo la regulación respecto a la extinción de la relación laboral por al funcionamiento de la empresa, “han de partir de la contemplación de las circunstancias que afecten al desenvolvimiento de la actividad productiva de la empresa para la que presta servicios

²⁷ WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: Redes empresariales y Derecho del Trabajo. Granada , 2016. Editorial Comares (pag 5).

²⁸ WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: Redes empresariales y Derecho del Trabajo. Granada 2016. Editorial Comares (pag 12).

el trabajador, pero esta actividad forma parte de un proceso productivo de mayor dimensión”.²⁹ No ocurre lo mismo en los grupos de empresas donde las causas que afectan al funcionamiento de una de las empresas del grupo, afecta al resto.

La red empresarial es la combinación de autonomía jurídica e interdependencia funcional y económica articulada a través de vínculos de naturaleza comercial y de confianza entre sus integrantes³⁰, esto diferencia a las redes empresariales de cualquier otra colaboración empresarial. Esta colaboración puede ser unilateral o multilateral, débiles o fuertes, paritarias o jerárquicas: en las redes unilaterales, la prestación de un sujeto depende de otro, que depende a su vez de un tercero, en las multilaterales, la prestación se realiza de manera simultánea, por ser cada una de las partes de la red la encargada de una parte del proceso de producción, en este caso el poder de control será multilateral. Además, pueden tener fórmulas de cooperación accesorias como son las redes débiles o, por el contrario, que compartan las partes implicadas objetivos económicos y productivos comunes, como en las redes fuertes. También existen redes paritarias, donde existe equilibrio de poderes o, redes jerárquicas, donde existe una empresa más fuerte que el resto, y la que influye en la toma de decisiones y el control sobre las demás.

El mayor problema que existe en las redes empresariales es establecer en qué medida atribuir desde el punto de vista normativo los lazos de colaboración entre las distintas empresas que integran la red, debido a que cada una goza de autonomía jurídica, subjetividad en el plano decisorio y organizativo, pero que pueden verse influenciadas por estos lazos de colaboración en lo que a la gestión de las relaciones laborales se refiere.³¹

²⁹ WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*. Granada 2016. Editorial Comares (pag 57).

³⁰ WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*. Granada 2016. Editorial Comares (pag 14).

³¹ I. ALVINO, *Il lavoro...*, cit pag 7. En la misma dirección, vid. F. CAFAGGI, loc. ult. Cit.

Las redes empresariales son idénticas a los grupos de empresas en lo que a instrumentación jurídica se refiere, lo que permite solventar la problemática jurídica de los aspectos funcionales o productivos en el ámbito laboral, no así en los aspectos relacionados con el dominio o el control corporativo.

Existe una numerosa tipología de redes empresariales, las redes de contrato, redes sujeto y redes mixtas, con una diversa configuración jurídica con el objetivo de dar lugar a una colaboración esporádica a través de nuevas fórmulas de cooperación u otras ya existentes, como los contratos multilaterales o contratos atípicos (fabricación, concesión mercantil, prestación de servicios especializados y franquicia), también otros como la unión temporal de empresas, la asociación de interés económico o la asociación europea de interés económico. Otro tipo de redes son las horizontales, redes verticales y redes diagonales; las horizontales canalizan la cooperación entre empresas del mismo nivel, en las verticales colaboran empresas de distintas dimensiones y en las redes diagonales cooperan organizaciones de distintos sectores económicos. También existen las redes paritarias, que son simétricas y las redes jerárquicas, las redes de coincidencia espacial y las que tienen localización diferenciada y, por último mencionar las redes locales y las globales.

En definitiva, la red empresarial constituye una realidad compleja, capaz de conformarse recurriendo a múltiples fórmulas jurídicas, para dar respuesta a los más diversos objetivos dando lugar a vínculos de distinta naturaleza entre sus componentes.³²

³² WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: Redes empresariales y Derecho del Trabajo. Granada 2016. Editorial Comares (pag 6).

Despido colectivo

El despido colectivo es la consecuencia fundamental de conflicto colectivo, pues es la decisión unilateral del empresario que afecta directamente a un número considerable de trabajadores. Es cierto que cuando el empresario llega a tomar la determinación de llevar a cabo un despido colectivo, tiene que hacerlo por las razones justificadas que recoge el art 51 ET.

La Ley del Estatuto de los Trabajadores define en el despido colectivo en el artículo 51.1 como: *“la extinción de contratos de trabajo fundada en causas económicas, técnicas, organizativas o de producción cuando, en un período de noventa días, la extinción afecte al menos a:*

- a) Diez trabajadores, en las empresas que ocupen menos de cien trabajadores.*
- b) El 10 por ciento del número de trabajadores de la empresa en aquéllas que ocupen entre cien y trescientos trabajadores.*
- c) Treinta trabajadores en las empresas que ocupen más de trescientos trabajadores.*

Se entenderá igualmente como despido colectivo la extinción de los contratos de trabajo que afecten a la totalidad de la plantilla de la empresa, siempre que el número de trabajadores afectados sea superior a cinco, cuando aquél se produzca como consecuencia de la cesación total de su actividad empresarial fundada en las mismas causas anteriormente señaladas.

Cuando en períodos sucesivos de noventa días y con el objeto de eludir las previsiones contenidas en el presente artículo, la empresa realice extinciones de contratos al amparo de lo dispuesto en el artículo 52.c) de esta Ley en un número inferior a los umbrales señalados, y sin que concurren causas nuevas que justifiquen tal actuación, dichas nuevas extinciones se considerarán efectuadas en fraude de ley, y serán declaradas nulas y sin efecto.

Se entiende como causas económicas cuando se registre en el año actual un nivel de ingresos inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior; como causas técnicas cuando se produzcan cambios en el ámbito de los medios de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios en el de organizar la producción y causas productivas cuando se produzcan cambios en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

El despido colectivo siempre deberá ser precedido por un periodo de consultas con los representantes legales de los trabajadores en un periodo de treinta días naturales, la comisión representativa de los trabajadores deberá ser constituida previamente a la comunicación empresarial. Ésta deberá comunicar formalmente a los representantes de los trabajadores y a la autoridad laboral el inicio de periodo de consultas por escrito.

La autoridad laboral deberá dar traslado de la comunicación a la entidad gestora de las prestaciones por desempleo y recabará, informe de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social sobre el desarrollo del período de consultas. Durante el período de consultas, las partes deberán negociar de buena fe, con vistas a la consecución de un acuerdo. Transcurrido el período de consultas el empresario comunicará a la autoridad laboral el resultado del mismo.

Como hemos visto anteriormente, los grupos de empresas pueden estar integrados por empresas ajenas al territorio nacional, de ahí la importancia que tienen los tribunales para regular determinadas materias, en especial el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (a partir de ahora TJUE), que ha resuelto numerosos litigios gracias a la Directiva 75/129/CEE del Consejo, de 17 de febrero de 1975, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, para reforzar la protección de los trabajadores en los casos de despidos colectivos, esta

Directiva fue modificada por la Directiva 98/59/CE del Consejo de 20 de julio de 1998 relativa también a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, debido a la evolución convergente y las diferencias de las disposiciones en vigor de los Estados miembros en lo referente a las modalidades y procedimientos de los despidos colectivos, de esta manera la regulación de laboral de los despidos colectivos tiene una normativa marco, que busca el beneficio de los trabajadores.

- ***Tribunal de Justicia de la Unión Europea***

Esta Directiva 98/56/CE define en su artículo 1.a: “*se entenderá por «despidos colectivos» los despidos efectuados por un empresario, por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, cuando el número de despidos producidos sea, según la elección efectuada por los Estados miembros:*

i) *Para un período de 30 días:*

- *Al menos igual a 10 en los centros de trabajo que empleen habitualmente más de 20 y menos de 100 trabajadores.*
- *Al menos el 10 % del número de los trabajadores, en los centros de trabajo que empleen habitualmente como mínimo 100 y menos de 300 trabajadores.*
- *Al menos igual a 30 en los centros de trabajo que empleen habitualmente 300 trabajadores, como mínimo.*

ii) *O bien, para un período de 90 días, al menos igual a 20, sea cual fuere el número de los trabajadores habitualmente empleados en los centros de trabajo afectados.*

A efectos del cálculo del número de despidos previsto en la letra a) del párrafo anterior se asimilarán a los despidos las extinciones del contrato de trabajo producidos por

iniciativa de empresario en base o uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, siempre y cuando los despidos sean al menos 5.

- El TJCE en la sentencia del de 11 de noviembre de 2015 TJCE\2015\245 aplica la Directiva 98/56/CE determina que es despido colectivo por superar los umbrales que establece la Directiva en el artículo 1, sin que se tenga en cuenta las extinciones individuales de los contratos de trabajo celebrados por una duración o para una tarea determinadas, cuando dichas extinciones tienen lugar en la fecha en la que el contrato de trabajo llega a su fin o se finaliza la tarea encomendada³³, así como la extinción de los contratos eventuales por circunstancias del mercado o acumulación de tareas. Además, para aplicar la Directiva 98/56/CE debe cumplirse la circunstancia de que al menos 5 sean exclusivamente despidos efectuados por iniciativa del empresario, no extinciones de contrato de trabajo asimiladas al despido. En definitiva, los Tribunales consideran que es un despido colectivo porque la Directiva 98/56/CE entiende cualquier extinción del contrato de trabajo sin el consentimiento del trabajador, siendo una decisión unilateral del empresario en perjuicio del trabajador.

- En otra de las sentencias del TJUE del día Sentencia de 13 mayo 2015 TJCE\2015\187, litigio que determina si el despido colectivo computa en un centro de trabajo o en la totalidad de la empresa, si éste afecta a todos los centros de trabajo, donde el segundo considerando de la Directiva establece la mayor protección para los trabajadores, ésta entiende que habría que “interpretarse de manera que cubriese el mayor número posible de despidos por causas económicas”³⁴. El TJUE observó en la jurisprudencia que en el apartado 31 de la sentencia Rockfon (EU:C:1995:420), la relación laboral se caracteriza esencialmente por el vínculo existente entre el trabajador y aquella a la que haya sido adscrito para desempeñar su cometido³⁵. Además también observó en la sentencia Athinaiki Chartopoïa (EU:C:2007:101), que un centro de trabajo puede constituir concretamente un «centro de trabajo», en el marco de una

³³ Sentencia TJCE\2015\245 del 11 de septiembre de 2016 (25).

³⁴ Sentencia TJCE\2015\187 del 13 mayo 2015 (22).

³⁵ Sentencia TJCE\2015\187 del 13 mayo 2015 (28)

empresa, una entidad diferenciada, que tenga cierta permanencia y estabilidad, y esté adscrita a la ejecución de una o varias tareas determinadas y con un conjunto de trabajadores, de medios técnicos y un grado de estructura organizativa que le permita llevar a cabo esas tareas.³⁶ Éste matiz de “entidad diferenciada” que se aclara en la sentencia da a entender que los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo» son distintos, porque el centro de trabajo es parte de la empresa. No obstante, ello no excluye que el centro de trabajo y la empresa puedan coincidir en aquellos casos en los que la empresa no disponga de varias entidades distintas.

En definitiva, el TJUE determinó en el apartado 50 de la sentencia que la interpretación del Tribunal de Justicia del concepto «centro de trabajo», se ve corroborada por las disposiciones de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea (DO L 80, p. 29), cuyo artículo 2, letras a) y b), establece igualmente una clara distinción entre los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo». Y, por tanto, entiende que los despidos realizados en un período de 90 días, a al menos 20 trabajadores de un centro de trabajo concreto de una empresa no se pueden contabilizar en el cómputo de despidos de la totalidad de la empresa, sino que se determina los despidos por unidades de producción.

- En la sentencia 21 de diciembre de 2016 JUR\2017\20667 del TJUE, se determina si el procedimiento marco de información y consulta que recoge el artículo 4 de la Directiva 98/56/CE en el ámbito europeo es el que se debe aplicar en el litigio, pues la normativa nacional del litigio principal valora determinadas condiciones que no determina el marco europeo. En el apartado 104 de la sentencia resuelve que el artículo 49 TFUE debe interpretarse en el sentido de que, en una situación como la del litigio principal, se opone a una normativa nacional en virtud de la cual, a falta de acuerdo con

³⁶ Sentencia TJCE\2015\187 del 13 mayo 2015 (30)

los representantes de los trabajadores sobre un proyecto de despido colectivo , un empresario únicamente podrá efectuar dicho despido si la autoridad pública nacional competente a la que debe notificarse el proyecto no adopta, dentro del plazo previsto por dicha normativa y después de examinar el expediente y valorar las condiciones del mercado de trabajo, la situación de la empresa y el interés de la economía nacional, una resolución motivada por la que se deniegue la autorización para realizar la totalidad o una parte de los despidos programados.

En el artículo 2 sobre consulta, información y en el artículo 3 sobre el procedimiento de despido colectivo de la Directiva 98/56/CE:

Artículo 2: “1. Cuando el empresario tenga la intención de efectuar despidos colectivos, deberá consultar, en tiempo hábil, a los representantes de los trabajadores con vistas a llegar a un acuerdo.

2. Las consultas versarán, como mínimo, sobre las posibilidades de evitar o reducir los despidos colectivos y de atenuar sus consecuencias, mediante el recurso a medidas sociales de acompañamiento destinadas, en especial, a la ayuda para la readaptación o la reconversión de los trabajadores despedidos.

3. A fin de permitir que los representantes de los trabajadores puedan formular propuestas constructivas, el empresario, durante el transcurso de las consultas y en tiempo hábil, deberá: a) proporcionarles toda la información pertinente, y b) comunicarles, en cualquier caso, por escrito: i) los motivos del proyecto de despido; ii) el número y las categorías de los trabajadores que vayan a ser despedidos; iii) el número y las categorías de los trabajadores empleados habitualmente; iv) el período a lo largo del cual está previsto efectuar los despidos; v) los criterios tenidos en cuenta para designar a los trabajadores que vayan a ser despedidos, si las legislaciones o prácticas nacionales confieren al empresario competencias en tal sentido; vi) el método

de cálculo de las posibles indemnizaciones por despido distintas a las directivas de las legislaciones o prácticas nacionales.

El empresario deberá transmitir a la autoridad pública competente una copia de la comunicación escrita, que contenga, al menos, los elementos previstos en los incisos i) a v) de la letra b) del párrafo primero.

4. Las obligaciones establecidas en los apartados 1, 2 y 3 se aplicarán con independencia de que la decisión relativa a los despidos colectivos sea tomada por el propio empresario o por una empresa que ejerza el control sobre él.

Artículo 3: “1. El empresario estará obligado a notificar por escrito cualquier proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente.

La notificación deberá contener todos los informes útiles referentes al proyecto de despido colectivo y a las consultas con los representantes de los trabajadores previstas en el artículo 2,

2. El empresario estará obligado a transmitir a los representantes de los trabajadores una copia de la notificación prevista en el apartado 1.

Los representantes de los trabajadores podrán dirigir sus eventuales observaciones a la autoridad pública competente.”

Considerando que el artículo 3 la Nomos 1387/1983 Elenchos Omadikon apolyseon kai alles diataxeis (Ley 1387/1983 sobre el control de los despidos colectivos y otras disposiciones), en su versión aplicable a los hechos del litigio principal (en lo sucesivo, «Ley 1387/1983»), establece lo siguiente: “«1. Antes de proceder a despidos colectivos, el empresario deberá consultar con los representantes de los trabajadores con el **fin** de encontrar la posibilidad de evitar o reducir los despidos y sus consecuencias negativas.

2. El empresario deberá:

a) facilitar a los representantes de los trabajadores toda la información útil y

b) comunicarles por escrito:

aa) las razones del plan de despidos;

bb) el número y las categorías de los trabajadores que serán despidos;

cc) el número y las categorías de los trabajadores habitualmente empleados;

dd) el período de tiempo en el que se llevarán a cabo los despidos;

ee) los criterios para la selección de los trabajadores que serán despidos.

[...]

3. El empresario presentará copias de los citados documentos ante el prefecto y el inspector de trabajo. Si la empresa o la explotación tiene sucursales en varias prefecturas, las copias citadas se presentarán ante el [Ministro] y la Inspección de Trabajo competente del lugar de la explotación o de la sucursal en que se planeen llevar a cabo los despidos o la mayor parte de éstos.”

El artículo 49 Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea debe interpretarse en el sentido de que, en una situación como la del litigio principal, se opone a una normativa nacional en virtud de la cual, a falta de acuerdo con los representantes de los trabajadores sobre un proyecto de despido colectivo, un empresario únicamente podrá efectuar dicho despido si la autoridad pública nacional competente a la que debe notificarse el proyecto no adopta, dentro del plazo previsto por dicha normativa y después de examinar el expediente y valorar las condiciones del mercado de trabajo, la situación de la empresa y el interés de la economía nacional, una resolución motivada por la que se deniegue la autorización para realizar la totalidad o una parte de los despidos programados.³⁷

³⁷ Sentencia JUR\2017\20667 de 21 de diciembre de 2016 (punto 104).

- En el Auto de 7 octubre 2013 TJCE\2015\227, el Juzgado de lo Social nº 33 de Barcelona solicita al TJUE que tramite el asunto C-392/13 mediante el procedimiento acelerado que recoge el artículo 105, apartado 1, de su Reglamento de Procedimiento. La empresa Nexea Gestión Documental, lleva a cabo una serie de despidos, en el periodo de 90 días en sus dos centros de trabajo, alegando causas económicas, técnicas, organizativas y de producción, estos despidos han llevado al cierre de uno de los centros sin aplicar el procedimiento de despido en ningún caso. El Sr. Rabal Cañas impugna su despido ante el órgano jurisdiccional remitente alegando que es nulo porque, a su juicio, Nexea eludió fraudulentamente la aplicación del procedimiento de despido colectivo, obligatorio en virtud de la Directiva 98/59³⁸. El TJUE desestima la petición de decisión prejudicial de carácter urgente en el sistema nacional y que el órgano jurisdiccional remitente deba garantizar una rápida resolución del litigio no lleva aparejada la exigencia de que el litigio pendiente ante el Tribunal de Justicia se resuelva en breve plazo.

- La Sentencia de 30 abril 2015 TJCE\2015\25 el Tribunal de Justicia de la Unión Europea declara que el concepto de «centro de trabajo» que figura en el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59/CE debe interpretarse del mismo modo que el concepto que figura en la letra a), inciso i), de ese mismo párrafo. Pues el artículo 1, apartado 1, párrafo primero, letra a), inciso ii), de la Directiva 98/59 debe interpretarse en el sentido de que no se opone a una normativa británica que establece una obligación de información y consulta de los trabajadores cuando se despide, en un período de 90 días, a al menos 20 trabajadores de un centro de trabajo concreto de una empresa, y no cuando el número acumulado de despidos en todos los centros de trabajo de una empresa, o en algunos de ellos, durante ese mismo período, alcanza o sobrepasa el umbral de 20 trabajadores.³⁹

³⁸ Auto de 7 octubre 2013 TJCE\2015\227 (punto 7).

³⁹ Sentencia de 30 abril 2015 TJCE\2015\25 (pag 13).

Esto es así porque la mera consideración del cómputo de despidos en la totalidad de centros de trabajo daría lugar también, dado el caso, a que el despido de un único trabajador de un centro de trabajo, que eventualmente podría hallarse adscrito a un centro de trabajo de una aglomeración distinta y alejada de otros centros de trabajo de la misma empresa, a estimar el despido de ese trabajador único, y con ello, a la aplicación de los procedimientos de información y consulta previstos en las disposiciones de la Directiva 98/59, las cuales no son adecuadas para casos individuales.

- *Tribunal Supremo*

La apariencia de la personalidad jurídica como sujeto empleador, oculta la realidad de una única empresa laboral o un conjunto de ellas, en cuanto a la estrategia encaminada a defraudar los derechos de los trabajadores, es merecedora de una sanción personal y patrimonial. De este modo, la responsabilidad solidaria en los grupos está relacionada con el fraude de ley perpetrado a través del abuso de la personalidad jurídica.

- La Sentencia 263/2017 de 29 marzo de 2017 falla desestimando el recurso de casación sobre la obligación de efectuar aportación económica al Tesoro Público por parte de una empresa de un grupo empresarial en razón al ERE, de las cuales dos de ellas tenían pérdidas en el ejercicio del año actual, pero no de los dos ejercicios anteriores cuestiones que fueron consideradas en por el Tribunal Superior de Justicia, el “la norma establece que la aportación se realizara en dos supuestos: 1º Cuando la empresa que realiza el despido colectivo , individualmente considerada, tiene beneficios en los dos ejercicios anteriores a la autorización de aquel. 2ª Cuando la empresa que realiza el despido colectivo, individualmente considerada tiene pérdidas en los dos ejercicios anteriores, pero las empresas del grupo en España tuvo resultados positivos. Por tanto, si el grupo en España tuvo pérdidas, pero la empresa individualmente considerada tuvo beneficios, se cumplirá el primero de los supuestos.

La norma no contempla la compensación de resultados o de pérdidas sino que basta con que haya beneficios o en la empresa solicitante o en el grupo al que ésta pertenezca.”⁴⁰

- La Sentencia 37/2017 de 18 enero de 2017 litigio entre los grupos de empresas que conforman el grupo Coca-cola y los sindicatos representantes de los trabajadores que fueron despedidos por cierre de los centros de trabajo. Se declara la inadecuación del procedimiento de readmisión individual respecto de varios trabajadores. Se estima parcialmente el fallo, por un lado, porque la ejecución colectiva de un despido colectivo impide acciones de regulación individual de empleo; y por el otro, se declara readmisión irregular la que se produjo en centros distintos de aquellos en los que prestaban servicios y que fueron cerrados antes de la sentencia que estableció la nulidad del despido colectivo⁴¹.

- La Sentencia JUR\2017\168195 de 13 junio número 506/2017 es un recurso de casación, tras ser desestimado por incompetencia objetiva del Tribunal de Justicia de Asturias, el recurso de casación que se plantea frente a la referida sentencia consta de dos motivos; el primero de ellos se ampara en la letra e) del art 207 de la LRJS y se denuncia en él la infracción del art 51.1 del ET en relación con el art 1.1 de la Directiva 1998/59 CE, de 20 de julio , así como la " doctrina jurisprudencial " establecida en las sentencias que cita y transcribe parcialmente de dos TTSSJJ (Castilla-La Mancha y País Vasco), debiendo anticiparse de antemano que dicha doctrina no posee en absoluto valor de jurisprudencia conforme al art 1.6 del CC , si bien señala el recurrente que todas ellas han sido "dictadas en aplicación de la doctrina establecida en la sentencia del TJUE de 13 de mayo de 2015 , recaída en el asunto C-392/13 (, asunto Rabal Cañas).⁴²

⁴⁰ Sentencia 263/2017 de 29 marzo de 2017 (Fundamentos de Derecho (punto 1).

⁴¹ Sentencia 37/2017 de 18 enero de 2017.

⁴² Sentencia JUR\2017\168195 de 13 junio num. 506/2017 (2º Fundamento de Derecho).

El Tribunal Supremo desestima nuevamente el recurso ya que considera que en la sentencia recurrida no se cometió ninguna infracción de los preceptos denunciados. Además, se analice al fondo del asunto y se establezca desde la nulidad del despido colectivo la obligación principal del Ayuntamiento que es la readmisión de los trabajadores en dicha Entidad, y subsidiariamente de la empresa Urbaser, S.A.

- La Sentencia JUR\2017\168184 de 7 junio número 495/2017 es un recurso de casación unificadora, en la que los actores ejercitan acción de extinción de sus contratos de trabajo al amparo de lo dispuesto en el art. 50 ET, por falta de pago o retrasos continuados en el abono de sus salarios, a la que se acumula con posterioridad la acción de despido frente a la decisión empresarial de dar por extinguida la relación laboral, con base a lo dispuesto en el auto dictado por el Juzgado del concurso autorizando la extinción colectiva de sus contratos de trabajo⁴³. Los motivos de los recurrentes son:

- Determinar si el Juzgado de lo Mercantil tiene la competencia para conocer de la acción de despido debido a que conoce del concurso de la empresa demandada, o si la tiene el Juzgado de lo Social ante el que se ha ejercitado.
- Establecida la competencia, determinar si el Juzgado de lo Social debe pronunciarse sobre la acción de extinción del art. 50 ET, ya que las sentencia se dictó tras el auto del Juzgado de lo Mercantil autorizando la extinción colectiva de los contratos de trabajo.

Razonan los recurrentes que ambas sentencias son contradictorias, debido a que la referencial conoce de las acciones de despido y de extinción de la relación laboral del art. 50 ET por impago o retraso en el abono de salarios, tras haber procedido la empresa a despedir al trabajador por causas objetivas con posterioridad a la interposición de la demanda de extinción. En la resolución de contraste se ha entendido que esto no debe

⁴³ Sentencia JUR\2017\168184 de 7 junio número 495/2017 (1º Fundamento de Derecho).

ser obstáculo para conocer de la acción de extinción el hecho de que la relación laboral hubiere quedado resuelta mediante el despido.

Nada de esto sucede ni es posible en el caso de la recurrida, en el que el despido no nace de una decisión unilateral de la empresa como posible reacción a la previa demanda extintiva de los trabajadores, sino que trae causa de un acuerdo adoptado por el Juez Mercantil en el seno de un procedimiento de concurso, lo que no solo elimina el posible uso torticero del despido como herramienta utilizada por el empleador para neutralizar las consecuencias de la acción extintiva previamente ejercitada por el trabajador, sino que además comporta la incompetencia del juzgado de lo social para pronunciarse a estos efectos sobre la calificación que merezca el despido.⁴⁴

De acuerdo con el Ministerio Fiscal, se entiende la inexistencia de contradicción en ambos motivos del recurso, lo que debió dar su inadmisión y, por tanto, desestima el recurso.

- La Sentencia RJ\2016\5617 de 18 octubre número 862/2016 es un recurso de casación para la unificación de la doctrina por la Administración Concursal del recurrente, contra la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León -sede de Valladolid. La referida sentencia había desestimado el recurso de suplicación formalizado por la citada administración concursal confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social nº 1 de Ponferrada que estimó la demanda condenando a la empresa recurrente a la suscripción del convenio especial de mayores de 55 años con el actor, condenando al INSS, a la TGSS y a la Administración Concursal.⁴⁵

Es de obligado cumplimiento suscribir un convenio especial con la Seguridad Social para los trabajadores mayores de 55 años que no tuvieran la condición de mutualistas al

⁴⁴ Sentencia JUR\2017\168184 de 7 junio número 495/2017 (1º Fundamento de Derecho).

⁴⁵ Sentencia RJ\2016\5617 de 18 octubre número 862/2016.

1 de enero de 1967 , y abonar las cuotas correspondientes para las empresas que no estén en situación de concurso, esto formaba parte de la configuración del despido colectivo acordado por la empresa recurrente, en la que la empresa, manifiesta expresamente que ya se han iniciado los trámites a que obliga el artículo 51.9 ET, el cual incluye la obligación de comunicación, independientemente que se individual a cada trabajador afectado. Es por ello, que se desestima el recurso.

- La Sentencia de 20 abril 2015 RJ\2015\1249 es un recurso de casación contra una sentencia que declaró la inadecuación del procedimiento de despido colectivo en un grupo de empresas, para resolver demandas acumuladas sobre la aplicación de la preferencia de permanencia de los representantes legales o sindicales de los trabajadores que habían sido despedidos y sobre la pretendida concurrencia de vicios en la formación de la voluntad de los que aceptaron voluntariamente su inclusión en la lista de despedidos u otras medidas modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo y se estimaban dichas demandas declarándose la nulidad del despido colectivo y, con ello, el derecho de los trabajadores afectados a la reincorporación a su puesto de trabajo.

Entre otras cuestiones, las que atañen a la presente investigación, el Tribunal Supremo determinará en la presente sentencia la legalidad del grupo de sociedades o de empresas, dado cada una actuaba como empleadora independiente hasta el momento de integración en el grupo, el cual fue resultado de un largo proceso. No constan las causas por las que se optó por un proceso de concentración de sociedades y creación de un grupo dirigido por una nueva sociedad creada al efecto en lugar de proceder a una fusión que llevaba al mismo resultado la existencia de una sociedad de la que dependían toda la actividad y empleados de la otra.

La notificación sorpresiva de la existencia del grupo no es causa de la ilicitud ni de nulidad del despido colectivo, porque así fue declarado en la STS. 26-3-2014 RO

158/2013 que la existencia del grupo pueda notificarse por primera vez al iniciarse por la empresa la tramitación del despido colectivo. De este modo el Tribunal considera que el grupo es lícito y los defectos de información que pueden ser causa de nulidad de la negociación son los producidos a partir de la iniciación del proceso negociador, pero no los cometidos y subsanados antes de su inicio.

La parte recurrida del presente litigio declara que la intervención de una sociedad independiente en una huelga, rompió el equilibrio de la negociación y privó a los trabajadores de los beneficios de la huelga, neutralizando y diluyendo sus efectos. Pero, se demostró que no existe nexo causal entre las extinciones contractuales y la huelga. Razón por la que la sentencia de instancia consideró que había existido buena fe negocial y desestimó la pretensión de nulidad por falta de buena fe, pronunciamiento que no ha sido impugnado.

Además, esa violación del derecho de huelga no existió y no pudo fundar la declaración de nulidad, máxime cuando no fue la causa del despido colectivo, pues la norma solo impone la nulidad cuando el despido viola el derecho fundamental y no cuando esa violación se ha producido en momentos anteriores. Por todo lo anterior, el Tribunal Supremo declaró el recurso de casación desestimado.

- La Sentencia RJ\2014\1828 de 18 marzo 2014 es un recurso de casación, donde la empresa que fue demanda por llevar a cabo un despido colectivo, ahora recurre en frente al Tribunal Supremo por no estar de acuerdo con el fallo de la del Tribunal Superior de Justicia .En el fundamento de derecho tercero, el tribunal considera por vez primera que la empresa que ahora recurre forma parte de un grupo empresarial con características patológicas desde el punto de vista laboral, lo que se concluye es que la demandada no podía llevar a cabo el despido colectivo y, siendo nulo éste, habrá de restaurarse la situación y, en su caso, quien sea el verdadero empleador podrá adoptar



en su momento las decisiones que estime oportunas en atención a la situación empresarial global⁴⁶, lo que resuelve la sentencia desestimándola.

⁴⁶ Sentencia RJ\2014\1828 de 18 marzo 2014 (pag 7).

Conclusión

Al inicio de este proyecto, los objetivos planteados eran determinar la diferencia que existe entre los grupos de empresas y las redes empresariales. Después de realizar un estudio exhaustivo de la normativa reguladora de la empresa, el grupo de empresas y las redes empresariales he podido descubrir que ambos fenómenos empresariales son similares en muchos aspectos como son la externalización laboral en territorio nacional o extranjero, el sistema de contratación o la negociación colectiva a través de acuerdos empresariales.

Las similitudes pueden encuadrarse en multitud de aspectos pero existe una diferencia fundamental y es que los grupos se constituyen por unidades operativas dependientes unas de otras, donde una conserva el control sobre las demás, y sin embargo las empresas que conforman la red son empresas jurídicamente independientes, que colaboran en para llevar a cabo un determinado proceso productivo.

Otro de los objetivos de este proyecto era comprobar si existía jurisprudencia en materia de despido colectivo en los grupos y en las redes empresariales. Tras realizar una investigación específica a este respecto he descubierto que no existe jurisprudencia sobre el despido colectivo en las redes, por una característica fundamental de las redes, y es que son empresas jurídicamente independientes, y por tanto, sólo podría demostrarse el despido de una unidad independiente que interviene en la red. Esto no ocurre en los grupos de empresas, donde no sólo existe la jurisprudencia sobre el despido colectivo, sino que además, está enmarcado en normativa nacional, con el Estatuto de los Trabajadores y, en normativa comunitaria a través la Directiva 98/59/CE.

Bibliografía

- MANUEL CARLOS PALOMEQUE LÓPEZ Y MANUEL ÁLVAREZ DE LA ROSA: Derecho del trabajo, 24ª ed. Editorial Universitaria Ramón Aceres.
- WILFREDO SANGUINETI RAYMOND: Redes empresariales y Derecho del Trabajo. Granada , 2016. Editorial Comares.
- MARÍA JOSÉ DE ARRIBA FERNÁNDEZ: Derecho de grupos de sociedades. Segunda Edición 2009 Thomson Reuters. Civitas.
- JESÚS BAZ RODRÍGUEZ: Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo. Granada, 2002. Editorial Comares.
- ELMER GUILLERMO ARCE ORTIZ: La circulación de trabajadores en el grupo de empresas. Universidad de Cádiz, Megablum. Edición y comunicación, S.L, 2003.
- Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales 48:
[http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/numeros/48/Est05.pdf](http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/destacadas/revista/numeros/48/Est05.pdf)
- Base de datos de Aranzadi:
<http://aranzadi.aranzadigital.es/accedys2.bbt.ull.es/maf/app/search/run>