

Colección Trabajo y Seguridad Social

Dirigida por José Luis Monereo Pérez

116

Impacto laboral de las redes empresariales

Wilfredo Sanguineti Raymond
Juan Bautista Vivero Serrano
(Dirs.)

(Incluye CD)

Editorial Comares

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND
JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO
(Directores)

IMPACTO LABORAL
DE LAS REDES EMPRESARIALES

GRANADA, 2018

COLECCIÓN: TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Director de la colección:

José Luis Monereo Pérez

116

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



© Los autores

Editorial Comares, S.L.

Polígono Juncaril

C/ Baza, parcela 208

18220 Albolote (Granada)

Tlf.: 958 465 382

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

ISBN: 978-84-9045-731-3 • Depósito legal: GR. 1.177/2018

Fotocomposición, impresión y encuadernación: Comares

SUMARIO

PRESENTACIÓN

EL IMPACTO LABORAL DE LAS REDES EMPRESARIALES: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN	XIII
<i>Wilfredo Sanguineti Raymond y Juan Bautista Vivero Serrano</i>	

I

EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE AL FENÓMENO DE LAS REDES EMPRESARIALES

EL DERECHO DEL TRABAJO FRENTE A LAS TRANSFORMACIONES DE LA EMPRESA.	3
<i>Manuel Carlos Palomeque López</i>	
LAS REDES EMPRESARIALES COMO FENÓMENO ECONÓMICO Y REALIDAD JURÍDICA.	13
<i>Juan Ignacio Ruiz Peris</i>	

II

COOPERACIÓN INTEREMPRESARIAL Y DERECHOS LABORALES

PROBLEMÁTICA JURÍDICO-LABORAL DEL CONTRATO DE FRANQUICIA: SU PROYECCIÓN SOBRE LA CONDICIÓN DE EMPLEADOR	29
<i>David Lantarón Barquín</i>	
REDES DE SUBCONTRATACIÓN Y DERECHOS FUNDAMENTALES LABORALES	51
<i>José Antonio Baz Tejedor</i>	
UNIONES TEMPORALES DE EMPRESAS: IMPLICACIONES DE UN FENÓMENO DE COOPERACIÓN INTEREMPRESARIAL CARENTE DE REGULACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL	75
<i>Carmen Solís Prieto</i>	

III

REDES EMPRESARIALES, CONTRATO DE TRABAJO Y CONDICIONES LABORALES

MONO E MULTI-DATORIALITÀ TRA DEBITO E GARANZIE PATRIMONIALI DEI CREDITI DI LAVORO	97
<i>Luca Nogler</i>	

EL EMPLEADOR PLURAL, EL EMPLEADOR COMPLEJO Y EL EMPLEADOR INSTRUMENTAL EN LAS REDES EMPRESARIALES	115
<i>Wilfredo Sanguineti Raymond</i>	
IMPACTO DE LA COLABORACIÓN INTEREMPRESARIAL EN LA CELEBRACIÓN, MODIFICACIÓN Y EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO	151
<i>Rosa María Morato García</i>	
ASPECTOS ECONÓMICOS DE LA SUBCONTRATACIÓN	175
<i>Agustín García Laso</i>	

IV

REDES EMPRESARIALES, SALUD LABORAL Y DERECHOS COLECTIVOS

LA PROTECCIÓN EFICAZ DE LA SEGURIDAD Y SALUD DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS EN RED	191
<i>María Luisa Martín Hernández</i>	
COMITÉS DE SEGURIDAD INTERCONTRATAS EN REDES EMPRESARIALES (UNA FORMA ORIGINAL DE ORGANIZACIÓN, REPRESENTACIÓN E INTERVENCIÓN SINDICAL SUPRAEMPRESARIAL).	225
<i>Isidor Boix Lluch</i>	
ACCIÓN SINDICAL EN LAS REDES EMPRESARIALES	233
<i>Juan Miguel Díaz Rodríguez</i>	
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS REDES EMPRESARIALES.	251
<i>Gloria P. Rojas Rivero</i>	
REDES EMPRESARIALES Y DERECHO DE HUELGA: NUEVOS ESCENARIOS PARA LA TUTELA Y LA LIMITACIÓN.	277
<i>Juan Bautista Vivero Serrano</i>	

V

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

EL CONTRATO DE TRABAJO CON UNA PLURALIDAD DE EMPLEADORES Y LA CESIÓN OCASIONAL DE TRABAJADORES EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PORTUGUÉS	309
<i>Catarina de Oliveira Carvalho</i>	
LA CONDIVISIONE DELLE PRESTAZIONI DI LAVORO FRA IMPRESE STIPULANTI IL CONTRATTO DI RETE IN ITALIA.	325
<i>Ilario Alvino</i>	
LA NOCIÓN DE «UNITÉ ECONOMIQUE ET SOCIALE» EN EL DERECHO DEL TRABAJO FRANCÉS.	345
<i>Eduardo Martín Puebla</i>	
LA LEY FRANCESA SOBRE EL DEBER DE VIGILANCIA DE LAS SOCIEDADES MATRICES Y CONTRATISTAS: ENTRE RENUNCIAS Y PROMESAS	357
<i>Isabelle Daugareilh</i>	
NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS CONTRATAS DEL SECTOR MINERO EN EL PERÚ	377
<i>Guillermo Boza Pró y Vanessa Mejía Mejía</i>	

VI
EL CASO PARTICULAR DE LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS

EL EMPLEADOR PLURAL EN LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS	393
<i>José Luis Monereo Pérez</i>	
LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESAS VINCULADAS EN EL MARCO DE LAS REDES DE EMPRESAS INTEGRADAS POR EMPRESAS MULTISERVICIOS	437
<i>Amparo Esteve Segarra</i>	

APÉNDICE

COMUNICACIONES PRESENTADAS AL SEMINARIO INTERNACIONAL
«IMPACTO LABORAL DE LAS REDES EMPRESARIALES»

(Salamanca, 9 y 10 de noviembre de 2017)

(FORMATO CD)

MESA I
COOPERACIÓN INTEREMPRESARIAL Y DERECHOS LABORALES

- Comunicación 1.—Las redes de empresas y el camino de la interdisciplinariedad
Pedro Billar
- Comunicación 2.—El concepto de subordinación en el marco de la economía colaborativa
Sarai Rodríguez González
- Comunicación 3.—Recentralización productiva: las consecuencias de la internalización de actividades sobre los puestos de coordinación y control
Pablo Puente Martínez
- Comunicación 4.—El contrato de franquicia y los alcances de la integración empresarial en el contrato
Elisa Zegarra Isla
- Comunicación 5.—Il contratto di rete nel settore agricolo. Profili giuslavoristici
Simone Caponetti
- Comunicación 6.—Abordagem sobre a criação de empresas Spin-off: desafios jurídicos
Sofia Vairinho, João Guerreiro, Sonia Rodríguez Sánchez y Francisco José León Sanz

MESA II
REDES EMPRESARIALES, CONTRATO DE TRABAJO
Y CONDICIONES LABORALES

- Comunicación 7.—La influencia de los deberes fiduciarios sobre la configuración de las relaciones laborales en las redes empresariales
Carlos Gómez Asensio
- Comunicación 8.—Las redes empresariales y la posición real en la identificación del empleador como reto ante el futuro laboral inmediato
Jorge Luis Mayor Sánchez

Comunicación 9.—Empresas en red y desplazamiento temporal transnacional de trabajadores: condiciones de trabajo y prevención del fraude

Dulce María Cairós Barreto

Comunicación 10.—Descentralización productiva y movilidad internacional de trabajadores

Mireia Llobera Vila

Comunicación 11.—Listas negras y redes empresariales. Análisis de la STS de 12 de noviembre de 2015

Rebeca Karina Aparicio Aldana

Comunicación 12.—El posible impacto de la reciente jurisprudencia del TJUE en materia de sucesión de empresas en relación con el desarrollo jurisprudencial español

Juan Francisco Moreno Domínguez

MESA III

REDES EMPRESARIALES, SALUD LABORAL Y DERECHOS COLECTIVOS

Comunicación 13.—Redes empresariales y prevención de riesgos laborales

Roberto Fernández Fernández

Comunicación 14.—La *gig economy* y la obligación de coordinar la seguridad y salud de sus «autónomos»

Henar Álvarez Cuesta

Comunicación 15.—Redes empresariales y derecho de huelga: las nuevas manifestaciones del esquirolaje

Carmen Grau Pineda

Comunicación 16.—Legitimación para negociar convenios colectivos en empresas vinculadas organizativa o funcionalmente y nominativamente identificadas

Olaya Martín Rodríguez

Comunicación 17.—Rappresentanza «sindacale» e contrattazione collettiva «di rete» in Italia. Lo schema del contratto di prossimità

Valentina Anibaldi

MESA IV

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

Comunicación 18.—Contratto di rete e disciplina dei rapporti di lavoro in Italia

Giuseppe Antonio Recchia

Comunicación 19.—La figura del datore di lavoro tra rete soggetto e rete contratto

Luca Di Salvatore

Comunicación 20.—Distacco e codatorialità nelle reti d'impresa: caratteri innovativi ed elementi problematici

Francesco Mercuri

Comunicación 21.—El concepto de cesión de trabajadores (desplazamiento) en las redes de empresas: análisis comparado entre Italia y España

Antonino Imbesi

Comunicación 22.—*Business Networks* e tutela dei lavoratori nel distacco e somministrazione di manodopera: il modello italiano nella prospettiva europea
Marco Mocella y Camilla Crea

MESA V
EXPERIENCIAS DE GESTIÓN LABORAL
Y CONTROL DE LAS REDES EMPRESARIALES

Comunicación 23.—Los desafíos de la mundialización en el mundo del trabajo: el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro
Ana Belén Ysasa

PRESENTACIÓN

EL IMPACTO LABORAL DE LAS REDES EMPRESARIALES: RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN

«... la storia del diritto del lavoro (...) si presta ad essere scandita anche (e forse soprattutto) dal mutamento della posizione giuridica del datore di lavoro».

G. VARDARO, *Subordinazione ed evoluzionismo* (1989)

Los años transcurridos desde que Gaetano Vardaro escribiese, con ocasión de la celebración en la por entonces nueva Facultad de Derecho de la Universidad de Trento de un seminario internacional cuyos anales serían recogidos luego en el volumen colectivo *Lavoro subordinato e dintorni* (Bologna, Il Mulino, 1989), las palabras recién transcritas, han servido para confirmar la intuición fundamental de su autor. No otra que la de considerar que aquello que se encuentra en constante transformación dentro del contexto al que ha de ser aplicado el aparato de soluciones normativas propio del Derecho del Trabajo, y por tanto debe ser tomado en consideración para valorar su adecuación a la realidad normada, no es tanto, ni principalmente, la posición del trabajador, como suele sostenerse, sino más bien la del empleador o empresario. Porque, en efecto, si en las últimas décadas se ha producido un cambio fundamental en dicho contexto por efecto de las transformaciones económicas, sociales, tecnológicas y productivas iniciadas no mucho antes de que las mismas fueran escritas, este ha afectado sustancialmente a la articulación del sujeto «sobre cuyo interés creditorio se ve modulada la puesta en consideración de la persona del trabajador subordinado por parte del ordenamiento jurídico-estatal», por utilizar otra frase del propio Vardaro. Esta es, por lo demás, una transformación que se mide, como lo advertiría el mismo autor citando los ejemplos por entonces emergentes de los grupos de empresas y las franquicias, en términos de «fragmentación y redistribución entre varios sujetos o entidades del universo creditorio que estábamos habituados a considerar de forma unitaria».

Hoy no hay nada sustancial que añadir a estas observaciones. No solo porque en las últimas décadas hemos asistido a la progresiva sustitución del modelo tradicional de empresa, de organización vertical y autosuficiente, por fórmulas horizontales basadas en la creación de múltiples vínculos de colaboración de carácter no meramente episódico u ocasional entre empresarios independientes desde el punto de vista jurídico, con el fin de desarrollar coordinadamente las distintas fases o etapas de un mismo proceso productivo. Sino principalmente porque el hecho de que los procesos productivos sean normalmente hoy, por efecto de dicha mutación, el resultado de la interacción tendencialmente estable de aportaciones parciales desarrolladas por una pluralidad de sujetos coordinados entre sí, determina que las prestaciones de los trabajadores que en ellos intervienen se encuentren integradas en un ámbito de organización cuyos confines no coinciden ya, a diferencia de lo que ocurría en el pasado, con los de la persona que ocupa la posición de empleador o empresario desde el punto de vista formal. Una circunstancia de cuya incidencia sobre la posición jurídica del trabajador subordinado no parece que pueda ser soslayada. O que deba dejar de ser, al menos, objeto de una valoración atenta y cuidadosa.

Esto último es, sin embargo, lo que ha venido ocurriendo. Construido a imagen y semejanza de la empresa tradicional, por hipótesis autosuficiente, nuestro Derecho del Trabajo parte de concebir el contrato de trabajo como un vínculo exquisitamente bilateral entre un empresario y un trabajador, para el cual la manera como aquel se organice para desarrollar sus actividades, así como las relaciones que pueda establecer con otros empresarios, resultan en principio indiferentes. De hecho, la principal y casi única regulación de carácter laboral de las relaciones entre empresarios es la contenida en el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que prevé un singular supuesto de responsabilidad de la empresa principal por las obligaciones laborales y de seguridad social de quienes contraten con ella la realización de una obra o la prestación de un servicio. En coherencia con la realidad organizativa y productiva imperante en el momento en el que fue aprobado, este precepto contempla la cooperación entre empresarios como el resultado de la estipulación de un único negocio jurídico —la llamada «contrata»— cuyas consecuencias se sitúan en el exterior del contrato de trabajo, en el terreno de la responsabilidad por el pago de las deudas del contratista potencialmente insolvente.

Es más, la presencia de esta regulación ha terminado por influir —y de forma decisiva además— en la propia comprensión de los fenómenos emergentes en los últimos años. En particular, como es fácil de advertir a poco que se acerque uno a los más difundidos estudios sobre la materia, ha conducido a la mayor parte de la doctrina a tomar la parte por el todo, identificando el conjunto de los cambios operados en las formas de organización empresarial casi de forma exclusiva con el recurso a la subcontratación, en particular en los supuestos en los que esta tiene lugar como resultado de la decisión de transferir al exterior procesos o funciones realizadas con anterioridad de forma autosuficiente, recurriendo para ello a la noción, de efectos

en el fondo reductivos, de descentralización productiva. Y también a centrar la atención, a la hora de postular respuestas para dicho fenómeno, en las ya apuntadas por dicho precepto, con casi total exclusión de cualesquiera otras. Basta pasar revista al interminable debate en torno a los alcances de la noción, de origen en el fondo jurisprudencial, de «propia actividad», a la que se anuda la imposición de la responsabilidad solidaria, y su mayor o menor aptitud para hacer frente a toda la problemática planteada por los cambios operados en el modelo empresarial, para tomar cuenta de esto.

Cabe preguntarse: ¿es acaso la subcontratación la única fórmula por medio de la cual puede materializarse la colaboración entre empresarios dentro del nuevo modelo productivo? Pero, sobre todo: ¿el único efecto que puede tener la circunstancia de que un empresario articule su proceso productivo contando con la colaboración estable y no ocasional de otros, que cuentan a su vez con sus propios trabajadores, es el de un incremento del riesgo de que aquellos no abonen los salarios y las cuotas de Seguridad Social a los que están obligados? O, planteado el interrogante desde la perspectiva inversa: ¿el hecho de que las actividades productivas se estructuren en la actualidad recurriendo a fórmulas de cooperación tendencialmente estables entre diversos empresarios, con la consiguiente integración de las prestaciones de quienes para cada uno de ellos prestan servicios dentro de un espacio de dimensiones mayores que las marcadas por su relación contractual, es capaz de desplegar algún efecto tangible más allá del ya apuntado sobre ellas, y reclama, por tanto, algún tipo de respuesta del ordenamiento laboral distinta de la meramente defensiva frente a la insolvencia?

Estos son los dilemas que emergen de la confrontación entre el nuevo modelo productivo y los esquemas tradicionales que han presidido hasta el momento la respuesta del ordenamiento jurídico-laboral a la colaboración entre empresarios. Para hacerles frente es preciso, antes que nada, servirse de categorías analíticas nuevas, tomadas del Derecho Civil y Mercantil antes que procedentes del propio Derecho del Trabajo, que sean capaces de dar cuenta del fenómeno organizativo empresarial emergente en toda su amplitud y diversidad, superando las limitaciones de las nociones utilizadas hasta el momento. Pero también, y de forma muy especial, realizar a partir de este encuadramiento unitario una ponderación lo más cercana a la realidad social de base que resulte posible de sus, por otra parte inocultables a estas alturas, repercusiones laborales. Todo ello con el objetivo de valorar la aptitud de las soluciones normativas existentes para hacerles frente. Postulando, de ser preciso, la construcción de respuestas nuevas o la adaptación de las vigentes con ese propósito. En el fondo, no se trata sino de recorrer el mismo camino seguido hace tiempo por el ordenamiento laboral en relación con las contrataciones, que no son una figura laboral sino civil, frente a la cual se optó en su momento, en atención a las potenciales consecuencias negativas de su empleo, medidas en términos de elevación del riesgo de intervención en estos negocios de empresarios escasamente

solventes, por introducir una respuesta normativa que rompe la simetría interna de la relación de trabajo, al imponer a un sujeto que no ocupa la posición de empleador pero que se beneficia de forma indirecta de la prestación de servicios del trabajador, el deber de abonar con carácter solidario los salarios y las cuotas de Seguridad Social devengados durante el encargo.

La obra colectiva que nos complace presentar a través de estas páginas se inspira en esta doble línea de aproximación metodológica al fenómeno. Su punto de partida se encuentra, así pues, en una intuición fundamental: la de la aptitud de la noción de «red empresarial», entendida en sentido amplio, como toda fórmula de cooperación productiva tendencialmente estable entre sujetos empresariales jurídicamente independientes, para abarcar en toda su amplitud el carácter poliédrico y múltiple, además de contradictorio, de las estructuras organizativas que caracterizan el desenvolvimiento de la economía moderna. A la que se añade la convicción en torno a la necesidad de invertir el camino a través del cual la doctrina se ha venido aproximando al análisis de las fórmulas de colaboración interempresarial, representado por el estudio de su tratamiento por parte del ordenamiento jurídico. Y empezar, por tanto, por prestar atención a las redes empresariales en sí mismas, a su dinámica y a sus muy variadas modalidades y formas de expresión, así como al examen del impacto que su funcionamiento es capaz de tener sobre las relaciones de trabajo que se desenvuelven en su seno, con el fin de detectar, en función de ello, las necesidades de regulación a las que las normas laborales han de ofrecer respuesta. Ir, pues, «de la realidad al ordenamiento», en vez de hacerlo, «del ordenamiento a la realidad», como se viene haciendo, sirviéndose de una categoría analítica lo suficientemente amplia como para abarcar en su globalidad el fenómeno estudiado.

Fruto de las labores desarrolladas en el marco del *Proyecto de Investigación «Impacto laboral de las redes de empresas»*, financiado por el Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades (ref. DER 2015-67099-P MINECO/FEDER), y en particular del trabajo de los profesores que forman parte de sus equipos de investigación y de trabajo, aunque contando con la muy destacada contribución de investigadores invitados, la obra parte, como no podía ser de otro modo, de identificar con carácter general las repercusiones de las transformaciones de la empresa sobre el sistema de Derecho del Trabajo (*Carlos Palomeque*) y marcar los contornos de la noción de red empresarial, de carácter mercantil antes que laboral (*Juan Antonio Ruiz Perís*), para pasar a continuación a identificar las distintas fórmulas de cooperación susceptibles de dar lugar a una red empresarial, con particular atención a tres que resultan de especial relevancia: la franquicia, las contratas y las uniones temporales de empresas (*David Lantarón, José Antonio Baz y Carmen Solís*) y a valorar el impacto potencial de cada una de ellas sobre cinco áreas temáticas fundamentales, como son: a) la identificación del sujeto que ocupa la posición de empleador o empresario (*Luca Nogler y Wilfredo Sanguineti*), b) la celebración, duración, modificación y extinción de los contratos de trabajo (*Rosa Morato*); c) las condiciones

laborales (*Agustín García Laso*); d) la seguridad y salud en el trabajo (*María Luisa Martín Hernández*); y e) los derechos colectivos de libre sindicación, negociación colectiva y huelga (*Juan Miguel Díaz, Gloria Rojas y Juan Bautista Vivero*), sirviéndose en todos los casos de una metodología plural en la que el análisis jurídico se ve enriquecido por la consideración de la racionalidad económica y organizativa de los fenómenos considerados, dirigida a valorar, como ha quedado apuntado, la aptitud de las soluciones normativas en curso para hacer frente a los desafíos plantados por esta nueva forma de organizar las actividades empresariales, así como a formular propuestas que permitan abordarlos de manera coherente y sistemática. La obra se completa con dos grupos de estudios de carácter complementario. El primero dirigido a presentar y someter a la crítica el tratamiento que reciben las redes empresariales, o al menos algunas de sus manifestaciones, dentro de otros ordenamientos, tanto europeos como americanos, con énfasis en los casos de Portugal (*Catarina de Oliveira Carvalho*), Italia (*Ilario Alvino*) Francia (*Eduardo Martín Puebla e Isabelle Daugareilh*) y Perú (*Guillermo Boza y Vanessa Mejía*). Y el segundo a examinar la singular problemática planteada por la actuación de las denominadas «empresas multiservicios» (*José Luis Monereo y Amparo Esteve*). El resultado es un total de veintidós estudios, cuya amplitud pretende ofrecer un catálogo lo más completo y exhaustivo posible de las consecuencias que la emergencia de la red como modelo organizativo empresarial sustitutivo de la empresa verticalmente integrada supone para el Derecho del Trabajo. Pero, a la vez, un inventario de las respuestas que, parcial y trabajosamente, vienen construyéndose desde distintos ámbitos en la actualidad, tanto en nuestro ordenamiento como en otros de nuestro entorno, para hacerles frente. Y, por supuesto, también una batería de propuestas dirigidas a reforzar el cumplimiento de los fines institucionales del ordenamiento laboral en este nuevo contexto, elaboradas por los autores a partir del estudio de cada uno de los temas propuestos.

Hemos de indicar, en fin, que el origen de estos materiales se encuentra en las ponencias presentadas por la mayoría de los autores en el *Seminario Internacional «Impacto laboral de las redes empresariales»*, celebrado en Salamanca los días 9 y 10 de noviembre de 2017, como parte de las actividades del Proyecto de Investigación antes referido, así como del programa formativo extraordinario del Máster Universitario en Derecho del Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Salamanca. La realización de este seminario permitió a los autores presentar y someter al debate primeras aproximaciones al tratamiento de sus respectivos temas, las cuales ven ahora la luz en sus versiones definitivas, que incorporan los alcances de su discusión con los demás integrantes de los equipos de investigación y de trabajo del Proyecto, así como del resto de participantes. La realización de este seminario se vio enriquecida, por lo demás, por la presentación de veinticinco comunicaciones por parte de investigadores de cinco países diferentes, a todos los cuales expresamos nuestra gratitud por haberse sumado a esta propuesta de reflexión colectiva

sobre un tema respecto de cuyo tratamiento no existen demasiados precedentes a nivel doctrinal, al menos en nuestro medio. El elevado número de comunicaciones presentadas, que aparecen reflejadas en su mayor parte en esta obra a través de un anexo con el formado de CD, así como su alto nivel, son expresión de la medida en que la cuestión del impacto de las nuevas formas de colaboración interempresarial sobre el sistema del Derecho del Trabajo empieza a ser objeto de atención por parte de las nuevas generaciones de laboristas de diversos países.

Si fuese necesario sintetizar en unas pocas palabras la conclusión general que se deriva del extenso trabajo de investigación desarrollado por los autores, podría afirmarse que de él se desprende la necesidad de hacer frente al fenómeno de la emergencia de la red como fórmula organizativa empresarial hegemónica, antes que recurriendo a la tipificación o subjetivización de estas estructuras o a la construcción para ellas de un régimen jurídico particular, dotando a las instituciones que conforman el ordenamiento laboral de una especial sensibilidad hacia la dinámica de cooperación creada por esta particular manera de estructurar los procesos productivos, que permita valorar los actos de gestión de las relaciones de trabajo que se produzcan al interior de las empresas que operan en red teniendo en cuenta el sustrato de relaciones con otros empresarios en el que se inscriben y la actividad productiva global a la que por lo general sirven. Es decir, llevar a cabo una aplicación de las instituciones concernidas en cada caso, no en términos de sujeto empleador, como viene ocurriendo, sino de proceso o ciclo productivo, recuperando a tal efecto la noción tradicional de empresa, bien que liberada de cualquier adherencia subjetiva.

Es evidente que este cambio de perspectiva no es capaz de alumbrar la emergencia de un nuevo Derecho del Trabajo. Pero sí, al menos, de una nueva manera de entenderlo y aplicar sus soluciones e instrumentos.

El Pinar de Alba (Salamanca) y Almodóvar del Campo (Ciudad Real),
18 de agosto de 2018

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND
JUAN BAUTISTA VIVERO SERRANO

Editorial Comares

