

*Antonio Ojeda Avilés**

Aspectos laborales de las redes de empresas

I. Identidad y función.

La mejor forma de aproximarnos a este fenómeno nuevo de tan amplia difusión en determinados sectores consiste en echar un vistazo a internet. Una nube inmensa de redes de todo tipo, entre las que destacaremos a nuestro propósito las económicas y sociales, inunda los buscadores hasta cansar al usuario. Forman listas interminables al indagar sobre el concepto de red, e igual sucede con los términos *network* o *cluster*. Las empresas buscan aliados temporales o permanentes para sus proyectos de todo tipo, y la fórmula menos comprometida es la de una red. En ocasiones no existe ni siquiera un compromiso formal, un contrato, sino una mera actuación conjunta por tácito acuerdo. Ocurre que incluso el tácito acuerdo puede llegar a organizar una estructura laboral que viene pagada puntualmente por los beneficiarios y sometida a reglas directivas, acaso las habituales del mercado, y por ello entran de pleno en el ámbito de nuestro estudio. Estructuralmente consisten en Sistemas Interorganizativos (SIO), cuya implantación «aporta indudables ventajas estratégicas mediante el aumento de la eficacia interna y la modificación del poder de negociación»¹. Pero los análisis desde el Derecho del Trabajo prácticamente no existen, ni en España ni en otros países, por lo que en buena parte habremos de internarnos en un campo por desbrozar.

Me atreveré a una definición de las redes que pueda servir al Derecho del Trabajo: consisten en una coordinación empresarial estable de medios instrumentales con repercusión laboral para impulsar los objetivos propios de cada empresa miembro.

- a) Es una coordinación estable, aunque no necesariamente permanente. Fugaces coincidencias entre empresas, tácticas comunes de ocasión, evidentemente no consagran una red.
- b) De empresas, pues la mayor parte de los mecanismos legales que veremos a continuación, desde los servicios mancomunados de prevención de riesgos hasta las uniones temporales, están pensados para ellas.
- c) Con eventual creación de medios instrumentales que de ordinario serán monotemáticos y de escaso personal.

* Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Sevilla.

¹ MATÍAS CLAVERO, G., y ARIAS OLIVA, M., «Dirección estratégica de redes organizacionales», *MTAS*, 46 (2003), pg. 137.

d) Con repercusión laboral, o dicho en otros términos, con influencia directa sobre uno o varios trabajadores, por cuanto forman parte de la unidad instrumental o se ven influidos por la actividad de la misma. La unidad de comercialización, de lobbying, de informática, financiera, etc., de la red de empresas puede contar con empleados, o bien utilizar el trabajo de quienes pertenecen a las empresas integrantes.

e) Para impulsar los objetivos propios de cada empresario, no para sustituirlos como entidad empresarial. Aquí radica el punto característico de las redes, el distintivo frente a los grupos de empresas, que pueden poner en común determinados servicios, pero siempre con fines integrados. Las empresas en red difieren, así, de la empresa-red por la plena independencia de objetivos de cada una de aquéllas, que ponen en común un instrumento gestor o prestador de servicios —a veces muy agresivo, como puede ser un broker de información estratégica— de manera auxiliar a sus objetivos propios².

Todos y cada uno de los aspectos mencionados son discutibles y encuentran excepciones. Por ejemplo, la coordinación entre las empresas integrantes resulta muy discutible en el caso de los parques tecnológicos en donde una serie de empresas utilizan los servicios puestos a su disposición por un ente público y pagan una cantidad por instalarse en ellos. Igual cabe decir, porque vienen a ser conceptos equivalentes, de los polígonos industriales³, o incluso de las lonjas, mercados de abastos o superficies de asentamiento de mayoristas, de los centros comerciales, de los «viveros de empresas»⁴, o de los puertos de mar y aeropuertos. Pues bien, en todos estos casos hay un acuerdo empresarial para incorporarse a la red, aunque lo habitual será que los trabajadores adscritos específicamente a ella tengan como contraparte a la entidad gestora, ya sea pública o privada, o dicho en otros términos, que la red no aparezca como empleadora de dichos trabajadores, aunque se beneficie de su actividad.

Una clasificación de las redes de empresas debe distinguir entre el elemento organizativo y el elemento geográfico. Las pocas leyes que aluden a la coordinación de empresas se centran básicamente en el segundo, el hecho de que varias empresas coincidan en un mismo lugar de trabajo, por ejemplo. Sin embargo hay al menos cinco posibles situaciones en donde el fenómeno

se produce, y sólo una de ellas corresponde al supuesto del lugar compartido:

a) Redes de empresa con *lugar* de trabajo⁵ acotado y compartido. Por ejemplo, las pistas de aterrizaje de un gran aeropuerto, en donde coinciden las tripulaciones de los aviones, los mecánicos, los conductores de autobuses, la seguridad, el *catering*, el servicio de bomberos, etc., que pertenecen a una diversidad de empresas.

b) Redes de empresas con lugar de trabajo acotado y contiguo. Por ejemplo, en ese mismo aeropuerto, las zonas comerciales donde multitud de firmas ofertan sus productos desde su respectivo local.

c) Redes de empresa con lugar de trabajo abierto y contiguo. Por ejemplo, un valle cubierto de fábricas dedicadas a la producción de un mismo artículo.

d) Redes de empresas con lugar de trabajo disperso. Por ejemplo, una unión temporal de empresas que opta a un concurso para levantar un mapa de polución en el conjunto del país.

e) Redes de empresas con una combinación de varios de los supuestos anteriores. Por ejemplo, el servicio de rampa y pasajeros (*handling*) de un aeropuerto, con un lugar de trabajo que en unas zonas es compartido (pistas) y en otras contiguo (terminal de pasajeros).

Por ello que lo esencial en una red de empresas no sea tanto el elemento geográfico, muy visual y plástico pero superficial, como el organizativo, consistente en la cooperación estable entre las firmas que componen la red sin por ello trabarse con los vínculos económicos o jurídicos propios de los grupos de empresa. En la red existe plena autonomía de objeto mercantil para cada empresa, y la ayuda mutua sirve para crear o gestionar una obra o servicio que sólo compromete a una parte de los efectivos de cada una de ellas.

Hagamos un recorrido de los diversos supuestos de redes, sin ánimo de ser exhaustivos.

1. Como se sabe, de todos los fenómenos que asumen el aspecto de una red el más conocido es el de los distritos industriales, una peculiar organización lábil pero efectiva que ha florecido entre las empresas artesanas del norte de Italia y en algunos puntos de otros países, hasta suscitar la admira-

⁵ Lugar de trabajo consiste en el espacio común donde actúa el conjunto de empresas con sus *centros* de trabajo. Como concepto «cuyo ámbito objetivo es mucho más amplio» que el de centro de trabajo, SALCEDO BELTRÁN, M. C., *El deber de protección empresarial de la seguridad y salud de los trabajadores*, Tirant, Valencia, 2000, pgs. 107-108, citando en nota doctrina de suplicación.

² Las empresas-red como resultado de la descentralización y el *outsourcing* empresarial, en GAROFALO, G., «Un profilo ideologico del diritto del lavoro», en VV AA, *Studi sul lavoro (Scritti Giugni)*, Bari, 1999, vol. I, pg. 465.

³ La conexión con las reconversiones industriales de los años setenta y ochenta, al menos para España, en BENTON, L., «La emergencia de los distritos industriales en España: reconversión industrial y divergencia de respuestas regionales», en VV AA (PYKE y SENGENBERGER, comp.), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas*, vol. III, *Distritos industriales y regeneración económica local*, Madrid, 1993, pgs. 81 y ss.

⁴ Un caso discutido es el del IMADE, Instituto Madrileño de Desarrollo, que pretende ser una red de parques tecnológicos y empresariales mediante la creación de redes de infraestructuras (diario *El País* de 29 de enero de 2002).

ción y los deseos de emulación de los demás⁶. Se trata de un bloque intensivo de pequeñas y medianas empresas nacidas en un entorno muy próximo geográficamente y de nivel tecnológico y cultural desarrollado, que se unen a voluntad poniendo en común a veces un servicio de mercadotecnia, o de prospección, o de informática, o de laboreo intensivo, pongamos por caso⁷. Un distrito industrial de tipo distinto al de los mencionados de las pequeñas artesanías del norte de Italia se encuentra en el Silicon Valley californiano, pues su formación en red, a tenor de la definición ofrecida más arriba, casi no alcanzan trascendencia laboral y es de carácter circular, ya que se reducen a eventuales joint ventures, intercambio de información tecnológica, contratos con especialistas de la Universidad de Stanford, etc., con origen y retroalimentación en ella⁸. En España también han aparecido distritos industriales, en unos casos como «exudación» de las grandes urbes –Fuenlabrada/Humanes en el cinturón industrial de Madrid⁹, o el Vallés Oriental junto a Barcelona¹⁰–, en otros con base rural al estilo italiano –cerámica de Onda y Alcora, calzado en Vall d'Uxó, Elda, Villena y Elche, juguete en Ibi,

⁶ Cfr. PYKE, F., BECATTINI, G., y SENGENBERGER, W., *Industrial Districts and Inter-Firm cooperation in Italy*, OIT, Ginebra, 1990; PYKE, F., y SENGENBERGER, W., *Industrial Districts and Local Economic Regeneration*, OIT, Ginebra, 1992; PYKE y SENGENBERGER (comp.), *Los distritos industriales y las pequeñas empresas*, MTSS, Madrid, 1994; NUTI, F., *I Distretti dell'Industria Manifatturiera in Italia*, Franco Angeli, Milán, 1992; GARCÍA MACÍAS, A., «Redes sociales y "clusters" empresariales», *Redes-Revista Hispana para el Análisis de Redes Sociales*, Aguascalientes, vol. I, nº 6; Junto a los aproximadamente doscientos distritos italianos muy estructurados, Francia dispone, por ejemplo, de los distritos del calzado en Romans, cuchillería en Thiers, textil en Roanna, lentes en el Jura, torneado en el valle del Arve, etc., que han constituido en 1998 un Club de los Distritos Industriales Franceses, con forma jurídica de asociación.

⁷ Se les llama también, por lo dicho, «sistemas industriales locales» [así, GROUZIEN, A., SOUCHARD, N., y DEL SOL, M., «Trajectoires industrielles, normes locales d'emploi et précarités: comparaison des bassins d'emploi fongerais et redonnais», *Travail et Emploi*, 80 (1999), 9 ss.], o «mundos socioproductivos diferenciados». Un ejemplo documentado en nuestro país de servicio común de un distrito industrial es el Instituto Tecnológico del Calzado y Conexas, INESCOP, con sede en Elda (Alicante), inicialmente una cooperativa y en la actualidad una Asociación de Investigación, sin ánimo de lucro, formada por las empresas del calzado con aportaciones económicas de ellas y de las Administraciones Públicas, para análisis de laboratorios, cursos de formación o informes de ensayo. INESCOP tiene personalidad jurídica y las empresas miembro participan en la gestión a través de la Asamblea General, que elige al presidente y al consejo rector: TOMAS, CONTRERAS y DEL SAZ, «Institutos tecnológicos y política sectorial en distritos industriales», *Economía Industrial*, IV (2000), 28.

⁸ Distritos tecnológicos son también el de la carretera 128 de Boston, Grenoble en Francia o Cavanese e Ivrea en Italia. Como indica SAFÓN CANO, se alejan en alguna medida del modelo canónico de industrialización endógena y difusa, en especial en lo tocante a orígenes y características de la organización productiva («Estudio de la cooperación interempresarial en los distritos industriales ortodoxos», comunicación al *I Congreso de Ciencia Regional de Andalucía: Andalucía en el umbral del siglo XXI*, pg. 320).

⁹ Vide CELADA, F., «El distrito industrial de la Periferia Suroeste del área metropolitana de Madrid», *Economía y Sociedad*, I (1988), pgs. 7 y ss.

¹⁰ COSTA, M. T., «El sistema de especialización flexible y difusión industrial. Estudio de la comarca del Vallés Oriental», *2º Congrès d'Economia de Catalunya*, Barcelona, 1988.

mármol en Macael, textil de Alcoy y Onteniente¹¹, artesanía del cuero en Ubrique y Valverde del Camino¹²–.

Como puede verse, concentración geográfica y monoproducción industrial son características estructurales de tales distritos. Los especialistas indican que las relaciones entre las distintas empresas suelen ser asimétricas, y que una de ellas asume el papel de guía o toma la iniciativa en la senda de la coordinación estable. Papel animador que pueden protagonizar también las Administraciones públicas¹³. La red de empresas se completa desde el punto de vista laboral por la existencia de trabajadores intersticiales, autónomos, semiautónomos, a tiempo parcial, familiares, etc. Un distrito industrial maduro da origen, por último, a que las empresas, sindicatos, administraciones, bancos, etc., se identifiquen con la comunidad y propendan a la cooperación gracias al sentimiento colectivo y social de pertenencia a un mismo grupo.

2. Desde otro punto de vista asumen también la formación en red una serie de experiencias en donde cierto número de pequeños establecimientos –pequeños aunque el titular empresario tenga una amplitud multinacional– ocupan un espacio dentro de una instalación económica perteneciente a otra empresa, para fines que no integran los de ésta, pues en ese caso tendríamos un supuesto de contrata o subcontrata. Tanto la empresa titular como las arrendatarias se hallan en pie de igualdad y autonomía y pueden entablar lazos de cooperación en diversos aspectos. Se trata de algo diferente a lo que Luca TAMAJO ha denominado terciarización *intra moenia* o también la fábrica multisocietaria, cuya evolución actual abarca no sólo a los comedores, la vigilancia o la limpieza de la gran empresa, sino también actividades pertenecientes al core business de la misma¹⁴; me refiero en cambio, y por lo que aquí incumbe, a la actividad de mayoristas en las lonjas, de boutiques en los centros comerciales, de empresas nacientes en los viveros municipales, de expositores en las ferias, de franquiciados en las grandes superficies.

Cuando el elemento compartido, ya sea la superficie donde tienen lugar las actividades del conjunto, ya la vigilancia y demás servicios conexos, ya otros

¹¹ SUCH, J., «Estrategias comerciales en los distritos industriales: el caso de la industria textil de Alcoi-Onteniente», *Información Comercial Española*, 746 (1995), pgs. 57 y ss.

¹² Para éstos y otros ejemplos, SAFÓN CANO, «Estudio de la cooperación interempresarial en los distritos industriales ortodoxos», pgs. 322-323.

¹³ La actuación de los Ayuntamientos afectados es crucial en ello, pero también puede darse una política autonómica o estatal consciente del valor de los distritos locales. La Comunidad Autónoma valenciana, donde mayor número de distritos industriales existen en nuestro país, ha creado en 1984 el IMPIVA, Instituto de la Mediana y Pequeña Industria Valenciana, que ha impulsado una red de Institutos Tecnológicos en apoyo de los diversos distritos industriales de la Comunidad.

¹⁴ «I processi di terciarizzazione "intra moenia" ovvero la fabbrica multisocietaria», en VVAA, *Studi sul lavoro in onore del professore Gino Giugni*, Bari 1999, pgs. 383 y ss. El autor analiza acertadamente el fenómeno descrito desde la perspectiva de la ley italiana de contrata 1369/1960.

aspectos referentes a la actividad financiera, industrial o mercantil de la red, son gestionados por una entidad subordinada creada *ad hoc* por ésta, o asumida vicariamente por una emanación de la red, surge el problema de las relaciones entre ésta y los trabajadores destinados en la entidad auxiliar¹⁵. Por supuesto que estoy hablando de un primer nivel de coordinación, el menos sofisticado. Cabe un segundo nivel antes de llegar al grupo de empresas, que consiste en la gestión de la actividad auxiliar por una empresa externa a la red, quizá una empresa de servicios, en cuyo caso estimo que la red misma pierde significado desde el punto de vista laboral y se aplica para los trabajadores de la empresa auxiliar, en casos dados, la responsabilidad establecida para los supuestos de contratos en el artículo 42 ET¹⁶.

3. No siempre la red surge en un ambiente de pequeños establecimientos y PYMEs. La globalización de la economía fuerza a unirse a empresas que en el respectivo país pueden considerarse grandes, con vistas a competir por las contrataciones internacionales o nacionales. Otras veces impulsa a la conexión la especialización de una de ellas a nivel geográfico o productivo, que le erige en interlocutora privilegiada del organismo (público) ofertante, pero necesita de otra empresa de mayores dimensiones para hacer frente a la obra o servicio en cuestión. En ocasiones el motivo consiste, simple y llanamente, en crecer para ser escuchados por las autoridades públicas. La perentoriedad de crecer en tamaño manteniendo la flexibilidad de la independencia lleva, también, a uniones coyunturales como antesala o período de prueba antes de llegar a una fusión.

4. En España revisten cierta importancia, en fin, las redes públicas donde se agrupan las empresas por imperativo legal o donde los entes coordinados son entes públicos. Ejemplo de las primeras son las comunidades de regantes y juntas de explotación diseminadas por toda la geografía del país para administrar el agua escasa¹⁷; de lo segundo tenemos como muestra a las

¹⁵ De ordinario se tratará de una empresa instrumental, pero también puede aparecer algo más sofisticado, en la gestión directa o en el control de la red, como sucede con los «entes bilaterales» de empresarios y sindicatos surgidos en el artesanado de Lombardía, Veneto, Emilia Romagna y Toscana, y en las cuatro áreas artesanas de Brianza, Bellunese, Bolonia y Prato: sobre estos entes italianos, cfr. PERULLI, P., y SABEL, CH. F., «Gli enti bilaterali dopo l'inizio: tre approcci a una interpretazione operativa», *Diritto delle Relazioni Industriali*, 2 (1996), 27 ss.

¹⁶ Cuando se trata de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa principal.

¹⁷ Las Juntas de Explotación se integran por los usuarios de los cauces y pantanos y tienen por finalidad coordinar el aprovechamiento de las obras hidráulicas y de los recursos de agua cuyos aprovechamientos estén especialmente interrelacionados (art. 30 Ley de Aguas 29/1985, de 2 de agosto). Las Comunidades de regantes, corporaciones de Derecho público adscritas al organismo de cuenca, agrupan forzosamente a las empresas agrícolas comprendidas en su ámbito y realizan funciones de policía, distribución y administración de las aguas que tengan concedidas por la Administración. Varias comunidades de usuarios en zonas contiguas podrán agruparse o fusionarse en una sola comunidad si así lo acuerdan las juntas generales respectivas (arts. 199, 200 y 202 Reglamento de Aguas, RD 849/1986, de 11 de abril).

mancomunidades de municipios para gestionar una obra o servicio que interesa a todos¹⁸. En ambos casos el nexo tiene carácter instrumental o auxiliar respecto a la finalidad de sus miembros, los cuales mantienen su autonomía y preponderancia sobre la estructura creada. El hecho de aflorar un elemento jurídico-público no impide su consideración de redes de empresas a efectos laborales, como no lo ha impedido cuando el Tribunal Supremo montó su teoría de los grupos de empresa basándose en los grupos de entes públicos: la comunidad de regantes o la mancomunidad de municipios puede promover un servicio común sobre el que retengan la última decisión en materia laboral, de donde cabrá discutir algún tipo de corresponsabilidad. Redes corporativas que incluso pueden coordinarse entre sí para, por ejemplo, negociar un convenio colectivo, como sucede con las comunidades de regantes de la provincia de Castellón, en cuya comisión negociadora se encuentran «las organizaciones empresariales Sindicato de Riegos de Castellón, Sindicato de Riegos de Almazora y Junta de Aguas de La Plana y la central sindical UGT, en representación de las partes empresarial y trabajadores»¹⁹, mostrando la vieja peculiaridad de negociar con legitimaciones cruzadas –tres corporaciones individuales con un sindicato– y la sospecha de que posiblemente nos hallemos ante un convenio de eficacia limitada por la falta de representatividad de UGT.

5. Un fenómeno de concentración geográfica de empresas bajo una estructura jurídico-pública lo hallamos en los puertos comerciales donde el tráfico diario de mercancías ha originado un volumen permanente de estibadores y de empresas dedicadas a las labores de carga y descarga, así como unas estructuras comunes, con toda la apariencia de una compacta agrupación mercantil. En la mayor parte de los países europeos los gobiernos han organizado una actividad tan esencial para el interés público dictando leyes reguladoras. En España tales puertos de interés general se convirtieron en puertos públicos, y la Ley 27/1992, de Puertos del Estado y de la Marina Mercante, diseñó el esquema operativo de los mismos, cada uno de ellos regido por la Autoridad Portuaria, y en los que actúan, por un lado la Sociedad Estatal de estiba y desestiba, auténtica empresa de trabajo temporal en régimen mercantil²⁰ que cede trabajadores a las empresas que operan en el puerto, y por otro las empresas estibadoras, que obligatoriamente cotizan y

¹⁸ También llamadas Comunidades de Pastos, Leñas, Aguas, o Comunidades de Villa y Tierra, o Asocios, etc. Sus órganos de gobierno estarán integrados por representantes de los Municipios mancomunados en la forma que determinen los correspondientes estatutos: art. 35, RDLeg 781/1986, de 18 de abril, Texto Refundido en materia de Régimen Local. Curiosamente la interrelación entre entes públicos locales está muy bien regulada en esta norma, que dedica el Título V, Capítulo 2, a las relaciones interadministrativas. Son también de interés los arts. 104 y 105, creación de sociedades para la gestión indirecta de servicios y límites de la responsabilidad de las corporaciones locales respecto por incumplimientos de aquéllas.

¹⁹ Convenio de comunidades de regantes de Castellón, BOP Castellón de 1 de setiembre de 1996. Para otros ejemplos, *vide* algo más abajo, epígrafe siguiente.

²⁰ Así, RODRÍGUEZ RAMOS, M^a J., *Cesión de deportistas profesionales y otras manifestaciones lícitas de prestamismo laboral*, Comares, Granada, 1997, pg. 173.

participan en el capital y en el proceso de decisión de aquélla, aunque la mayoría del capital lo detente el Estado o la Comunidad Autónoma. Si bien una parte de la doctrina ha defendido la naturaleza de grupo de empresa para el conjunto formado por la Sociedad Estatal y las empresas estibadoras, les falta la unidad de dirección y/o de caja determinante del concepto²¹. La implicación económica y gestora de las empresas portuarias en la Sociedad Estatal, en cambio, podría llevar a otorgar con demasiada celeridad a los puertos del Estado la consideración de red de empresas que crean un servicio común de suministro de mano de obra; nos obliga a ser más cautelosos el hecho de que los poderes públicos detenten la mayoría del capital social y por tanto el poder decisorio²². No obstante hay sin duda una interacción impulsada por las mismas instalaciones, los mismos trabajadores, la misma razón última del funcionamiento del puerto, y desde este punto de vista hallamos los mimbres suficientes para considerarlo una red de empresas.

6. ¿Las Universidades forman redes jurídico-públicas?, cabría preguntarse cuando las vemos organizadas para negociar un convenio único en la Comunidad respectiva, o unirse para discutir su financiación con el gobierno autonómico, o para crear algún organismo compartido²³. El Tribunal Supremo tuvo ocasión de dedicar a estas coaliciones –llamémoslas así provisionalmente– una sentencia con motivo de un convenio colectivo de las Universidades gallegas, en la que, tras analizar las posibilidades de considerarlo como convenio de sector o de empresas, lo calificaba como un convenio de varias empresas diferentes, sin ningún vínculo legal que las una y con plena autonomía de actuación y disposición, las cuales deciden unirse con el solo fin de negociarlo²⁴. El TS eludía la calificación de grupo de empresas, con

²¹ Una refutación detallada de la teoría del grupo de empresas en este caso, en RODRÍGUEZ RAMOS, Patrocinio, *La relación laboral especial de los estibadores portuarios*, Trotta, Madrid, 1997, pgs. 174 y ss.

²² La composición mixta y régimen jurídico privado constituyen un avance respecto de su precedente, la Organización de Trabajos Portuarios, que actuaba «bajo la Jefatura directa del Subsecretario de Trabajo» (art. 32 del Decreto de 18 de febrero de 1960, Reglamento orgánico del Ministerio de Trabajo) y detentaba el carácter de entidad estatal autónoma, de Derecho Público y personalidad jurídica propia (art. 382 del Reglamento del Servicio de Trabajos Portuarios, OM de 18 de mayo de 1962).

²³ Así, el Convenio de Universidades Públicas Catalanas (BCCAA de 21 febrero de 2001) aplicable a las Universidades de Barcelona, Autónoma de Barcelona, Politécnica de Catalunya, Pompeu Fabra, Girona, Lleid y Rovira Virgili. Igual existe o ha existido para las Universidades gallegas, castellanoleonesas, valencianas, andaluzas, etc.

²⁴ Sentencia TS de 20 de octubre de 1997, a instancias de varios sindicatos ante la negativa de la Universidad de A Coruña a negociar la revisión del convenio de Universidades gallegas. A tenor de la sentencia, «En los convenios colectivos de empresa y en los de sector es indiscutible la plena operatividad y vigencia del deber de negociar que impone el art. 89-1 del Estatuto de los Trabajadores (...). Pero existen convenios cuyo ámbito no es exactamente el de una empresa o de un sector industrial; así acontece cuando varias empresas diferentes, sin ningún vínculo legal que las una y cada una con plena autonomía de actuación y disposición, deciden unirse con el solo fin de negociar un sólo convenio que alcance a todas ellas. En este particular supuesto es la propia voluntad de las diferentes entidades la que crea la unidad a que el convenio afecta; cosa contraria a lo que sucedía en el supuesto anterior en el que esa unidad ya existía de antemano. Se

pleno acierto aunque algo intuitivamente. A mi modo de ver, el hecho de que para motivos esporádicos, y condicionadas por su dependencia del gobierno autonómico, las Universidades decidan actuar conjuntamente, no implica su consideración como red de empresas, pues les falta la estabilidad en la coordinación, necesaria para ello. Como indicaba más arriba, las redes pueden formar alianzas permanentes o temporales, pero nunca puntuales. Son multitud las entidades y empresas con intereses coincidentes o incluso comunes, pero ello no les conduce necesariamente a organizarse en red.

II. Peculiaridades deconstructivas.

Entre nosotros, SOLANS LATRE ha identificado a las redes con los grupos de empresas, tanto horizontales como verticales, aunque a renglón seguido admita la posibilidad de una coordinación entre empresas que no formen parte de un mismo grupo empresarial, con vistas a la negociación de un convenio colectivo²⁵. Me parece que las redes van alejándose paulatinamente del concepto de grupo a medida que el Ordenamiento jurídico otorga a éste unos perfiles más concretos, sobre todo la unidad de titulares, dirección y/o caja. En la actualidad no cabe establecer tal identificación, pues las redes se caracterizan, como vimos, por rasgos incompatibles con los de un grupo empresarial. El ente auxiliar, tenga o no personalidad jurídica, la unidad de apoyo cuya existencia da sentido a una red, es la antítesis de la empresa dominante; y tampoco cabe hablar de ellas como un grupo horizontal, pues las empresas de una red no coordinan sus objetivos económicos, sino que comparten algún aspecto puntual de sus diversas actividades²⁶.

puede por consiguiente afirmar que mientras en los casos antes mencionados el convenio actúa sobre una unidad natural, cuya existencia es ajena a la voluntad de los negociadores del mismo, en cuanto tales, en los casos que ahora tratamos la unidad afectada es artificial, en tanto que se crea por la propia decisión de las partes que intervienen en el convenio y con la exclusiva finalidad de concertarlo. Por ello en estos supuestos sí concurren razones que impiden la aplicación del art. 89-1. Ello es así, habida cuenta que, si en tales supuestos es la voluntad de los interesados la que crea y da vida a esa unidad, ésta mantendrá su existencia mientras perdure el plazo de vigencia del convenio colectivo pactado, y una vez vencido este plazo mientras persista la voluntad de todos y cada uno de tales interesados de mantener esa unión. Pero si cualquiera de las entidades que integran esa unidad, decide separarse del grupo en el momento de concluir la vigencia del convenio, es evidente que dicha unión deja de existir, con lo que desaparece la propia base en que se asentaba el convenio colectivo y el deber de negociar su revisión».

²⁵ SOLANS LATRE, M., *El ejercicio de la legitimación para negociar convenios colectivos*, MTAS, Madrid, 2004, pgs. 215 y ss.

²⁶ Por ejemplo, coordinar, hacer presión o representar los intereses del conjunto de las empresas integradas ante los poderes públicos: así, a fines de 2004 se ha constituido un *consorcio* de energías renovables, calidad y ahorro (CERCA) entre la Asociación de Empresarios de Tecnologías de la Información y Comunicaciones de Andalucía (ETI-COM), la Asociación de Empresas del Sector Medioambiental de Andalucía (AESMA) y la Asociación de Investigación y Cooperación Industrial de Andalucía (AICIA), «para optar conjuntamente a proyectos en el área de las energías renovables (...) y que las pymes integradas puedan acceder a trabajos que habitualmente copan las grandes compañías». El objetivo de alcanzar masa crítica para optar con garantías a concursos públicos y convertirse en proveedores de grandes corporaciones lleva a la unión de cinco firmas

El ámbito jurídico propio de las redes es el de las asociaciones económicas, las sociedades civiles y los entes sin personalidad²⁷, a tal punto llega el nivel de independencia de las empresas que las forman. Componen estructuras frágiles y muy volátiles, pues su eficiencia disminuye con el tiempo y exige un cambio en la intensidad del compromiso que las llevará a desaparecer o a transformarse en un ente de mayor empaque. Desde la perspectiva de los trabajadores, servir a una red desde una mínima plataforma funcional puede llegar a convertirse en el *summum* de la precariedad e inseguridad, con objetivos difusos –colocar productos, mediar ante el público, obtener información estratégica– que en cualquier momento pueden demostrarse faltos de interés. Volatilidad orgánica, precariedad en el empleo, dibujan el perfil laboral de las redes ordinarias, aunque el tiempo ha demostrado la capacidad de algunas para forjar una nítida trayectoria, como es el caso de los distritos industriales italianos. En buen número de casos los trabajadores realizan su tarea para un amplio número de pequeñas empresas con economías acezantes, desde unos locales de incierta titularidad, con unos contratos verbales que omiten el período de vigencia y diseñan unas tareas ambiguas a concretar por el encargado. Probablemente sólo conocen el punto común de las empresas a las que sirven, sin identificarlas de pleno.

Las redes encarnan uno de los abismos de la deconstrucción del Derecho del Trabajo. Toda la inseguridad, la desinformación, la falta de instrumentos jurídicos para la defensa del trabajador, aparecen en tales estructuras en todo su esplendor. Pero sobre todo muestran los males del empresario difuso, en esta ocasión, además, desvaído y de trazos desenfocados, a despecho del importante papel económico y de los indudables beneficios dinamizadores que globalmente muestran.

Con frecuencia la concentración de empresas en un espacio geográfico determinado conduce a utilizar en común dicho espacio, o a disponer de partes comunes en él. De entre la variedad de derechos laborales afectados por el entrecruzamiento de usos, el de seguridad y salud es el más importante: las responsabilidades en torno a las medidas preventivas tienden a diluirse, incluso dentro de la parcela asignada específicamente a cada empresa, provocando un mayor riesgo de accidentes laborales.

Otro de los puntos críticos de las redes de empresas radica en su facilidad para eludir las responsabilidades empresariales por la vía de la cesión de trabajadores o la sucesión de empresas, y ello por dos razones: la primera, por la membrana opaca de la red en sí misma, que hasta los tribunales

tecnológicas catalanas en ITSCAT, una UTE que trata en primer término de hacerse con todo o parte de la gestión de los servicios informativos de la Generalitat catalana: diario *El País* 8 de octubre 2004.

²⁷ Las comunidades de bienes, citadas como posibles empresarios por el art. 1.1 ET, y regidas por los arts. 392 y siguientes del Código de Comercio o por normas especiales, pueden constituir redes de empresas si cumplen los perfiles que he analizado al principio. Recuérdese que hablamos de redes de empresas, por lo que una comunidad de vecinos, por ejemplo, no entraría dentro del supuesto.

tienden a considerar como empresa y no como coalición de empresas; la segunda, por el entorno difuso donde las redes se mueven, al menos en España, de obras o servicios públicos en un marco de Derecho Administrativo.

Tenemos la posibilidad de observar en la práctica lo antes dicho con un ejemplo bastante conocido, el de la transmisión de personal por la aerolínea Iberia LAE a una serie de UTEs en el proceso de apertura a la libre competencia de los servicios de rampa y pasajeros (handling) en los aeropuertos públicos de nuestro país, como consecuencia de la Directiva CE/96/67. El ente público AENA, titular de los aeropuertos, convocó a mediados de los años noventa varios concursos para la concesión del handling de los distintas sedes aeroportuarias, hasta el momento gestionadas en régimen de monopolio por Iberia LAE. Como una de las cláusulas del pliego de condiciones, Iberia debía traspasar la proporción equivalente de personal de tierra que correspondiera con la concesión efectuada por AENA. Un proceso muy similar al que existe en la sucesión de contratistas de los sectores de limpieza y vigilancia, donde los convenios exigen de ordinario la continuidad de los trabajadores pese al cambio de contratistas. En lo que ahora interesa, Iberia debió ceder a una serie de UTEs, tras cuyos paraguas se situaban conocidas empresas²⁸, una parte de sus trabajadores de tierra, y las coaliciones referidas los acogieron aplicándoles el convenio de Iberia con determinados recortes y supresión de ventajas de amplio calado, después de pactar Iberia con sus sindicatos y comités de empresa los detalles de la subrogación²⁹. Como puede verse, las entidades de acogida eran caparazones vacíos diseñados expresamente para el caso, carentes de plantillas y de órganos de representación, y los trabajadores afectados hallaron una cierta indiferencia de los representantes laborales de Iberia una vez resueltos los porcentajes y nombres involucrados en el proceso. El término «tierra de nadie» conviene particularmente a lo sucedido.

No menos de quince sentencias del Tribunal Supremo, varias en Sala General, hubieron de pronunciarse ante el aluvión de demandas planteadas por los trabajadores y por algún sindicato del gremio, y por fortuna el alto tribunal tuvo el acierto de hallar la respuesta pertinente desde el principio, en sentencias de 29 de febrero y 11 de abril del año 2000³⁰, y mantener la doctrina unificada a lo largo de todo el recorrido jurisprudencial³¹. En síntesis

²⁸ Cubiertas MZOV, FCC SA, Agua y Entorno Urbano SA, Air SA, AESA, Entrecanales y Távara SA, Aeropuerto de Frankfurt AG, Inversiones I., SA.

²⁹ Suprimieron el seguro colectivo de que disfrutaban con Iberia, el derecho a vuelos colectivos gratuitos en el turno de madrugada (sic), el aumento salarial del 56 por 100 en las jornadas navideñas, la paga extra no salarial de octubre, el plus salarial de clave 160, la indicación separada en nómina de cada partida salarial, y el percibo del salario en los diez primeros días del mes. En cambio les aplicaron la reducción salarial del plan de viabilidad de Iberia, clave 104.

³⁰ (Rec. 1998/4949 [RJ 2000, 2413] y 1999/2846 [RJ 2000, 3946]) respectivamente.

³¹ Sentencias TS 23 de octubre de 2001 (Rec. 2000/804 [RJ 2002, 1507]), 8 de abril de 2003 (Rec. 2001/3965 [RJ 2003, 4975]), 10 de abril de 2002 (Rec. 2001/987 [RJ 2002, 6156]), 8 de abril de 2002 (Rec. 2001/984 [RJ 2002, 6151]), 6 de febrero de 2002 (Rec.

sis, el TS considera la inexistencia de una sucesión de empresas (art. 44 ET) en los supuestos contemplados, pues hay sólo cesión de trabajadores, cesión que considera además distinta de la interposición contractual prohibida (art. 43 ET). Ha habido, continúa el TS, una cesión de contratos de trabajo de Iberia a las UTEs adjudicatarias, una novación del contrato con cambio de empleador. Y como el origen de ella no es una norma o un convenio, sino el acuerdo entre empresas, no puede imponerse *ex lege* a los trabajadores afectados, sino que requiere el consentimiento de cada uno de ellos a virtud del art. 1205 del Código Civil³². Allí donde los trabajadores impugnaron inmediatamente, el TS anuló el traspaso; donde por el contrario comenzaron a trabajar en la UTE y después impugnaron al advertir las condiciones peyorativas de empleo, el TS consideró que había existido una aceptación tácita de la novación, y sólo se discutió la validez de los recortes; para los cuales entendió que sólo los consolidados por cada trabajador, o en otras palabras, los obtenidos *ad personam* y no por las condiciones del puesto de trabajo desempeñado en Iberia, quedaban garantizados. Que el origen de las novaciones fuera contractual puede, desde luego, discutirse a la vista de los poderes desplegados por el organismo público AENA a virtud del Real Decreto 905/1991 que aprobó su estatuto, pero fue un hallazgo feliz para resolver un conflicto lacerante en servicio tan esencial para el país.

Las empresas coaligadas en las UTEs habían opuesto una fuerte resistencia material y procesal. El régimen jurídico de tan especial subrogación era dudoso, aunque finalmente se optó por el del artículo 44 ET porque, aun cuando no se daba una sucesión de empresas, sino de contratos, ambas partes aludían al referido artículo en sus actuaciones. Incluso una parte de los magistrados de la sala formuló en varias ocasiones voto particular al entender que la vía procesal adecuada no era el procedimiento ordinario, sino el especial de despido, cuyo brevísimo plazo para accionar había ya caducado. El resultado práctico consistió en un panorama caótico, donde Iberia se resistía a readmitir, las UTEs necesitaban de los trabajadores para funcionar, y los afectados no podían aguardar a las sentencias del TS, recaídas cinco o más años después de los hechos, para ganar el sustento.

Algunos esfuerzos por dotar de racionalidad desde arriba a las concentraciones de empresas han provocado efectos indeseados de rigidez y mayor confusión al añadirles un estructura o pie forzado de Derecho Administrativo, aunque la integración empresarial en la misma permanezca siendo una decisión voluntaria. Comunidades de regantes, Mancomunidades de municipi-

2002/1206 [RJ 2002, 4279]), 23 de octubre de 2001 (Rec. 2000/804 [RJ 2002, 1507]), 12 de abril de 2000 (Rec. 1999/3283 [RJ 2000, 3951]), 17 de febrero de 2003 (Rec. 2001/289 [RJ 2003, 3244]), 7 de noviembre de 2002 (Rec. 2001/2853 [RJ 2003, 1384]), 18 de setiembre de 2002 (Rec. 2001/48 [RJ 2003, 1401]), 11 de julio de 2002 (Rec. 2001/982 [RJ 2002, 9221]), 21 de junio de 2002 (Rec. 2001/1448 [RJ 2002, 7610]), 13 de junio de 2002 (Rec. 2000/4445 [RJ 2002, 7203]), y 30 de abril de 2002 (Rec. 2000/4240 [RJ 2002, 7890]).

³² «La novación que consiste en sustituirse un nuevo deudor en lugar del primitivo puede hacerse sin el conocimiento de éste, pero no sin el consentimiento del acreedor».

pios, Autoridades portuarias y aeroportuarias, han buscado sobre todo el orden, más desde el procedimiento que desde la sustancia, para eludir los conflictos, pero han cargado de lastre al funcionamiento de las redes donde se instalaron. Allí donde la pujanza económica y la globalización pusieron a prueba el dinamismo de las superestructuras públicas, el legislador debió implantar soluciones menos formales. Tal fue el caso de los aeropuertos y también el de los puertos comerciales. En este último caso, la Ley 27/1992 ha tardado sólo diez años en sufrir una profunda remodelación por la Ley 48/2003, de 26 de noviembre, en materia de régimen económico y prestación de servicios de los puertos de interés general. El lento transcurrir de las estructuras administrativas superpuestas estorbaba al logro de una «posición competitiva de los puertos españoles en un contexto del sector del transporte internacional y europeo, globalizado, abierto y liberalizado, garantizando los principios de libre competencia *inter e intra* portuaria»³³. Las innovaciones laborales las analizaré en el epígrafe siguiente.

Llama la atención el que los sindicatos y la negociación colectiva no hayan reaccionado ágilmente ante esos problemas, adelantándose al legislador para trazarle el camino. Seguramente la respuesta a tales carencias se encuentra en la escasa sindicación y la dificultad para negociar convenios colectivos en el ámbito de una red. Seguir su rastro en los repertorios exige cierta dedicación, pues sólo las denominadas uniones temporales de empresas (UTEs) indican en ocasiones su peculiaridad organizativa en el título del convenio. Gracias a ello se detecta un cierto número de instrumentos de reducido ámbito, normalmente un centro de trabajo, firmado por los representantes unitarios o las representaciones sindicales mayoritarias en el comité y por «la representación de la empresa»³⁴. Y es que a veces la negocia-

³³ Exposición de motivos de la Ley 48/2003, párrafo 9. La Ley ha derogado multitud de artículos de la Ley 27/1992 y modificado muchos otros, así como del Real Decreto-Ley 2/1986, sobre el servicio público de estiba y desestiba de buques.

³⁴ Como ejemplo de convenios negociados por la representación unitaria, el de la UTE «Jesús S. Cucart Todoli-Santiago Cucart SL» y Actividades recaudatorias, BOE 19 de marzo de 2002. De los negociados por representaciones sindicales mayoritarias, los I y II de las UTEs «Eurohandling» de Barcelona, Málaga e Islas Canarias, BOE de 18 de mayo de 2000 y 3 de febrero de 2004. Otros convenios colectivos de uniones temporales de empresas son los de «Aldeasa SA y Ogden Skycare Cargo Ltd., UTE», BOE 20 de agosto de 1996; la UTE formada por Asturagua SA y SAE Degremont, BO Asturias de 2 de julio de 1997; de Nigrán UTE (Aqualia y FCC), BOP de Pontevedra de 8 de junio de 2004; revisión salarial del convenio colectivo de la UTE (Ingeniería Urbana SA y Cubiertas y MZOV SA) de limpieza de Torreveja, Res. DPT de Alicante 30 junio 1998; de la UTE Sanejament Cornellá, Res. 29 de marzo de 2001; de la UTE FCC, SA y Castellana de Servicios (*Información Laboral* § 2280/2003); de la UTE FCC, SA, Sufi de Majadhonda (*Información Laboral* § 4886/2003); de UTE FCC-Sufi (*Información Laboral* § 5736/2003); de Abenzoar SCA-Abrecaminos UTE (*Información Laboral* § 5136/2003); de Ascan-Geaser Santander Ciudad Limpia UTE (*Información Laboral* § 3342/2003); de Candelaria UTE (*Información Laboral* § 5328/2003); de Emilio Salado SL Alcansa, UTE (*Información Laboral* § 844/2003); de FCC Medio Ambiente SA y FCC SA, UTE Cuenca (*Información Laboral* § 888/2003); de FCC Medio Ambiente SA y FCC SA, UTE San Sebastián (*Información Laboral* § 1196/2003); de FFCC Medio Ambiente SA y FCC SA, UTE Zarauz (*Información Laboral* § 1189/2003); de FCC Medio Ambiente SA y Urbaser SA, UTE Cádiz (*Información*

ción colectiva puede oscurecer aún más el panorama reticular, en lugar de aclararlo. Así, los puertos del Estado han logrado cierta estabilidad negocial con la firma de convenios marco y convenios de redes locales portuarias, con peculiaridades interesantes como el hecho de tratarse de convenios franja —sólo para estibadores—, con eficacia *ultra vires* de dudosa legalidad³⁵ o reducciones asimismo discutibles³⁶, y con presencia de sindicatos específicos de los trabajadores mencionados, así como de entes unipersonales y asociaciones empresariales simultáneamente como firmantes de dichos convenios³⁷. El puerto, espacio físico donde realizan su actividad las empresas estibadoras y sus trabajadores, no puede entenderse como una localidad, por lo que los convenios centrados en dicho espacio físico no son de sector, pese a lo cual los firman con frecuencia las asociaciones de empresas de estiba y los sindicatos de estibadores, contrariando el diseño del art. 87 ET. El subterfugio de algunos convenios al indicar que su ámbito es provincial cae por su base al mostrar claramente que se refieren al puerto de interés general de la provincia, donde operan, junto a las empresas estibadoras, la

Laboral § 3643/2003); de FCC Medio Ambiente SA y FCC SA, UTE Colmenar Viejo (*Información Laboral* § 1123/2003); de FCC Medio Ambiente SA y FCC SA, UTE Tudela (*Información Laboral* § 3331/2003); de FCC Medio Ambiente SA y FCC SA, UTE Palafrugell (*Información Laboral* § 1688/2003); de FCC Medio Ambiente SA y FCC SA, UTE Salt (*Información Laboral* § 3380/2003); de FCC, SA y Bycam, SA (*Información Laboral* § 2460/2003); de Tecmed SA, UTE Empordanesa de Neteja (*Información Laboral* § 1411/2003); de Tecmed SA y Aseo Urbano SL (*Información Laboral* § 857/2003); de Tedesa SA y FCC, SA, UTE (*Información Laboral* § 1197/2003); de Urbasoria, UTE (*Información Laboral* § 873/2003); de UTE Senex (*Información Laboral* § 1180/2003); de UTE Cespa-Ciu (*Información Laboral* § 4332/2003); MoVet UTE (*BOP* Barcelona 31 de agosto de 2001); Tedesa-Prosein UTE (*BOP* Cádiz 8 febrero 2001); Inuspa Cespa GR, UTE (*BOP* Ciudad Real 8 de junio de 2001); Necso-Inusa, UTE (*BOP* Alicante 13 julio 2001); RBU y LV, UTE (*BOP* Alicante 13 julio 2001); Aseo Urbano Medio Ambiente SL, Itusa Servicios Medioambientales SA y Residuos Urbanos Ciudad Limpia, UTE (*BOP* Barcelona 16 mayo 2001); Macavel S.Coop.Lda., Patio Chico S.Coop.Lda., y Colectivo Asistencial Plaza Mayor S.Coop.Lda., UTE (*BOP* Salamanca 8 febrero 2001); Samos SA y Ferrovial Servicios SA, UTE (*BOP* Vizcaya 11 setiembre 2001); UTE Vertresa-RWE-Process, (*BCCAA* 22 setiembre 2001); UTE Limpieza Viaria de Pamplona (*BCCAA* 15 junio 2001); etc.

³⁵ El del Puerto de Algeciras, BOP de Cádiz de 31 de octubre de 2002, se aplica a los estibadores y empresas estibadoras, así como a las empresas y trabajadores que realicen actividades que, sin ser del servicio público, estén relacionadas en el art. 3 (grúas, descargas, transporte, etc.). El *ultra vires* se debe, en mi opinión, a que los firmantes son asociaciones y sindicatos de estiba y desestiba.

³⁶ El del sector portuario de la provincia de Barcelona (DOGC 10 de octubre de 2002) tiene aplicación sólo para los estibadores *fijos* del puerto de Barcelona.

³⁷ Aunque existe una amplia variedad, desde convenios suscritos por la patronal de empresas estibadoras y los sindicatos del puerto respectivo (así, por ejemplo, el del Puerto de Barcelona, DOGC 26 de noviembre de 2003), o el convenio del sector portuario de Barcelona (DOGC 10 octubre 2002), firmado por la Asociación de empresas estibadoras portuarias de Barcelona y por la Organización de estibadores portuarios, aplicable a Estibarna, la sociedad estatal de intermediación portuaria. Algo similar ocurre con el convenio de estiba del puerto de Algeciras, firmado por la Asociación de empresas estibadoras, que se aplica a Sestibalsa, la sociedad estatal. En cambio, el convenio de la Sociedad Estatal de estiba y desestiba del Puerto de A Coruña viene firmado exclusivamente por la empresa y el comité de empresa (BOP 24 de mayo de 2003).

sociedad estatal correspondiente y los estibadores con relación laboral común o especial, y no al o a los demás puertos del mismo ámbito geográfico³⁸. A nivel nacional existe el III Acuerdo Marco para las Relaciones Laborales del Sector Portuario firmado del lado empresarial por la patronal ANESCO y la representación de las Sociedades estatales dependientes del ente público Puertos del Estado³⁹. El haber negociado el convenio por la parte empleadora la patronal ANESCO y la representación de Sociedades estatales plantea el problema, secundario para nuestros propósitos, de hasta qué punto se compadece con lo establecido por el art. 87 ET una coalición como la citada, de patronal por un lado, y de holding o grupo de empresas públicas por otro.

Por su escasez numérica, los convenios suscritos por varios entes sin conexión patrimonial o personal suministran un buen indicio de coordinación en red, aunque no por ello sea determinante para la calificación, como acabamos de ver en el ejemplo de las Universidades. Si varias empresas llegan a la conclusión de que les interesa uniformar sus relaciones y costes laborales, posiblemente hay un sustrato común en ellas como para pensar en un fenómeno combinatorio. Tal sucede en las conexiones acabadas de ver, hasta en las mancomunidades de municipios que negocian un convenio único⁴⁰, o en las comunidades de regantes con igual característica⁴¹. En cuanto a los distritos industriales, lo propio será la firma de un convenio local o incluso provincial para el sector que monopolizan⁴². A lo que parece

³⁸ Caso de los convenios de estiba de la provincia de Barcelona, citado, o incluso de la Comunidad Autónoma de Cantabria (BOC 5 de febrero de 2002), entre otros.

³⁹ Res. 19 de noviembre de 1999, BOE 10 de diciembre de 1999. El ente público Puertos del Estado coordina y controla a las Sociedades estatales de interposición laboral, aunque su labor alcanza incluso a las «responsabilidades globales sobre el conjunto del sistema portuario y funciones de holding sobre las Autoridades Portuarias» (Ley 27/1992, exposición de motivos).

⁴⁰ Convenios de la Mancomunidad de Concellos de Limia (Orense) (*Información Laboral* § 3417/03); de la Mancomunidad del Cerrato (Palencia) (*IL* § 5957/03); etc.

⁴¹ Convenios de las Comunidades de Regantes de Badajoz, DO Extremadura 21 de setiembre de 2004; de la Mancomunidad de regantes de Badajoz, Montijo y Talavera la Real (*Información Laboral* §4965/2003); de regantes de la margen izquierda del pantano de Rosarito (Cáceres) (*IL* § 3895/03); de regantes de la margen izquierda del río Alagón (Cáceres) (*IL* § 3892/03); del embalse del Borbollón (Cáceres) (*IL* 5690/03); del pantano María Cristina (Castellón) (*IL* 3256/03); de las marismas del Guadalquivir (Sevilla) (*IL* 5140/03); de Piedras Guadiana (Huelva) (*IL* 3395/03); de la margen derecha del Segura (Alicante) (*IL* 2302/03); de Calahorra (La Rioja) (*IL* 5801/03); de regantes del Canal de Orellana (Badajoz) (*IL* 5131/03); de la Costa Noroeste de Cádiz y Montealgaida (Cádiz) (*IL* 3531/03); del Consejo Insular de Aguas de Gran Canaria (Lasa Palmas) (*IL* 3925/03); etc. Muy similar a los anteriores en su consideración como convenio de red de empresas, el del Consejo Regulador de la Denominación de Origen de La Rioja (*IL* § 2785/03); etc.

⁴² Para el calzado de Elda, Villena y Elche, el convenio provincial de Marroquinería y similares de la provincia de Alicante, BOP de 25 de junio de 2004; para la fabricación de juguetes en Ibi, el convenio de fabricantes de muñecas, auxiliares y afines de la provincia de Alicante, BOP de 19 de julio de 2002, revisión salarial BOP 25 de marzo de 2004; para el mármol de Macael, el convenio provincial de canteras y serrerías de mármol de Almería, 2003.

los distritos no suelen negociar convenios *ad hoc*, dado su complejo entramado de empresas familiares, trabajadores autónomos o semiautónomos, pequeñas empresas, etc.

No conozco convenios de las demás redes mencionadas, ya sean lonjas, mercados de abastos o de mayoristas, grandes superficies, etc., que tomen en consideración la compleja estructura que actúa en su interior. Así, el de grandes almacenes se refiere a cada uno de éstos en su relación con los trabajadores propios, sin dedicar algún artículo a los cambios o vicisitudes de las relaciones interempresariales que puedan afectar a los trabajadores⁴³.

III. Las innovaciones normativas.

El Ordenamiento apenas si tiene noticia de estas combinaciones de empresarios en su perspectiva laboral, y la escasa doctrina que ha tenido el valor de enfrentarse a ellas ha preferido hasta ahora aplicarles la analogía o identificarlas con los grupos de empresas. En otros campos del Derecho ocurre algo similar, pues a lo sumo hablan de ellas como «grupos de sociedades»⁴⁴. Algunas referencias del legislador permiten, no obstante, contar con una cierta base para su regulación actual, que intentaré desarrollar en las páginas siguientes.

1. El primer problema al que intenta responder el Derecho es el de la identificación de estas estructuras dentro de cauces jurídicos ofrecidos para tal fin. Sin duda muchas redes adoptan, en su obsesión por lo efímero, combinaciones sin personalidad o identidades ambiguas como son las de las asociaciones de la Ley Orgánica 1/2002⁴⁵. Aquí voy a referirme a los cauces puestos por el Ordenamiento para sacar a la luz el fenómeno de las redes, un propósito que no es nuevo, al remontarse a los tiempos en que la competencia llevó a generalizar las alianzas, coaliciones y organizaciones de empresarios.

1.1. El primer vehículo jurídico de las redes de empresas viene significado

⁴³ Convenio de ámbito estatal BOE 10 de agosto de 2001 y validez hasta 2005, con una sentencia TS de 27 de enero de 2004 que anuló dos números de la Disposición Transitoria 1, sobre trabajo en domingo.

⁴⁴ Para las que voy a referirme a continuación utiliza BROSETA PONT, M., la denominación expresada en texto, en *Manual de Derecho Mercantil*, Tecnos, Madrid, 1991, pgs. 375 ss. Parte de la definición de grupos de sociedades contenida en la Ley del Mercado de Valores 24/1988, como «entidades que constituyen una unidad de decisión, porque cualquiera de ellas controle o pueda controlar, directa o indirectamente, la decisión de las demás».

⁴⁵ Acabamos de ver un ejemplo en el consorcio CERCA de energías renovables citado poco más arriba. Asimismo en nota inmediatamente posterior veremos la actuación de la llamada «Asociación de Entidades Promotoras de la Europlataforma Logística Puerta Sur de Europa». En el año 2003 gestionaron la creación de una UTE para optar al equipamiento de los batallones iraquíes las dos grandes asociaciones de empresas suministradoras del Ejército español, AFARMADE (Asociación Española de Fabricantes de Armamento y Material de Defensa y Seguridad) y AESMIDE (Asociación de Empresas Suministradoras del Ministerio de Defensa): revista *Expansión* de 19 de diciembre de 2003.

por las Agrupaciones de Interés Económico (AIE), cuya Ley 12/1991 las concibe como «instrumento de los socios agrupados», con toda la amplitud que sea necesaria para sus fines, pero que nunca podrá alcanzar las facultades o actividades de uno de sus miembros. El preámbulo de la Ley subraya que el contenido auxiliar de la Agrupación sigue el criterio amplio que esta figura ha tenido en la Europa Comunitaria, y radica en la imposibilidad de sustituir la actividad de sus miembros, permitiendo cualquier actividad vinculada a la de aquellos que no se opongan a esa limitación. Su finalidad, como indica ya el art. 2, consiste en facilitar el desarrollo o mejorar los resultados de la actividad de sus socios; una actividad económica en todo caso auxiliar –recalca expresamente el art. 3– de la que desarrollen aquéllos⁴⁶. Las AIE crecen de ánimo de lucro para sí mismas, y deben registrarse en el Registro Mercantil, indicando la identidad de sus socios, objeto de la agrupación, el domicilio social, la duración y fecha de comienzo de las operaciones y otros detalles de su perfil. Sus beneficios se considerarán beneficios de las empresas integrantes, y repartidos entre ellas en la proporción prevista en la escritura o, en su defecto, por partes iguales. Cada socio debe mantener cuentas perfectamente diferenciadas en sus registros contables para reflejar las relaciones con la AIE.

En un avance por prestar nitidez a la AIE frente a sus acreedores, la Ley les otorga personalidad jurídica, a diferencia de cuanto ocurría en la vieja Ley 18/1982 con las agrupaciones de empresarios, las predecesoras de la figura analizada⁴⁷. Con seguridad el motivo de la evolución no es otro que el cumplir con las exigencias de la normativa europea, si bien la personalidad jurídica concentra o permite concentrar las facultades de empleador en la propia AIE, en lugar de dispersarlas entre los diversos miembros empresariales.

Formalmente, como podemos ver, las AIE ofrecen amplias garantías de identificación, pese a las características de precariedad y fragilidad conocidas.

En la práctica las AIE surgen en buena medida con propósito de competir en la adjudicación y posterior gestión de una obra o servicio, por lo que, al menos en la realidad española, aparecen con frecuencia cortejando las concesiones públicas, que pueden revestir el carácter de un estudio de viabilidad⁴⁸, de una contrata para la gestión de un determinado servicio público⁴⁹, o de cualquier otra faceta presupuestada por las haciendas públi-

⁴⁶ Una de las posibilidades expresas de actuación consiste en colaborar voluntariamente en la gestión de la Seguridad Social. Así, el art. 77.4 LGSS 1/1994 indica que podrán ser autorizadas las «agrupaciones de empresas constituidas a este único efecto, siempre que reúnan las condiciones que determine el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social». El Ministerio no ha establecido aún dichas condiciones, ni parece existir alguna AIE dedicada a esta actividad en exclusiva.

⁴⁷ Ley 18/1982, de 26 de mayo, art. 4; Ley 12/1991, de 29 de abril, art. 1.

⁴⁸ AVEP, Alta Velocidad España-Portugal, creada en 2001 para el estudio de la viabilidad técnica del trazado AVE Madrid-Lisboa/Oporto (cfr. www.lineasdeltren.com).

⁴⁹ Convenio de cooperación suscrito por el Ayuntamiento de Los Barrios y la Asociación de Entidades Promotoras de la Europlataforma Logística Puerta Sur de Europa, para

cas⁵⁰. Incluso las AIE con mayor vocación económico-privada deslizan con frecuencia alguna vertiente dirigida al poder público, como puede ser la obtención de subvenciones o la defensa de intereses ante los organismos competentes⁵¹. No es de extrañar, por ello, la aparición de prácticas colusorias y contrarias a la libre competencia, habiendo intervenido el Tribunal de Defensa de la Competencia en ocasiones para deshacer una AIE fraudulenta⁵². Tal es la realidad versicolor que contrata a trabajadores en beneficio de terceros, cuales son las empresas constituyentes, en una interposición que, por sus contenidos organizativos, permanece al margen de la legislación sobre empresas de trabajo temporal.

Al tratarse de una empresa con personalidad jurídica, la negociación colectiva y las relaciones sindicales no debieran plantear problemas, pese a lo cual son esporádicos los convenios colectivos existentes, quizá por la presencia determinante de las entidades fundadoras⁵³.

1.2. El esfuerzo del legislador por prestar nitidez a los contornos de las AIE desaparece frente a otro tipo de redes empresariales que carecen de personalidad jurídica distinta a la de las empresas que las forman. Me refiero a las Uniones Temporales de Empresas (UTEs), reguladas por la Ley 18/1982, modificada por la 12/1991, y ya mencionadas en las páginas anteriores. Constituidas mediante escritura pública, sin necesidad de asiento en el Registro mercantil ni en el especial del Ministerio de Hacienda, tienen por objeto la colaboración entre empresas para hacer posible la ejecución de una obra, servicio o suministro, durante un tiempo fijado en la escritura que no podrá exceder de diez años. Como indica BROSETA PONT, es una unión para fortalecer, asegurar o hacer posible una actividad o empresa concreta, muy frecuente en el sector de las obras públicas⁵⁴. Su tarea con-

la promoción de la Estación de Transporte de Mercancías Comarcal del Campo de Gibraltar en el término municipal de Los Barrios, a virtud del cual el Ayuntamiento cede 20.000 metros cuadrados para construir la mencionada ETM, los cuales revertirán a la corporación en el caso de que la AIE creada para gestionar dicha Estación deje de operar sin ánimo de lucro (cfr. telecotrans.es/euromed).

⁵⁰ «AIE de Sevilla», formada por las cuatro empresas municipales de la ciudad, dedicadas a la limpieza, el agua, la vivienda y los transportes urbanos, constituida en febrero de 2004 para establecer una «cesta común» en las cuentas municipales.

⁵¹ La AIE Agrupación de Alhóndigas de El Ejido, formada por novecientos agricultores y cuatro empresas subastadoras de productos hortofrutícolas, pretende la búsqueda de mercados menos saturados, ofrecer un mejor servicio a los clientes, e introducir mejoras comunes en las subastas, pero su página web incluye una página de «subvenciones para la adquisición de plásticos» (www.larural.es).

⁵² Así, la resolución sancionatoria del Tribunal de Defensa de la Competencia publicada en BOE de 20 de diciembre de 2000, contra las cuatro empresas de viajes más importantes del país, por haber creado «Mundosocial AIE» con vistas a optar al Programa de Vacaciones de Personas de Tercera Edad y gestionarlo, en caso de concesión, conjuntamente a través de ella.

⁵³ Así se advierte en el convenio colectivo de «Remolcanosa y EDSA, Agrupación de Interés Económico» (BOE de 2 de mayo de 2001 y 31 de octubre de 2001), donde las empresas constitutivas aparecen delante y otorgan nombre a la AIE.

⁵⁴ BROSETA PONT, *Manual de Derecho Mercantil*, pg. 376.

siste, pues, en la realización o gestión, y el personal adscrito a ella por las empresas integrantes se hallan bajo la dirección de un gerente único, dotado de poderes suficientes por cada empresa miembro, las cuales se reparten las obligaciones pertinentes conforme a la escritura de constitución.

Nos hallamos ante auténticas organizaciones empresariales que pueden gestionar, por ejemplo, el transporte público de una ciudad como Almería⁵⁵, con centenares de conductores, mecánicos y empleados de oficina..., pese a no disponer de personalidad jurídica, por lo que los contratos de trabajo deben formalizarse con las empresas miembros, por más que el gerente de la UTE ejerza los poderes empresariales por delegación. Como en las ETTs, hay un empleador material o fáctico distinto al empleador formal, pero aquél carece de personalidad distinta a la de la persona física que ejerce el cargo de gerente, quien eventualmente puede prestarse a asumir el status de contraparte en los contratos de trabajo, en una representación directa o indirecta del conjunto de empresas constitutivas. Como señala la Ley 18/1982, las actuaciones de la Unión Temporal se realizarán precisamente a través del Gerente, nombrado al efecto, haciéndolo éste constar así en cuantos actos y contratos suscriba en nombre de la Unión⁵⁶. Su importancia a la hora de dar imagen a la UTE es tal que la Ley exige que conste en la escritura de constitución su nombre y domicilio, además de los de los otorgantes. Los beneficios fiscales, financieros y de escala hacen muy probable las operaciones de desmembramiento de una misma empresa en varias personas jurídicas para, a renglón seguido, constituir una UTE, así como la presencia de empresas cuasivirtuales o *ad hoc*, o incluso de UTEs unipersonales⁵⁷, lo que indica la estrecha conexión entre la o las empresas fundadoras y la unión temporal. El fenómeno de la coordinación por tiempo determinado parece cristalizado en un standard de parejas de sociedades, lo que desde la perspectiva de las redes de empresa ofrece una pobre impresión de semejantes «tickets» corporativos.

Pese a la carencia de estructuras formales, las UTEs funcionan con aplomo, y parecen hallarse más asentadas en la cultura económica del país que las AIE. De ahí que adopten ante el público las vestes de una empresa autónoma, con una plantilla determinada, a pesar de su efímera vida⁵⁸, de como

⁵⁵ UTE de las empresas Alsina Graells, Continental, Damas, ACS y Trap para el servicio de transporte urbano de Almería, gestión adjudicada en 1998 por el Ayuntamiento de dicha ciudad al consorcio referido.

⁵⁶ Art. 8.2.d), en redacción idéntica a la del art. 7.d) de la Ley 196/1963, con la única diferencia de que en ésta habla de «Unión de Empresas».

⁵⁷ En el ámbito de recogida de residuos urbanos, sobre todo pero no únicamente, es frecuente ver incluso la repetición de un mismo nombre con distintas especificaciones. En cuanto a las UTEs unipersonales –al menos en el nombre–, que sin embargo tienen plantilla suficiente para negociar un convenio colectivo sólo para la «unión temporal», citaré Vertedero Gardelegui UTE, Mollet UTE, Sanejament Palafrugell UTE, Placasol UTE, y Agualid UTE, entre otras.

⁵⁸ Por ejemplo, la UTE formada por las empresas Dragados y Bonatti para la construcción de un gasoducto, que se anuncia como empresa pequeña de 10 a 50 trabajadores y solicita personal en la bolsa de trabajo virtual de www.laboris.net/EmpresaOfertas. O la UTE

máximo diez años según la Ley 18/82, tope que sin embargo algunos indicios señalan como incumplido⁵⁹. Con cierta frecuencia las UTE llegan a negociar un convenio colectivo con «su» personal, a veces representado mediante un comité de empresa, como vimos⁶⁰. Por excepción los sindicatos se dirigen a las compañías partícipes, en ocasiones aprovechando la circunstancia de que éstas no han resistido la tentación de controlar estrechamente al gerente y aparecen como los verdaderos protagonistas de la vida de la UTE⁶¹.

Variedad tan grande de tamaño en las AIE y las UTE no permite, seguramente una regulación laboral unitaria. El servicio de autobuses o de limpieza urbana de una ciudad congrega a multitud de trabajadores, con comités de empresa y convenio colectivo, mientras que el asfaltado de una calle de la ciudad apenas requiere plantilla. Por su parte los distritos industriales ofrecen una realidad polimorfa, cuyas creaciones conjuntas, cuando las hay, varían grandemente de perfil. El problema laboral de nuevo es el mismo examinado antes: si una decisión que afecta a los trabajadores dedicados al conjunto de la red fuera tomada por la empresa líder o por acuerdo de las empresas integradas, debería existir algún tipo de responsabilidad para ellas. Si la decisión de cerrar la unidad auxiliar o el conjunto operativo la toma la red de empresarios, deberían también responder de sus consecuencias laborales para el caso de que dicha unidad o conjunto careciera de patrimonio suficiente.

formada por FCC Medio Ambiente y FCC, SA, cuyo convenio colectivo para el centro de trabajo de Denia, dedicado a la limpieza de la ciudad, clasifica en distintas categorías a sus 32 trabajadores *fixos* (www.dip-alicante.es/serodipu/bop/2000/convenios).

⁵⁹ El objeto de algunas UTE se encuentra claramente más allá de los diez años, e incluso algunas escrituras públicas de constitución declaran una duración determinada por encima de ellos, por ejemplo de quince años. Así, Limasa, la UTE de limpieza de Málaga, obtuvo la concesión del servicio en 2001 por dieciséis años prorrogables por otros ocho. Otro supuesto de tales desbordamientos puede ser el CIMA, Centro de Investigación Médica Aplicada, una UTE promocionada por la Universidad de Navarra que dice contar con 320 científicos y 82 laboratorios y que agrupa a quince entidades que aportan en conjunto 152 millones de euros. La contrapartida consiste en un retorno del 80 por 100 de los beneficios por inventos que se generen por los laboratorios de la UTE (www.abc.es, de 21 setiembre 2004). O las plantas desaladoras de agua marina para el suministro urbano, como IDAM Almería (UTE Befesa-Pridesa), IDAM Carboneras (UTE Pridesa-Ondeogremont-Befesa), IDAS Atabal (Befesa-Ondeogremont), o IDAM Cartagena (Pridesa-Befesa). A tenor de la Ley, el tope legal puede prorrogarse por un año en casos excepcionales si es una UTE inscrita en el registro especial del Ministerio de Hacienda, previa solicitud, con facultades discrecionales del Ministerio para otorgarla o denegarla (art. 8.c). La Ley de 1963 permitía dos prórrogas de un año cada una, otorgadas por Hacienda si la obra o servicio es privada, o por el órgano adjudicante si es público.

⁶⁰ En octubre de 2004 la central sindical CGT denuncia la situación laboral de la UTE formada por FCC y Fobesa para el servicio de limpieza de Vinarós, aunque dicho sindicato no formaba parte del comité de empresa: www.cgt.es de 5 de octubre de 2004.

⁶¹ Los sindicatos UGT y CCOO llegaron en 2004 a un *acuerdo* sobre prevención de riesgos laborales en la UTE y la contratación de técnicos preventivistas después de entablar negociaciones con el «consejo de administración» de la misma (www.preveniciónintegral.com).

Tal es la solución que hallamos en nuestro Ordenamiento para las redes formalizadas, es decir, las UTE y las AIE. Las Leyes 18/1982 y 12/1991 contemplan la responsabilidad de las empresas miembros de dichas agrupaciones de manera genérica frente a cualquier acreedor, siguiendo el modelo de la sociedad colectiva: para las integrantes de las UTEs, la responsabilidad frente a terceros por actos y operaciones en beneficio del común es solidaria e ilimitada para sus miembros; para las empresas que dan origen a una AIE, la responsabilidad es personal y solidaria entre sí por las deudas de la agrupación, aunque subsidiaria respecto a la responsabilidad principal de la misma⁶². En el segundo caso, el cuadro legal vigente parece contener cierta desventaja de las AIE en comparación con lo que vemos como habitual de la responsabilidad solidaria y directa: aquí las empresas firmantes mantienen un rol secundario que obliga al trabajador a demandar primero a la AIE y, tras ser declarada insolvente por el juez, dirigirse contra cualquiera de las empresas fundadoras. Un fatigoso peregrinaje que en la mayor parte de los casos ni el trabajador puede permitirse, ni se corresponde con el nivel de decisión que las empresas miembros tienen en el devenir de la AIE.

1.3. En cuanto a las redes con estructura pública, la principal innovación laboral surge en la reciente legislación sobre puertos de interés general (Ley 48/2003, de 26 de noviembre) al transformar a las Sociedades estatales de estiba y desestiba en Agrupaciones Portuarias de Interés Económico (APIE), de forma que el nebuloso régimen mercantil de las primeras, que no obviaba los aspectos de Derecho Público que el legislador estimaba oportunos en la anterior Ley 27/1992, se clarifica con la aplicación expresa de la Ley de dichas Agrupaciones, acabada de comentar. Se mantiene únicamente el carácter forzoso de la incorporación a las APIE de las empresas que entren a trabajar en el puerto, pero en cambio las Autoridades portuarias quedan excluidas de ellas en un proceso de privatización que debe acabar a fines del 2004⁶³. Al término del proceso la extensa Disposición Adicional 6ª determina la subrogación de la APIE en los contratos de trabajo de la Sociedad estatal, esta vez sin requerir el consentimiento del trabajador, pues la medida tiene origen legal y no contractual: solución análoga pero no idéntica, pues, a la seguida respecto a los servicios de handling que revela el impacto de todo lo ocurrido en los aeropuertos a consecuencia de los pliegos de condiciones de AENA, y que no permite reconocer en este caso a los trabajadores un derecho de opción entre permanecer en la anterior entidad o pasar a la nueva, porque la anterior dejaba de existir⁶⁴. Contra toda aparien-

⁶² El único cambio legislativo que se advierte en relación con la Ley primigenia 196/1963 consiste en omitir cualquier referencia a posibles pactos en la escritura de constitución para depurar la responsabilidad en garantía de las partes y para con terceros. La simplificación parece ir dirigida a evitar confusiones, aunque no debiera impedir los compromisos de una mayor responsabilidad en beneficio de tercero.

⁶³ Disposición Adicional 6ª.1 de la Ley 48/2003.

⁶⁴ Cabe argüir que la Autoridad portuaria era la socia mayoritaria de la Sociedad estatal, por lo que la opción podría haberse otorgado para permanecer como empleado de aquella. Estimo que un estibador tiene conocimientos específicos que no hallarían

cia, la reforma del handling aeroportuario y la de la interposición portuaria configuran supuestos jurídicos de distinta naturaleza, pues el primero incide en un cambio parcial de concesionario en la relación angular de AENA con Iberia y la respectiva UTE, mientras que el segundo implica una transmisión de empresas, con su patrimonio y plantilla, desde la Sociedad estatal a la APIE, donde encuentra plena aplicación el art. 44 ET.

La calificación como agrupación de interés económico y el seguimiento de su Ley 12/1991 encuentra un resquicio que habría que tildar como antisocial, pues excepciona peyorativamente el régimen de responsabilidad de las AIE en un funcionamiento de las APIE que principalmente tiene como destinatarios a los trabajadores. Los socios de las APIE, dice la Disposición Adicional 6ª de la Ley 48/2003, responderán por las deudas de ésta personal y *mancomunadamente* entre sí, en proporción a su participación en el capital social, siendo además subsidiaria de la de la APIE. En su redacción casi idéntica a la del art. 5 de la Ley 27/1992, cambia el modo de reclamar el trabajador la deuda a los socios cuando la red es insolvente: por el total a cualquiera de ellos –solidaridad– en la AIE, o a cada uno una parte en proporción a su cuota en la APIE –mancomunidad–. Los inconvenientes del método mancomunado, que además es subsidiario, saltan a la vista cuando de salarios modestos se trata: primero será necesario plantear reclamación de cantidad contra la APIE, y, tras su declaración de insolvencia, presentar tantas demandas como empresas formen parte de ella, para pedirles una parte diferente del pago. Seguramente el litisconsorcio pasivo operará para aliviar el peregrinaje del trabajador, pero no para evitarlo, y por tal razón conviene dilucidar si la aplicación de la Ley de las AIE 12/1991, proclamada en la misma Disposición Adicional 6ª donde aparece el dislate, podría prevalecer. La respuesta es negativa, pues dicha aplicación es supletoria a lo dispuesto por la Ley de Puertos. Esperemos, pues, que las medidas de presión disponibles eviten la insolvencia de la agrupación interpuesta, y de tal modo ahorre el calvario de una demanda múltiple⁶⁵. La solución dada para las AIE comunes debiera sustituir en la próxima reforma a la especialidad portuaria, demasiado pro empleador, pues se encuentra en un término medio entre la solidaridad principal y la mancomunidad⁶⁶.

En la legislación sobre redes portuarias hallamos en un campo distinto al de las APIE alguna expresión de decisiones inducidas o externas como caldo

desarrollo adecuado en las funciones del ente público (cfr. nuevo artículo 35.1 de la Ley 27/1992).

⁶⁵ Éstas son las habituales: la reclamación de la deuda por la vía ordinaria al socio moroso; la suspensión de la puesta a disposición de trabajadores hasta la satisfacción de la deuda; y la posible extinción de la licencia para operar en el puerto: Disposición Adicional 6ª.7, Ley 48/2003. Como expresión del «principio de solidaridad entre los organismos públicos portuarios», un Fondo de Compensación Interportuario viene regulado en el Título III de la Ley de Puertos, pero nada similar se prevé entre las diversas APIE.

⁶⁶ La responsabilidad solidaria subsidiaria es también la regla aplicable a los socios de las sociedades colectivas, en que se inspira la Ley 12/1991, a tenor de los artículos 127 y 237 CdeC.

propicio a la aplicación de una responsabilidad solidaria. Me refiero a las competencias del ente público Puertos del Estado para establecer estrategias y definir criterios de actuación sobre recursos humanos para el conjunto del sistema portuario y los organismos públicos portuarios, fijados en un denominado Marco Estratégico (arts. 51 y siguientes, Ley de Puertos). A la coordinación escapan las APIE, pues, a diferencia de las predecesoras Sociedades estatales, tienen carácter privado⁶⁷.

1.4. La globalización de la economía impulsa la siguiente figura jurídica dirigida a clarificar, en esta ocasión, a las redes multinacionales. El Reglamento 2137/85 del Consejo, de 25 de julio, regula las Agrupaciones Europeas de Interés Económico (AEIE), entendiéndose por tales a las constituidas por personas físicas o jurídicas, públicas o privadas, que tengan su administración central en Estados miembros diferentes, con el objeto de facilitar o desarrollar la actividad económica de sus miembros, o mejorar o incrementar los resultados de esta actividad, por lo que no pueden encaminarse a realizar beneficios para sí mismas, al punto de que los posibles resultados positivos se reparten entre las empresas miembro y tributan en ellas (art. 3)⁶⁸. Tampoco pueden ejercer la dirección o el control sobre las empresas miembro, ni poseer títulos, participaciones o acciones de las mismas (art. 4), de donde su diferenciación con los grupos de empresas queda realizada. Extrañamente, el carácter instrumental o secundario se realiza también mediante un límite de plantilla, bien que bastante holgado, a cuya virtud no pueden rebasar los quinientos trabajadores.

Como garantía identificatoria se exige el registro en el Estado donde se encuentre la sede, indicando los datos personales de los administradores de la agrupación, los cuales pueden ser incluso personas jurídicas, siempre que designen a una o varias personas físicas como representantes, cuyos datos personales deberán constar también. Cada uno de los administradores obligan a la agrupación ante terceros cuando actúan en nombre de ella.

⁶⁷ Aun cuando la Disposición Adicional 6 sólo dice que gozan de personalidad jurídica, sin especificar si es pública o privada, y a pesar de que el apartado III de dicha Disposición señale que la transformación «no cambiará la personalidad jurídica de la sociedad», expresión que podría inducir a pensar en que se mantiene la naturaleza pública para la APIE resultante, pero que más bien se refiere a la continuidad o novación meramente modificativa operada, como se deduce de las palabras que siguen, «que continuará subsistiendo bajo la nueva forma, manteniendo sus relaciones jurídicas».

⁶⁸ La exposición de motivos del Reglamento reitera el carácter auxiliar de la AEIE, por lo que «la actividad de la agrupación debe vincularse con la actividad económica de sus miembros y no sustituirse a ésta, y, en esta medida, por ejemplo, la agrupación no podrá por sí misma ejercer, frente a terceros, una profesión liberal». La práctica indica que las AEIE surgen por similares motivos que las AIE nacionales, de ahorro de costes o de crecimiento exponencial de clientes o de estructura. Así, la AEIE creada por el centro médico catalán CETIR con una clínica de Béziers y un hospital de Perpignan para adquirir y gestionar una cámara PET en este último y atención de los pacientes de las tres empresas en él. Por su parte, GEIE FORESPIR reúne a diecisiete operadores franceses y españoles del sector forestal-maderero pirenaico para mejorar la producción y comercializar la madera, además de para «adquirir peso político y gestionar colectivamente».

Aunque en materia de responsabilidad de los miembros el Reglamento deja cierto resquicio a la normativa nacional, establece sin embargo con claridad que aquéllos responden solidaria e indefinidamente de las deudas de cualquier clase de la agrupación, generadas durante el tiempo en que formaron parte de ella.

2. La determinación de figuras jurídicas en el magma reticular no es el único avance legislativo de los últimos años, sino el más evidente y complejo. Otros aspectos comienzan a atraer la atención legislativa, de entre los cuales destaca el de la seguridad y salud.

2.1. En los espacios de utilización conjunta en donde suelen moverse las redes de empresas, el mayor riesgo de accidentes de trabajo lleva a que algunas de las normas acabadas de ver establezcan algún tipo de regulación sobre el particular⁶⁹. La Ley de Prevención de Riesgos Laborales 31/1995, empero, establece una norma general de mayor calado para estos casos: a tenor del art. 24, cuando en un mismo centro de trabajo desarrollen actividades trabajadores de dos o más empresas, éstas deberán cooperar en la aplicación de la normativa sobre prevención de riesgos laborales. A tal fin establecerán los medios de coordinación que sean necesarios en cuanto a la protección, prevención e información de sus respectivos trabajadores, y el empresario titular del centro de trabajo informará y dará instrucciones al respecto a los demás empresarios, así como las medidas de emergencia a aplicar, para su traslado a los trabajadores. Deberes de cooperación, formación e información que abarca incluso a los empresarios autónomos operantes en dicho espacio. Cuando la relación entre empresarios consista en contratos de obras o servicios correspondientes a la propia actividad de la empresa principal y se desarrollen en el centro de trabajo de ésta, deberá vigilar el cumplimiento de las normas preventivas por parte de las empresas contratistas. La complejidad temática, los abultados índices de siniestralidad laboral registrados en este ámbito, junto a la generalidad con que se tratan las obligaciones en el art. 24 LPRL, que ha sido considerado casi como una declaración de buenas intenciones, dice IGARTUA MIRÓ, motivaron la insistente reclamación por parte de un sector doctrinal y de los sindicatos de una necesaria ampliación del marco normativo regulador, que resultaba insuficiente⁷⁰, de modo que en 2003 se añadió una habilitación normativa al Gobierno, y al siguiente año tuvo lugar el desarrollo reglamentario con el RD 171/2004, de 30 de enero, sobre coordinación de actividades empresariales.

El primer problema a resolver en la norma consiste en delimitar qué se entienda por centro de trabajo compartido, a lo que responde el RD 171/2004 definiéndolo como «cualquier área, edificada o no, en la que los traba-

⁶⁹ Por ejemplo, el art. 18 del RD-L 2/1986 declara la responsabilidad de las empresas estibadoras portuarias en materia de «seguridad e higiene en el trabajo» respecto de los trabajadores cedidos a ellas por las APIE.

⁷⁰ *Compendio de prevención de riesgos laborales*, 2ª edición, Laborum, Murcia, 2004, pg. 143.

jadores deban permanecer o a la que deban acceder por razón del trabajo». Concepto de centro de trabajo que debe entenderse, por tanto, como *lugar* de trabajo para dar sentido al precepto legal⁷¹. Una concepción amplia que venía siendo reconocida desde hacía tiempo por la doctrina y los tribunales, como indica IGARTUA MIRÓ⁷², pero que pese a todo no tiene en cuenta todas las posibilidades de las redes de empresa aludidas supra.

El Reglamento 171/2004 ha resuelto las numerosas oscuridades del texto legal en cuanto al contenido de la cooperación y de los restantes deberes preventivos en un lugar de estas características. De no poca importancia es el reconocimiento de que una superficie compartida por varias empresas puede no tener como titular a un empresario ubicado en ella, o que en ella el titular sea el empresario principal de las demás⁷³. En efecto, la doctrina se había enzarzado en un debate que había llegado a delimitar los distintos supuestos, partiendo desde una inicial postura simplificadora a cuya virtud empresario titular y empresario principal eran uno y mismo⁷⁴, de modo que puede suceder que el empresario titular tenga el deber de informar y dictar instrucciones para el conjunto del lugar de trabajo, y el o los empresarios principales vigilar el cumplimiento de las normas preventivas por las contrata y subcontratas correspondientes a su propia actividad y que se desarrollen en su propio centro de trabajo. El incumplimiento de las obligaciones de coordinación por los empresarios en red constituye falta grave plausible de sanción administrativa, pero también podría significar, como entiende ALFONSO MELLADO, la responsabilidad solidaria entre todos los empresarios que hayan incumplido los deberes de cooperación⁷⁵.

Por su parte, el art. 21 del Reglamento de los servicios de prevención 39/1997 permite la constitución de servicios de prevención mancomunados entre las empresas que desarrollen simultáneamente actividades en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial, siempre que quede garantizada la operatividad y eficacia del servicio; servicios mancomunados que

⁷¹ Vimos al comienzo del análisis de las redes que el concepto de lugar de trabajo era más amplio que el de centro de trabajo. En el art. 21 del Reglamento de los servicios de prevención, RD 39/1997, de 17 de enero, es más explícito cuando permite crear servicios de prevención mancomunados entre empresas que desarrollen simultáneamente actividad en un mismo centro de trabajo, edificio o centro comercial..., polígono industrial o área geográfica limitada.

⁷² *Compendio de prevención*, cit., pg. 144.

⁷³ A efectos distintivos, el Reglamento asigna distintos capítulos a los tres supuestos, II (conurrencia simple), III (conurrencia en un centro de trabajo del que un empresario es titular) y IV «conurrencia en un centro de trabajo cuando existe un empresario principal».

⁷⁴ La doctrina monista ha sido defendida por FERNÁNDEZ MARCOS, L., *Comentarios a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y normativa reglamentaria*, Dykinson, Madrid, 2001, pg. 130. La doctrina distintiva había sido propuesta por GOERLICH PESET, J. L., «Coordinación de actividades empresariales y prevención de riesgos laborales», *Actividad Laboral*, 8 (1997), pg. 131 y seguida por SALCEDO BELTRÁN, *El deber de protección*, cit., pg. 107.

⁷⁵ ALFONSO MELLADO, C. L., *Responsabilidad empresarial en materia de seguridad y salud laboral*, Tirant, Valencia, 1998, pg. 61.

también podrán instalarse por las empresas pertenecientes a un mismo sector productivo o grupo empresarial o que desarrollen sus actividades en un polígono industrial o área geográfica limitada, a condición de regularlo por la negociación colectiva, acuerdos específicos o, en su defecto, por decisión de las empresas afectadas⁷⁶. Todas las variantes de una red de empresas se encuentran mencionadas aquí, bien que con unos requisitos genéticos distintos, al menos aparentemente. El artículo citado requiere además a los servicios mancomunados la consulta previa a su creación a los representantes legales de los trabajadores de cada una de las empresas afectadas. Como dato interesante, el número 4 del mismo artículo señala que la actividad de estos servicios se limitará a las empresas participantes, con lo cual prevé la posibilidad de que no exista un mecanismo de adopción de acuerdos con vinculación a la totalidad de las empresas de la red y no todas ellas se muestren de acuerdo para implantar el servicio mancomunado. El mismo artículo 21, en fin, considera a los servicios mancomunados como servicios propios de las empresas, tengan o no aquéllos personalidad jurídica diferenciada: en el debate sobre la bondad de los servicios propios y la *maldad* de los ajenos, el Reglamento elude la posible crítica mediante una calificación bastante aventurada, y que probablemente no le correspondía hacerla.

La consideración de los servicios conjuntos como «mancomunados» hace pensar en una responsabilidad del mismo tipo para los empresarios constituyentes en casos de incumplimiento o mal funcionamiento del mismo. Pero tal interpretación casa mal con la consideración como servicio propio o interno acabada de mencionar: si nos hallamos ante una ficción jurídica de haber una misma empresa que pone en marcha un servicio preventivo, dará igual contra cuál de los miembros de la ficción jurídica se dirija el trabajador afectado para requerir el total de la indemnización o prestación debida. Es pues una responsabilidad solidaria, y la mancomunidad tiene similar acepción que la utilizada en Derecho Administrativo para las redes de municipios.

Disponemos de una atalaya estratégica desde donde contemplar la práctica de las disposiciones anteriores. El Real Decreto 1627/1997, de 24 de octubre, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en las obras de construcción, muy anterior al Reglamento de coordinación, puede incluso haber servido como campo experimental para los redactores de éste, y las deducciones que un mayor tiempo de aplicación nos depara pueden con seguridad aplicarse para interpretar los puntos débiles de la normativa posterior. Exige el RD 1627/1997 en las obras donde intervengan dos o más empresas, dos o más trabajadores autónomos o una empresa y varios autónomos⁷⁷, la designación de un coordinador de seguridad y salud durante la ejecución

⁷⁶ Para LUQUE PARRA, M., *La organización de la prevención en la empresa*, Tirant, Valencia, 2001, pg. 49, ello implica la obligación de entablar negociaciones colectivas cuya finalización sin acuerdo posibilita la decisión unilateral empresarial.

⁷⁷ En su afán clasificador, algo pintoresco, el redactor de la norma olvidó mencionar el caso donde intervenga un autónomo y dos o más empresas, que no parece diferir grandemente de los demás casos.

de la obra, nombramiento que corresponde hacer al promotor. Sus funciones consisten en dirigir la coordinación de las actividades preventivas, y sus instrucciones deberán ser cumplidas por las empresas intervinientes. Este coordinador es distinto del que debe nombrarse eventualmente en la fase de elaboración del proyecto de obra. Como bien indica RODRÍGUEZ DE LA CALLE, dados los riesgos propios de las obras en construcción y los originados por la concurrencia simultánea de trabajadores pertenecientes a distintas empresas, la presencia del coordinador de seguridad y salud debiera ser permanente durante la ejecución de la obra; pero en la práctica habitual al coordinador no lo conocen ni las empresas intervinientes ni sus trabajadores, por lo que es poco probable que pueda evitar las consecuencias de una situación de riesgo grave e inminente⁷⁸, ni corregir cualquier deficiencia preventiva que pudiera surgir en los diversos tajos.

2.2. Las propias leyes dedicadas a diseñar estructuras formales donde clarificar las conexiones de las empresas en red entre sí mismas y con terceros contienen prescripciones sobre otros temas asimismo importantes desde el punto de vista laboral.

En cuanto a los distritos industriales, nada hay legislado para el caso de que el servicio común distrital incumpla sus obligaciones con los trabajadores, por lo que la situación no conecta con posibles garantías automáticas residenciadas en los pequeños y medianos empresarios locales. El juez debería ponderar, no obstante, las características de cada caso por si el nivel de coordinación advertible llegara al extremo de detectar situaciones límite de evasión de responsabilidad por simulación o fraude, aunque teniendo presente que en la normalidad de los casos sólo existe la imputación del propio servicio común empleador. Igual cabe decir en cuanto a las lonjas, parques, puertos o polígonos.

He aludido anteriormente a las dificultades y ausencias de portavoces sindicales en las redes de empresas, y el tibio número de convenios específicos firmados en su ámbito. Está claro que la ausencia de convenio de red lleva a la aplicación del convenio de sector: la mención en alguno de ellos a las especialidades de las redes suele implicar el derecho de los sindicatos a nombrar delegados a partir de un cierto número de trabajadores en el conjunto⁷⁹. Pero la negociación colectiva ha asumido también el cometido de resolver los problemas más acuciantes provocados por las redes de empre-

⁷⁸ RODRÍGUEZ DE LA CALLE, A., «Obligaciones preventivas en el sector de la construcción», *Boletín Social Quantor*, 51 (2004), 2. El RD 1627/1997 adjudica al coordinador –y a cualquier otra persona integrada en la dirección facultativa– la facultad de ordenar la paralización del tajo afectado por el riesgo o de toda la obra, ordenando el desalojo, que debe ser acatado por las diversas contratistas y trabajadores, y dando cuenta a los efectos oportunos a la Inspección de Trabajo, a los contratistas o subcontratistas afectados, así como a los representantes de los trabajadores (art. 14).

⁷⁹ Convenio Colectivo estatal de Telemarketing, BOE 31 de marzo de 1999, art. 58: los sindicatos más representativos tienen derecho a nombrar un delegado sindical en UTEs con más de cien trabajadores, y disfrutarán de los derechos del art. 10 LOLS, siendo el crédito de horas de quince mensuales.

sas. Como recordará el lector, la cesión de trabajadores a estas redes depara ciertas ventajas a las empresas y una gran confusión a los trabajadores. En el asunto del cambio de concesionario de los servicios de rampa y pasajeros (handling) analizado en el epígrafe anterior, la desorganización subsiguiente del servicio forzó en el año 2000 a un convenio colectivo para las UTEs de la coalición «Eurohandling» que en la práctica restituía las ventajas adquiridas en Iberia⁸⁰. No se trata únicamente de preservar los niveles alcanzados en la empresa cedente, de evitar que la red de empresas acabe con los derechos adquiridos, con independencia de que la operación transmisiva hubiera o no perseguido el empeoramiento. Con facilidad puede olvidarse que no siempre nos hallamos ante una sucesión de empresa del art. 44 ET, donde la cedente abandona el conjunto patrimonial y laboral en manos de la adquirente, sino de algo distinto, un cambio de concesionaria en una relación angular, A-b A-c, que inicialmente no prevé una conexión entre la saliente y la entrante, b-c, y menos el que cambie de manos el personal. Al margen de las características *sui generis* de lo ocurrido en los «handlings», la sucesión de contrata no obliga a asumir al personal de la saliente, salvo que una norma así lo establezca, y eso es lo que procuran una serie de convenios de diversos sectores, en particular los de la limpieza y seguridad: en artículos que suelen llevar el engañoso título de estabilidad del personal –pues en realidad la plantilla cambia de empresa–, estipulan que los trabajadores de la contrata saliente pasen a la plantilla de la contrata entrante, a veces con algún requisito de antigüedad. En no pocos de ellos, en fenómeno del handling aeroportuario aparece expresamente mencionado, si bien la subrogación se instala como principio general de su ámbito de aplicación⁸¹. Algunos, por su parte, proclaman la subrogación para el conjunto de los fenómenos de unión, división o subrogación parcial de contrata⁸², o para las divisiones o agrupaciones de empresas⁸³. Pero no es seguro que la subro-

⁸⁰ El I Convenio, publicado en BOE de 18 de mayo de 2000, reconocía como garantías *ad personam* para el personal procedente de Iberia un serie de aspectos, establecía un seguro de accidentes, mantenía la cotización al Instituto de Previsión Social de Loreto, reconocía el derecho a billetes de avión gratuitos (?), convertía al personal a tiempo parcial procedente de Iberia en personal fijo, etc. El II Convenio (BOE 3 de febrero de 2004) modifica ligeramente es esquema, sin reducir el nivel. Por cierto que una obra social, el llamado Fondo Solidario Interno, viene creado por el Convenio como «único para todas las UTEs» de Eurohandling (art. 84 del I convenio), una instalación conjunta de dichas redes de empresas para cuya administración se designa a una comisión paritaria de acción social.

⁸¹ Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la provincia de Las Palmas (BOP de 7 de junio de 2002), art. 14; Convenio de limpieza de edificios y locales de la Comunidad de Madrid (BOCM 13 de enero de 2003), art. 24; Convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia de Barcelona (DOGC 23 de julio de 2004), art. 43; Convenio de limpieza de aeronaves de la provincia de Málaga (BOP 28 noviembre 2002), art. 31; Convenio de limpieza de edificios y locales de Baleares (BOIB 3 de mayo de 2003), art. 39.

⁸² Convenio de limpieza de aeronaves de Santa Cruz de Tenerife (BOP 21 de abril de 2004), art. 12.3.

⁸³ Convenio de Construcción y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de Madrid (BOCM 12 de mayo de 2004), art. 18.

gación auspiciada por los convenios surta efectos positivos en todos los casos. De hecho el caso de los handlings nos recuerda que los trabajadores pueden estar interesados en lo contrario, en mantener su vínculo con la contrata anterior, sobre todo si la nueva es una retícula desvaída de empresas, algunas de las cuales sólo muestran claridad en el origen incierto de su formación.

No es, pues, una regla a defender con carácter general en los fenómenos de las redes de empresa. Y, como el Tribunal Supremo ha indicado firmemente, allí donde no obtiene el respaldo de un convenio o una norma estatal, la subrogación de que hablamos exige el consentimiento de cada uno de los trabajadores afectados, ya expreso, ya tácito.