

ÍNDICE

PRESENTACIÓN

J. Eduardo López Ahumada y Remedios Menéndez Calvo..... 15

1. DISPERSIÓN Y FRAGMENTACIÓN DEL PODER DE DIRECCIÓN EN LAS EMPRESAS DE ESTRUCTURA COMPLEJA

J. Eduardo López Ahumada 19

1. Introducción 20

2. Las nuevas formas de organización y gestión del trabajo en el actual modelo económico 21

3. La superación del concepto clásico de empresario a efectos laborales 26

4. Los supuestos de colaboración e interconexión empresarial: situaciones de interposición en el trabajo subordinado 31

5. Una nueva relación entre el poder de dirección laboral y la colaboración interempresarial: dependencia entre las empresas y subordinación del trabajo 33

6. Problemas jurídicos entre titularidad y ejercicio de las facultades directivas... 36

7. La incidencia de la proliferación de las tecnologías y la innovación en las nuevas formas de organización y gestión del trabajo 41

8. La influencia de las relaciones de colaboración empresarial en la propia dimensión de la empresa: concentración empresarial y su efectos en el modelo pyme 43

9. La respuesta tuitiva del control del fraude de ley: mecanismos de extensión del régimen de responsabilidad empresarial 48

10. Reflexiones generales sobre las consecuencias del nuevo modelo de empresas en las condiciones de trabajo y empleo 51

11. La superación de los modelos tradicionales de externalización laboral: descentralización productiva y su control judicial 53

12. La problemática del grupo de empresas a efectos laborales: presupuestos indiciarios e inseguridad jurídica 61

2. NUEVOS SISTEMAS DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA, EMPRESAS EN RED, UTES Y AGRUPACIONES DE INTERÉS ECONÓMICO	
<i>Remedios Menéndez Calvo</i>	73
1. Presentación de la realidad (problemática) objeto de estudio	73
2. Nuevos sistemas de descentralización productiva: actualización de los modelos de los clásicos de externalización	75
3. Nuevos retos socio-laborales ante el auge de los fenómenos de interconexión empresarial: empresa en red, uniones temporales de empresa y agrupaciones de interés económico	79
3.1. Empresa en red	80
3.2. Uniones temporales de empresa y agrupaciones de interés económico	81
4. Sistemas de conexión empresarial informal: incidencia sobre el empleo y las condiciones de trabajo	84
5. Reflexiones finales	86
3. GRANDES TEMAS JURISPRUDENCIALES Y SU EVOLUCIÓN EN LAS NUEVAS FORMAS EMPRESARIALES	
<i>Iñigo Sagardoy de Simón</i>	93
1. Introducción	93
2. Los grupos de empresas: evolución de la teoría del fraude	94
3. Últimas cuestiones de actualidad jurisprudencial en los procesos de conflicto colectivo en los grupos de empresas	99
3.1. La cesión ilegal de trabajadores en el seno de los grupos de empresas en los procesos de descentralización productiva	99
3.2. Las empresas multicentro: convenios colectivos y legitimación	101
3.3. La aportación de la documentación del grupo en los procedimientos de despido colectivo	105
4. ALGUNOS PRONUNCIAMIENTOS JUDICIALES RECIENTES SOBRE LA SUCESIÓN DE CONTRATA Y SUCESIÓN DE EMPRESA Y SU INCIDENCIA EN UNA FUTURA REVISIÓN DE LA INSTITUCIÓN	
<i>Paz Fernández Díaz</i>	107
1. Introducción	107
2. La delimitación conceptual de la sucesión de empresa: ¿una labor jurisprudencial?	108
3. Vinculación de la empresa cesionaria al convenio que dispone de la subrogación: las empresas multiservicios y los principios de selección	116
4. Límite en el contenido de las cláusulas de subrogación con contenido excluyente..	122
5. Una variante de la reversión de servicios a la Administración Pública: la reasunción con recuperación de equipamiento e infraestructura	123
6. La inseguridad jurídica en la base de la requerida reforma del art. 44 ET	128

5. CONCENTRACIONES SOCIETARIAS, FUSIONES Y ESCISIONES: SITUACIÓN FISIOLÓGICA Y PATOLÓGICA

<i>Aránzazu Roldán Martínez</i>	131
1. Introducción	131
2. Delimitación del supuesto de hecho: las fusiones y escisiones en la legislación mercantil	133
2.1. La fusión y la escisión como una modificación estructural de sociedades mercantiles	133
2.2. La fusión de sociedades: concepto y procedimiento	133
2.3. La escisión de sociedades: concepto y procedimiento	137
3. Implicaciones laborales de las fusiones y escisiones de sociedades	139
3.1. Aspectos fisiológicos	139
3.1.1. Punto de partida: la aplicación de la institución de la sucesión de empresa del artículo 44 ET	139
3.1.2. La necesidad de acudir a la normativa mercantil para resolver algunos polémicos supuestos de responsabilidad del cesionario: el recargo de prestaciones y las sanciones administrativas en el orden social	144
3.1.3. Especialidades en los deberes de información, negociación-consulta y solicitud de informe previo	150
3.2. Aspectos patológicos: estudio de casos	153
3.2.1. Creación de un grupo a efectos laborales durante el “proceso de integración” y aplicación de la institución sucesoria (Casos Coca-Cola Iberian Partners y Ono-Vodafone)	153
3.2.2. Repercusión del “período intermedio” entre la fecha del proyecto de fusión y la inscripción de la escritura en el Registro Mercantil (Caso Hablaya SAU y Grupo Eurona)	156
6. LA RED DE EMPRESA PARA EL WELFARE EMPRESARIAL	
<i>Sonia Fernández Sánchez</i>	159
1. Introducción	159
2. Contenido del <i>welfare</i> empresarial	160
3. Contenido del <i>welfare</i> empresarial dentro del nuevo paradigma	162
3.1. Iniciativas de conciliación entre vida privada y laboral	163
3.2. <i>Benefit</i> de contenido social	164
4. Implementación del <i>welfare</i> empresarial en las micro, pequeñas y medianas empresas	165
5. Características de los contratos en red que se ocupan del <i>welfare</i> empresarial	166
6. Experiencias de contratos en red para la implementación de un sistema de <i>welfare</i> empresarial	167
6.1. El primer caso italiano de contrato en red: el caso Giunca	167
6.2. BioNetwork	168
6.3. El caso italiano más reciente de contrato en red: la red <i>Welstep</i>	168
6.4. La alianza local EuGenio como red territorial para la conciliación	169

7. PRESTACIÓN LABORAL Y EMPRESA DE ESTRUCTURA MULTINACIONAL DESDE LA PERSPECTIVA DEL DERECHO INTERNACIONAL PRIVADO ESPAÑOL

<i>Montserrat Guzmán Peces</i>	171
1. Introducción	171
2. Elementos subjetivos de la prestación laboral	172
2.1. Trabajador extranjero inmigrante	172
2.2. Autorizaciones de residencia temporal y trabajo por cuenta ajena	174
2.3. Régimen especial de la prestación transnacional de servicios	177
2.4. La empresa de estructura transnacional: el domicilio de la empresa ..	181
3. Elementos objetivos de la prestación laboral	182
4. El lugar de prestación “habitual” de los servicios	183
5. Aspectos de competencia judicial internacional	184
5.1. Carácter de los foros de competencia del sistema autónomo	184
5.2. Los foros de competencia en el Reglamento Bruselas I bis	186
5.2.1. Foros de protección del trabajador	186
5.2.2. Tribunal competente si inicia el procedimiento la empresa	187
5.2.3. La prorrogatio fori	187
6. La ley aplicable al contrato individual de trabajo en Derecho internacional privado español	188
6.1. Alcance y límites de la elección de ley por la partes	189
6.2. Las conexiones subsidiarias	190
6.3. El juego de las “leyes de policía” en el Reglamento Roma I	190
7. Reflexiones finales	192

8. LA RESPONSABILIDAD CIVIL DEL EMPRESARIO EN LAS NUEVAS FORMAS DE DESCENTRALIZACIÓN PRODUCTIVA

<i>María Victoria Jiménez Martínez</i>	195
1. La descentralización productiva y el problema de la responsabilidad civil.	195
2. El artículo 1903.4 CC y sus presupuestos de aplicación	198
3. La externalización productiva y la ausencia de subordinación	204
4. La descentralización productiva y los grupos de empresas	208
5. Conclusiones	215

9. EL TIEMPO DE TRABAJO COMO MECANISMO DE FLEXIBILIDAD: UN ESTUDIO EN EL CONTEXTO DE LA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS

<i>M^a Angustias Benito Benítez</i>	219
1. El tiempo de trabajo como paradigma de la flexibilidad empresarial en el escenario de la externalización de servicios	219
2. La mejora en la gestión del tiempo de trabajo como causa justificativa de la descentralización: el caso Meliá como punto de inflexión	223
3. La gestión del tiempo del trabajo por las empresas de servicios como causa generadora de precariedad laboral	225

3.1. La duración del vínculo contractual: la temporalidad como rasgo distintivo	225
3.2. El fortalecimiento de la disponibilidad del trabajador (I): la jornada de trabajo	232
3.3. El fortalecimiento de la disponibilidad del trabajador (II): la ordenación del tiempo de trabajo	238
4. La organización del tiempo de trabajo como expresión del ejercicio «delegado» del poder de dirección y organización empresarial	243
5. La subrogación como instrumento de garantía de la estabilidad en el empleo	249
10. EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA Y MEJORA DE LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DE LAS POLÍTICAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA	
<i>Diego Megión Fernández</i>	259
1. Introducción	259
2. Configuración desde la norma preventiva de la contratación (o subcontratación) con un tercero	263
3. La función de la negociación colectiva	272
3.1. Materializaciones en la práctica	274
4. La labor de las políticas de RSC	279
4.1. Alcance de las principales manifestaciones	287
11. LA IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS NUEVAS FORMAS DE ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL	
<i>Amaia Otaegui Jáuregui</i>	291
1. La igualdad de género a la luz de los avances y la persistencia de la discriminación	292
2. Digitalización e igualdad de género	294
3. La formación como herramienta para disminuir la brecha de género y la brecha digital	297
4. La barrera de la selección, la promoción y las trayectorias profesionales ...	299
5. Los desafíos de la conciliación y la corresponsabilidad entre la vida y el trabajo	301
6. Conclusiones	304
12. GRUPOS DE EMPRESAS Y DESPIDOS COLECTIVOS	
<i>Rocío Martín Jiménez</i>	309
1. Introducción	309
2. Grupo de Empresa, importancia de tema. Grupo mercantil. Grupo laboral ..	310
2.1. Grupo de Sociedades de carácter mercantil	311
2.2. Grupo de empresas laboral-patológico. Creación jurisprudencial. Elementos adicionales	313
3. Efectos de los Grupos de Empresas. Responsabilidad Solidaria	318

4. Despidos Colectivos en Grupos de Empresas	319
4.1. Marco de referencia: centro de trabajo. Doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea; aplicación a los grupos de empresas en el ámbito nacional	319
5. Legitimación para despedir en los grupos de empresas	322
6. Valoración de las causas en los grupos de empresas	328
6.1. Juicio de causalidad	328
6.2. La causa económica	329
6.3. La causa organizativa	331
6.4. La causa productiva	332
6.5. La causa técnica	332
13. CANALES ESTABLES DE REPRESENTACIÓN DE LOS TRABAJADORES Y ÓRGANOS ADAPTADOS A LOS NUEVOS MODELOS DE GESTIÓN EMPRESARIAL	
<i>Dulce Soriano Cortés</i>	337
1. Introducción	337
2. La necesaria revisión del modelo de representación de los trabajadores	338
2.1. El “centro de trabajo” como unidad electoral sometida a debate	341
2.2. Relación “ley-convenio colectivo” en orden a la regulación del modelo de representación	343
2.3. Propuesta de delimitación competencial entre las representaciones unitaria y sindical	345
3. Dificultades a la efectividad del derecho de representación de los trabajadores en algunos supuestos concretos	347
3.1. La subcontratación	348
3.2. Transmisión de empresa	352
3.3. Los grupos de empresa	354
3.4. “Plataformas tecnológicas”	355
4. La negociación colectiva como idóneo instrumento de regulación de las nuevas realidades empresariales	357
14. LOS DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA CON LAS REPRESENTACIONES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS	
<i>Juan Pablo Mugnolo</i>	365
1. Los cambios en organización productiva como contexto justificante de los derechos de información y consulta	365
2. Significancia teórica de los Derechos de Información y Consulta	370
2.1. Configuración general y alcance objetivo del derecho a la información	370
2.2. Centro de imputación subjetiva del derecho a la información	372
3. Autonomía y heteronomía ante la necesaria eficacia del derecho de información	375

15. LAS ESTRUCTURAS EMPRESARIALES COMPLEJAS Y EL CONFLICTO COLECTIVO: VIEJAS Y NUEVAS MANIFESTACIONES DE ESQUIROLAJE <i>Carmen Grau Pineda</i>	379
1. Introducción: sobre las estructuras empresariales complejas y el conflicto colectivo	379
2. La huelga en las estructuras empresariales y las nuevas manifestaciones de esquirolaje: los distintos supuestos planteables (ETTs, contrata y grupos de empresa)	384
2.1 La huelga en el marco de un contrato de puesta a disposición	386
2.2. La huelga en el marco de una contrata/subcontrata	388
2.2.1. Huelga de los trabajadores de la empresa principal	389
2.2.2. Huelga de los trabajadores de las empresas contratistas	390
2.2.3. La huelga en el marco de un grupo de empresas	392
3. Análisis de los asuntos más relevantes: de Samoa (2010) a Altrad (2016).	394
3.1. Los asuntos Samoa y Altrad: la rescisión/sustitución de la contrata por la empresa principal como respuesta a la huelga de personal de la empresa contratista	394
3.1.1. Samoa	394
3.1.2. Altrad	397
3.2. Los asuntos Prisa y Coca Cola: supuestos de desvío de producción a empresas del grupo durante la huelga de una de ellas	402
3.2.1. El asunto Prisa o Pressprint	402
3.2.2. El asunto Coca Cola Iberian Partners	406
4. Algunas conclusiones finales	409