

# Empresas en red

**Lourdes López Cumbre**

*Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria*

*Consejera académica de Gómez-Acebo & Pombo*

---

## 1. El reconocimiento legal parcial de una realidad socioeconómica: las empresas vinculadas por razones organizativas o productivas

- 1.1. El artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET) reconoce la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las materias recogidas en su apartado segundo. Establece asimismo que «igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas o nominativamente identificadas a las que se refiere el artículo 87.1».

Por su parte, este último, el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores, al regular la legitimación para negociar un convenio colectivo, admite que, cuando se trate de convenios para un grupo de empresas, así como en los convenios que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas o nominativamente identificadas en su ámbito de aplicación, la legitimación para negociar en representación de los trabajadores será la que se establece en este precepto para la negociación de los convenios sectoriales. Sin embargo, en

representación de los empresarios, estarán legitimadas las representaciones de dichas empresas (art. 87.3b —como si de un convenio de empresa se tratara—) y no las asociaciones empresariales a las que hace referencia la legitimación de los convenios supraempresariales.

- 1.2. La reforma laboral ha introducido, ya desde el 2011, una nueva categoría —antes conocida, pero no prevista en la legislación laboral—, la de las «empresas vinculadas por razones organizativas o productivas o nominativamente identificadas», distintas a las empresas que forman parte de un grupo de empresas. El Real Decreto Ley 7/2011 subrayó la necesidad de extender la negociación colectiva a las nuevas realidades empresariales, admitiendo que debían incorporarse a este ámbito las denominadas «empresas en red» que surgen como consecuencia de los procesos de descentralización productiva. De ahí la identificación de una nueva realidad conformada por una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas.

En términos generales, este reconocimiento ha tenido una buena acogida toda vez que se trata de adaptar mejor a la realidad de la empresa las necesidades

---

*N. de la C.:* En las citas literales se ha rectificado en lo posible —sin afectar al sentido— la grafía de ciertos elementos (acentos, mayúsculas, símbolos, abreviaturas, cursivas...) para adecuarlos a las normas tipográficas utilizadas en el resto del texto.

negociadoras de sus condiciones de trabajo. Sorprende, sin embargo y del mismo modo que ocurre con el grupo de empresas, que se opte por aplicar las reglas de legitimación del convenio supraempresarial o de sector cuando se les está otorgando, tanto a los grupos de empresas como a estos nuevos fenómenos de agrupación en red, la prioridad aplicativa de un convenio de empresa, *ex artículo* 84 del Estatuto de los Trabajadores. Pues, si bien es cierto que tanto el grupo como las empresas en red no constituyen una empresa, al menos en su acepción más simple, previsiblemente tampoco reúnen los rasgos propios que justifiquen la negociación de un convenio de sector. No existe elemento alguno que permita deducir que la convergencia empresarial de empresas que se vinculan únicamente por razones productivas u organizativas aconseje utilizar el nivel de legitimación supraempresarial mejor que el nivel empresarial.

## 2. Empresas en red y grupos de empresas: semejanzas y diferencias de dos realidades conexas, pero diversas

- 2.1. Aun cuando el legislador equipara en su mención reguladora el grupo de empresas y las empresas vinculadas, lo cierto es que se trata de realidades diversas, no siempre bien diferenciadas. Uno de los principales elementos de distinción se basa en el reconocimiento o no de su consolidación. Y, así, el grupo de empresas, pese a no ser considerado por el legislador como empleador, representa una estructura (mercantil, societaria, laboral, fiscal) consolidada (de forma normalizada o en fraude de ley), mientras que la empresa en red supone una agrupación que no persigue tal consolidación, al menos no *a priori*, sino una concurrencia efímera (más o menos prolongada en el tiempo, pero con fecha de caducidad) de su unión.

Todo ello no empece el hecho de que en un convenio de pluralidad de empresas con vinculación organizativa o productiva

puedan hallarse incluidos grupos de empresas como parte de él o, viceversa, que en un convenio de grupo de empresas o en un grupo de empresas se incluya la realidad de empresas vinculadas que integren tanto el grupo como su propio convenio.

- 2.2. Bien es cierto que la equiparación de las empresas en red con el grupo de empresas genera una serie de facilidades para su interpretación y aplicación, básicamente, tener en cuenta una pluralidad de empresas como si se tratara de una unidad a efectos negociadores y de condiciones de trabajo homogéneas. Sin embargo, son muchos los aspectos que las distancian pues, a diferencia del grupo, estas otras sí tienen independencia económica junto con la jurídica, por lo que la adopción de decisiones individualizadas se torna compleja.

Incluso si se tratara de extrapolar algunas consecuencias de la actuación del grupo de empresas a las empresas en red en otros ámbitos en los que sí aparece identificado el grupo a efectos laborales (despidos colectivos, responsabilidad solidaria por contratación en fraude de ley, etc.), la conexión entre uno (el grupo) y otras (las empresas en red) no tendría tanta fortuna. Y, así, aun cuando las empresas en red compartan intereses productivos u organizativos —como señala el legislador en relación con la negociación colectiva—, eso no significa que sus relaciones laborales concurren ni que, en todo caso, la pluralidad de empresarios genere una responsabilidad solidaria o que el despido colectivo de una de las empresas en red deba afectar al resto.

## 3. Principales problemas aplicativos laborales de las empresas en red

- 3.1. Si los problemas se circunscriben únicamente al reconocimiento que, por el momento, ha efectuado el legislador laboral explícitamente de este tipo de empresas vinculadas en red, sólo cabe la referencia a lo dispuesto en los

artículos 84 y 87 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente, y a sus dificultades aplicativas.

En este sentido, conviene subrayar, en primer lugar, que las reglas de legitimación utilizan unos parámetros para asignar la legitimación a los representantes de los trabajadores (como si se tratara de un convenio supraempresarial para el banco social) y otros para la de los representantes empresariales (puesto que se permite negociar a la «representación de dichas empresas» en el banco empresarial, al margen de las reglas típicas del nivel supraempresarial y por las que se legitima a las asociaciones empresariales y no a cada empresa).

Mas, incluso, las reglas se flexibilizan en relación con el banco social pues, además de los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal o de comunidad autónoma, podrán negociar aquellos sindicatos con representación en las empresas siempre que cuenten en ellas con el mínimo del 10 % en las respectivas representaciones unitarias de las distintas empresas que se unen en la negociación. Es cierto que el artículo 87.2c del Estatuto de los Trabajadores se refiere a los «sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 % de los miembros del comité de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio». Pero, comoquiera que, en este supuesto, el ámbito —reconocido por el legislador expresamente— es el de las empresas vinculadas, bastará con demostrar esta legitimación del sindicato como suficientemente representativo en las empresas vinculadas, aun cuando no fuera suficiente en el sector (ámbito geográfico y funcional). Esto significa que podrán pactarse convenios de eficacia general en supuestos en los que dicho resultado resultaría inalcanzable si estuviéramos ante la negociación de un convenio supraempresarial, *ex articulo* 87.2 del Estatuto de los Trabajadores. Aunque todo esto tiene una lectura sencilla, y es que

el legislador, al menos en lo que al banco social se refiere, ha optado por priorizar al sindicato sobre los comités de empresa o delegados de personal, no legitimados para negociar un convenio colectivo supraempresarial.

- 3.2. Que se opte por el nivel supraempresarial en este caso constituye una solución que se enfrenta a una realidad, cada vez más imperiosa, como es la de tener en cuenta unidades de negociación más pequeñas y más ajustadas a los problemas y a su solución en ámbitos más acordes con los intereses de las partes. Valórese, en este punto, la reciente interpretación sobre el papel del centro de trabajo en el despido colectivo (SSTJUE de 13 de mayo del 2105 —asunto C-392/13, Rabal Cañas y Nexea, y asunto C-182/13, Valeri Lyttle y otros, respectivamente—, y STJUE de 30 de abril del 2015 —asunto C-80/14, Union of Shop y otros—) o la propia prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84 ET) o la creación de las denominadas comisiones *ad hoc* en centros sin representación (art. 41 ET) o el recurrir al comité intercentros para afianzar mejor la representación de cada centro de trabajo, siempre y cuando se halle previsto en la negociación colectiva (art. 63 ET). En definitiva, todo ello responde precisamente a la conveniencia de que todas las unidades tengan capacidad plena de negociación cuando pueden asumir la responsabilidad del conflicto o del consenso. Quizá haber aproximado la legitimación negociadora más a la empresa que al ámbito supraempresarial, tanto en el caso de los grupos como en el caso de las empresas vinculadas, podría haber facilitado esta tendencia, pero el legislador ha optado por esta fórmula híbrida (con legitimación supraempresarial para el banco social, pero con algunas reglas concernientes a la empresa, especialmente en la representación empresarial), no del todo satisfactoria.

A partir de aquí pueden surgir una serie de incógnitas como, por ejemplo, la

forma de distribuir la proporcionalidad del banco empresarial (por el número de trabajadores de cada una, por el volumen de facturación, por el número de representantes unitarios, etc.) o, en caso de que no todas las empresas puedan estar representadas, dado el número limitado de integrantes de cada banco, el criterio de representación o, en cuanto criterio híbrido, si hay que recurrir a un máximo de trece miembros para constituir la comisión negociadora de los Convenios sectoriales, tal y como indica el artículo 88.4 del Estatuto de los Trabajadores, o de quince, como prescribe dicho precepto para el resto de los supuestos. En definitiva, como la citada norma efectúa una regulación común sobre el «número de representación de cada parte» en virtud del tipo de convenio (empresarial o supraempresarial) sobre el que se negocie y, para las empresas en red, la legitimación es distinta, según se trate del banco social (como si se negociara un convenio supraempresarial) o del banco empresarial (como si de un convenio empresarial se tratara), entonces, tal vez el número de representantes no deba ser el mismo aun cuando eso suponga renunciar a una composición paritaria. Y es que el hecho de que exista un mayor número de representantes en un banco respecto de otro no debe generar problema alguno, toda vez que la votación se realiza por bloques y se obtienen resultados por cada banco y no por el número de votos de cada uno de ellos. A este tipo de reglas de legitimación «cruzada» suele otorgarle solución la propia práctica, y las partes resuelven según su parecer y respondiendo a las circunstancias de cada supuesto.

O, para finalizar estos ejemplos, podría plantearse la posible concurrencia entre un convenio de «empresas vinculadas» y un convenio de «una» de las empresas vinculadas, lo que obligaría a aplicar —si se admite la naturaleza supraempresarial de aquél y atendiendo a la prioridad aplicativa de este último— este último. Al igual que ocurriría con

las cláusulas de descuelgue del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, siendo posible el descuelgue de una empresa integrante de la red del convenio de las empresas en red.

- 3.3. Por lo demás, y en segundo término, este tipo de regulación se encuentra vinculada con los procesos de descentralización productiva en los que claramente existe una pluralidad de empleadores relacionados por intereses productivos y organizativos. Serán éstos, todos, los que se encuentren legitimados, representados y vinculados por la negociación. Sin embargo, la redacción normativa no establece esta relación de causalidad entre la descentralización y la negociación colectiva en red, por cuanto ni toda descentralización tiene que conllevar este tipo de procesos en red ni toda negociación de empresas en red ha de tener como punto de partida un supuesto de descentralización productiva.

La dicción normativa sólo se refiere a la necesidad de tener una relación productiva u organizativa, si bien no requiere que se justifique dicho vínculo, por lo que serán las partes negociadoras quienes se reconozcan como tales. De hecho, la remisión al artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores resultaría conveniente, pero también es cierto que constreñiría innecesariamente la extensión de esta nueva regulación. De esta forma, existen relaciones de colaboración o cooperación, actividades principales y complementarias, uniones temporales de empresa que surgen y desaparecen una vez finalizado el interés concurrente —ya sea éste una concesión, una contrata, una obra, una franquicia— o agrupaciones de interés económico, también con una duración limitada en el tiempo.

- 3.4. Finalmente, en tercer lugar, en atención a lo expuesto y sólo a título aproximativo, convendría destacar que este tipo de uniones «esporádicas» de empresa puede ser contrario a las reglas de

estabilidad que requiere toda negociación colectiva por la movilidad intra-empresarial que pueda derivarse de las fórmulas expuestas, salvo que se opte por no identificar nominativamente a la empresa, sino a su situación, y así no mencionar a la empresa con su nombre («Empresa X, S. A.»), sino su situación («la empresa concesionaria»), lo cual afectaría a cualquiera que se encontrara en dicha situación con independencia de qué empresa se tratase. En definitiva, y a diferencia de lo que ocurre en la negociación colectiva tradicional, no es éste un ámbito de negociación fácil, puesto que se delimita en función de las empresas que integran la red.

Parece evidente que la inclusión de las empresas en red en esta reforma laboral dentro de la prioridad aplicativa del convenio de empresa supone la opción del legislador por afianzar dichos convenios, aunque se halle vigente el convenio sectorial de aplicación o, en su caso, el convenio de una de las empresas integradas en la red. Su éxito o fracaso, su extensión o restricción dependerán del grado de interés que exista en las partes negociadoras (con plena libertad para establecer sus unidades de negociación, *ex articulis* 37.1 de la Constitución y 83.1 del Estatuto de los Trabajadores, respectivamente) por establecer condiciones homogéneas de trabajo.

Mas el contenido de la regulación convencional puede ser bien dispar por cuanto los convenios de empresas en red pueden recoger sólo aquellos aspectos en los que resulte interesante una regulación común, dejando los convenios de empresa de cada una de las vinculadas o los del sector correspondiente (o correspondientes) para el resto, u optar, en la tendencia que parece incentivar el legislador, por una regulación uniforme de las condiciones laborales, idénticas para todas las empresas

en red, sin requerir la remisión a ningún otro acuerdo previo.

#### 4. Presente y futuro de las empresas en red

4.1. La medición de la impronta social de este tipo de nuevas realidades y de una novedosa regulación en materia de negociación colectiva para ellas se torna difícil toda vez que las estadísticas oficiales (estatales y autonómicas) siguen utilizando la distinción entre convenio empresarial y supraempresarial. Recientemente, el Ministerio identifica, en algún apartado, el ámbito funcional de las nuevas unidades de negociación mencionando los convenios firmados por grupos de empresa.

4.2. Sí que cabe afirmar, no obstante, que, en los años de aplicación de la reforma, en esta nueva realidad sobresale una tendencia: la de que la empresa principal «extiende» (y no precisamente con la connotación técnica dispuesta por el artículo 92 del Estatuto de los Trabajadores sobre la extensión del convenio colectivo) su convenio al resto de las empresas vinculadas, sin grandes posibilidades de negociación. Existen también supuestos en los que lo que ha ocurrido es que el convenio sectorial ha perdido fuerza en aras de la negociación de las empresas vinculadas. Y, finalmente, se encuentra el recurso intermedio de aquellas realidades cuyos intereses no se consiguen satisfacer ni a través de la negociación de empresa ni mediante los acuerdos sectoriales, y optan por este otro tipo de negociación.

Resta por conocer si este interés por regular los aspectos laborales de las empresas en red proseguirá y con qué consecuencias o si, por el contrario, el legislador considera satisfecha su inquietud por estas nuevas realidades socioeconómicas con la normativa expuesta.