

LA EMPRESA COMO SUJETO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN EL ESTATUTO DEL TRABAJO DEL SIGLO XXI

MARGARITA ISABEL RAMOS QUINTANA
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidad de La Laguna

La determinación de la empresa como sujeto de la relación laboral es una tarea que, sin duda, requerirá de una revisión en profundidad ante la anunciada elaboración de un Estatuto del trabajo para el siglo XXI. El texto estatutario tendría que efectuar una configuración integral de la empresa en su función de entidad titular del contrato de trabajo, algo que se vuelve indispensable en relación con las denominadas “empresas complejas”. Actualmente, la maraña de relaciones intraasociativas que existen entre las empresas vinculadas para la realización de la actividad productiva están dando lugar a una especial dificultad de identificación subjetiva, algo que supone un gravísimo inconveniente para la correcta delimitación de las responsabilidades derivadas de los incumplimientos de deberes empresariales y a quién reclamarlas.

Dicha configuración legal debería ser comprensiva de las múltiples dimensiones organizativas de carácter empresarial en las actuales y modernas estrategias de producción: la proliferación de nuevas estructuras como resultado de las estrategias de competitividad global, así como de las innovaciones tecnológicas y la irrupción de la economía digital y la IA obliga a redefinir la condición de empresa, no descartando que sería un buen ejercicio de técnica normativa la referencia expresa a algunas de ellas: en particular, las cooperativas y las nuevas entidades de similar naturaleza vinculadas a la economía social, los grupos de empresas, empresas vinculadas, ETT, plataformas digitales y entidades asimilables.

Algunas de ellas presentan una especial problemática a la hora de determinar con exactitud quién es la verdadera empresa titular del contrato de trabajo. Tal es el caso de las “empresas en red”: en particular, conviene recordar que los grupos de empresas no cuentan con una definición legal “a efectos laborales” en el ordenamiento jurídico, una deficiencia que se ha venido supliendo mediante el reenvío a lo dispuesto en el art. 42 del Código de Comercio. Si bien hay referencias puntuales a los mismos en determinados pasajes de la vigente LET, no es menos cierto que necesitarían disponer de un precepto legal específico donde, además, quede definido el régimen de responsabilidad (solidaridad/subsidiariedad) cuyo ámbito objetivo ha de referirse a salarios, prestaciones y deudas de Seguridad Social, así como en materia de seguridad y salud en el trabajo entre las empresa

titular del contrato de trabajo y las restantes del grupo y, en particular, de la dominante.

Igualmente, habrá que valorar la opción de mantener el marco regulatorio de las ETT extramuros del Estatuto, como ha venido ocurriendo, lo que de nuevo erigiría al texto estatutario en norma “principal” pero no omnicompreensiva de la regulación de las relaciones de trabajo; en este caso se trataría de una exclusión material debida básicamente a la naturaleza de la entidad empresarial. Por otra parte, las plataformas digitales que contratan prestaciones de servicios de forma asalariada ya cuentan con una presunción “fuerte” o “reforzada” de laboralidad (D.A. vigesimotercera LET) y un mínimo marco de exigencias de información a los representantes de los trabajadores, pero no cabe duda de que todo el proceso de disrupción tecnológica y la expansión de la economía digital no permiten obviar esta moderna forma de hacer negocios a la hora de acometer el concepto de empresa a efectos de aplicación del marco estatutario. Sería muy conveniente reconocerles su auténtica naturaleza de entidad empresarial en el ámbito de prestaciones de servicios con soporte digital.

Es evidente que la delimitación del concepto de empresa y su traslación al nuevo Estatuto no quedaría completada si no se toman en consideración algunas vicisitudes del contrato de trabajo en las que la determinación del sujeto empresarial resulta completamente esencial. Revisar el régimen de transmisión empresarial (art. 44) resulta absolutamente obligatorio teniendo en cuenta los diálogos (no pacíficos) de la jurisprudencia del TS con la del TJUE, especialmente en cuanto al alcance de las exigencias que impone el Derecho de la Unión (Directiva 2001/23/CE) para asegurar el mantenimiento de los derechos de las personas trabajadoras. Un aspecto que se vuelve especialmente complejo cuando se trata de transmisiones entre entidades del sector público.

Las interrelaciones existentes entre este instituto jurídico y el régimen de subcontratación empresarial constituyen un territorio especialmente apto para una especulación jurídica de alto nivel, merecedora de un análisis riguroso de la abundantísima jurisprudencia creada tratando de resolver múltiples controversias derivadas de lo dispuesto en el art. 42 LET (otro precepto que demanda una revisión completa e integral de sus contenidos). Es, indudablemente, una tarea de envergadura por cuanto que todo lo que exceda de un correcto entendimiento de la categoría de la subcontratación –y el TS ha vertido una copiosa jurisprudencia al respecto, precisamente, para salvar el recurso a esta práctica empresarial de forma lícita- termina yendo a parar al territorio de las cesiones ilegales de personas trabajadoras. No podrá completarse el marco regulatorio sin atender asimismo a la realidad de las prácticas de descentralización por el sector público. En ese ámbito particularísimo se detecta una abundante conflictividad sindical y judicial que da cuenta de los problemas derivados del eventual mantenimiento de las plantillas en las cadenas de subcontratación en el marco de los procesos de licitación pública, por lo que debiera precisarse con claridad el régimen de responsabilidades entre la empresa saliente y la entrante en relación con la conservación de los contratos de trabajo y el convenio colectivo aplicable.

Una revisión íntegra de la redacción del vigente art. 1.2 LET requiere de la comprensión de la empresa en su dimensión más moderna y los nuevos sistemas de producción en el Siglo XXI.

CITA: MARGARITA I. RAMOS QUINTANA, “La empresa como sujeto del contrato de trabajo en el Estatuto del trabajo del siglo XXI”, Briefs AEDTSS, número 16, Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2024.