

EL PROBLEMA DE LA IDENTIFICACION DEL CONCEPTO DE «UNIDAD PRODUCTIVA AUTONOMA» EX ART. 44 ET: LA POSIBILIDAD DE NUEVOS USOS HERMENEUTICOS

(Notas a propósito de la S.T.S.J. ANDALUCIA (Granada) 24-11-1992)

POR CRISTÓBAL MOLINA NAVARRETE *

SUMARIO: I. Renovada actualidad y trascendencia del concepto de «unidad productiva autónoma» en la evolución del sistema económico hacia modelos de empresa con estructura compleja: la organización como criterio selectivo de la disciplina iuslaboral: *1. La incidencia jurídica de la actual tendencia a la organización de la actividad de empresa mediante redes de micro-estructuras productivas relativamente autónomas.*—2. *Algunas lecciones de fondo para una moderna teoría jurídica de la empresa a raíz del debate sobre la «unidad productiva autónoma».*—II. La permanente incertidumbre del concepto de «unidad productiva autónoma» ex art. 44 ET en las tradicionales interpretaciones judiciales y doctrinales: la carencia de una efectiva especificidad jurídico-conceptual en nuestro ordenamiento laboral: *1. El valor semántico de la «unidad productiva autónoma»: la consolidación jurisprudencial de la «unidad funcional».*—2. *La carencia de una efectiva especificidad jurídico-conceptual de la «unidad productiva autónoma»: la hipótesis de la noción de «autonomía».*—III. Por una mutación del paradigma de juricidad del concepto de «unidad productiva autónoma»: la apertura «autopoyética» a nuevos usos hermenéuticos.

I. RENOVADA ACTUALIDAD Y TRASCENDENCIA DEL CONCEPTO «UNIDAD PRODUCTIVA» EN LA EVOLUCION DEL SISTEMA ECONOMICO HACIA UN MODELO DE EMPRESA CON ESTRUCTURA COMPLEJA: LA ORGANIZACION COMO CRITERIO SELECTIVO DE LA DISCIPLINA IUS LABORAL

1. La incidencia jurídica de la actual tendencia a la organización de la actividad de empresa mediante redes de micro-unidades productivas relativamente autónomas

La búsqueda de idóneos criterios identificadores de la noción de «unidad productiva» ha sido objeto, en la doctrina, de un debate intenso.

particularmente en Italia, de un debate amplísimo y extremadamente polémico (1). Este elevado interés encuentra su más clara explicación, como se sabe, en su generalizada aparición, en las normas que han caracterizado el desarrollo del Derecho del trabajo, como *centro de referencia exclusivo o alternativo para la delimitación del ámbito de aplicación* de tales normas. Esta preocupación, respecto de una más precisa y cierta individualización de sus contornos jurídicos, tampoco ha estado ausente en la doctrina española, sin embargo, su amplitud y profundidad han sido mucho menores, careciendo prácticamente de estudios monográficos al respecto (2). Esta relativa carencia de estudios doctrinales aparecerá más llamativa, en los tiempos actuales, cuya señal de identidad más característica viene definida por la *tendencia a la fragmentación de la organización de la empresa* y, en consecuencia, a la *creciente complejidad de su estructura y de su actividad*, actualizándose su trascendencia y revalorizándose su significado para la comprensión jurídica de las nuevas realidades empresariales.

Que en la base de las más recientes políticas industriales se encuentran *exigencias de descentralización económico-productiva*, así como particulares *necesidades de autonomía organizativa y funcional*, resulta hoy una observación suficientemente conocida como para requerir, en una aproximación inicial, una especial justificación. En este sentido, se suelen identificar, entre las líneas de tendencia más visibles de los actuales escenarios socio-económicos, la emersión de un nuevo sistema empresarial, sometido a permanentes e intensos procesos de reestructuración o reorganización, en dirección a la «exteriorización» de los recursos productivos e «interiorización» del mercado, a través de la creación de *micro-estructuras organizativas*, dotadas de relevantes márgenes de autonomía organizativa y/o funcional (3). La descentralización económica aparece, de esta

- (1) A tal respecto deben ser recordadas las consideraciones desarrolladas a propósito de los «Betriebssteile» alemanes, de los «établissements distincts» franceses, de los «statutory bargaining units» ingleses, y de las «unità produttive» italianas. Cfrs. A. HUECK, H.C. NIPPERDEY: *Compendio de Derecho del Trabajo*. Trad. al castellano de M. RODRIGUEZ-PIÑERO, L.E. DE LA VILLA, Madrid, 1963. Y. CHALARON: «Réflexions critique sur la vision judiciaire de l'établissement distinct», *Droit social*, nº 3, 1982, págs. 209 y sigs.; y en la doctrina italiana, entre una amplísima bibliografía, puede verse los trabajos monográficos de SILVAGNA, L.: *L'unità produttiva dal profilo delle vicende circolatorie*, Giuffrè, Milano, 1982. CESTER, C.: *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, Cedam, Padova, 1983.
- (2) Vide el trabajo monográfico de C. MIÑAMBRES PUIG: *El centro de trabajo. Reflejo jurídico de las unidades de producción*, MTSS, Madrid, 1985, y el artículo de los profesores T. SALA FRANCO, J.M. RAMIREZ MARTINEZ: «El concepto de centro de trabajo (problemas interpretativos del art. 1.5 del ET)», A.L. nº 33, 1985, págs. 1.649 y sigs. A lo largo del texto aparecerán las oportunas citas de los estudios dedicados al tema en obras no dedicadas exclusivamente a su tratamiento.
- (3) El creciente proceso de «terciarización» del aparato industrial está suponiendo, por

manera, como modelo de organización empresarial coherente con la búsqueda de aquellas estrategias de la nueva flexibilidad, que se presentan como respuesta a los desafíos suscitados por la actual economía de la «complejidad» y de la «incertidumbre». De ahí que, en la actual fase de terciarización del sistema económico, la empresa, considerada en términos de estrategia organizativa, aflore cada vez más como la resultante de un *proceso colectivo* en el que se ven implicadas una pluralidad de «estructuras productivas» y «socio-económicas» que, dotadas de una relevante autonomía técnica, organizativa, administrativa, funcional y contable, podrían ser empresas en sí mismo consideradas (4).

En consecuencia, las transformaciones inducidas en el sistema económico productivo por la terciarización, particularmente respecto a la estructura de la empresa, están proyectando significativos reflejos sobre una multiplicidad de aspectos del sistema jurídico subordinado. Así, *el problema de las organizaciones productivas*, y la individualización de criterios más sólidos para su determinación que el representado por el tradicional del número de trabajadores, adquiere un nuevo sentido, incidiendo inmediatamente sobre el régimen jurídico de un amplio número de instituciones laborales que viene diversificado en atención a aquella dimensión. También la aparición de las denominadas *tecnologías de coordinación gestional*, orientadas a establecer procedimientos e instrumentos informáticos y telemáticos de vinculación entre las diversas mini-estructuras productivas de un complejo económico más vasto, inducen un repensamiento de los tradicionales parámetros de identificación de los núcleos organizativos reales (5). Además, no puede dejarse de reconocer que, en la complejidad de este nuevo marco socio-económico de referencia, se abren nuevos horizontes hermenéuticos

- «divisionalizada» o «seccionada». Cfrs. F. MOMIGLIANO: «Problemi di economia e politica dell'innovazione negli anni settanta nei paesi avanzati e in Italia», en R. PRODI, F. GOBBO (a cargo de), *Per una ristrutturazione e riconversione dell'industria italiana*. Il Mulino, Bologna, 1980; R. GROZIER-NORMAN: *L'innovazione nei servizi*, Ediz. Lavoro, Roma, 1990.
- (4) Cfrs. W. STREECK: «La gestione dell'incertezza e l'incertezza dei managers: imprenditori, relazioni sindacali e riequilibrio industriale nella crisi». En G. BAGLIONI, C. SQUARZON (a cargo de), *Stato, politica economica e relazioni industriali in Europa*, F. Angeli, 1987, págs. 123 y sigs.; E. RULLANI: «Flessibilità del lavoro e flessibilità di impresa: le nuove regole dello sviluppo industriale», en M. REGINI (a cargo de), *La sfida della flessibilità*, F. Angeli, Milano, 1988, págs. 94 y sigs.; F. PEREZ DE LOS COBOS: *Nuevas tecnologías y relación de trabajo*, Valencia, 1990; J. CRUZ VILLALON: «Descentralización productiva y responsabilidad laboral por contratas y subcontratas», R.L., 1992-II, págs. 114 y sigs.
- (5) Cfrs. CIBORRA: *Tecnologie di coordinamento*, F. Angeli, Milano, 1989, que las define como «conjunto de sistemas multimediales y aplicaciones basadas sobre la telemática, dirigidos al soporte y a la intermediación de procesos de comunicación de los conocimientos y de decisión entre individuos que desarrollan tareas entre ellas interdependencias, en el marco de instituciones y de procesos económicos de

y de regulación respecto al problema de la subrogación empresarial en los intensificados procesos modernos de transmisión de una diversificada gama de «unidades productivas autónoma».

Desde esta perspectiva, las prácticas empresariales de organización a través de esta multiplicidad de «unidades productivas», con una propia identidad organizativa diferenciada, constituye una *significativa fase* del más moderno proceso de *procedimentalización de la actividad de la empresa* que, la organización a través de las *nuevas formas representadas por el sistema de grupo y/o de red*, está induciendo (6). Este generalizado proceso, según un modelo de desarrollo y «evolución» de las diversas economías nacionales, comunitaria e internacional, implicaría un paso más: presupone la adquisición, por parte de las diversas «unidades» del sistema de empresa con estructura compleja (reticular o grupal), de una propia y diferenciada subjetividad de Derecho, es decir, una autonomía jurídica. Ahora bien, esta diversa fase, no aparece siempre bien delimitada respecto a los fenómenos de multidivisionalización de la organización empresarial sin atribución de personalidad independiente. De ahí que, esta articulación de la empresa en diversas modalidades organizativas menores, aparezca con no escasa frecuencia como nivel intermedio pero ampliamente conflictual cuyos confines con el nivel sucesivo de la complejidad subjetiva no pueden ser adecuadamente delimitados atendiendo a exclusivos criterios jurídico-formales y a los tradicionales parámetros individualistas y patrimonialistas de imputación jurídica.

En consecuencia, la emersión de un nuevo concepto jurídico, tanto normativo como hermenéutico, de «unidad productiva autónoma», que tiene como reflejos jurídicos una pluralidad de conceptos que funcional como centro de imputación de normas laborales, no está privado de significativas consecuencias para la comprensión en términos jurídicos de este moderno proceso evolutivo. De modo que, tal noción, adquiere una relevancia fundamental, y renueva su papel impulsor o motor de una moderna teoría jurídica de la empresa, *de penetrante impronta laboral pero llamada a proyectarse a otros ámbitos jurídicos, señaladamente el mercantil* (7).

(6) Para este proceso vide C. BOARI, A. GRANDI y L. LORENZONI. En (A cargo de este último), *Accordi, reti, vantaggio competitivo*, Etaslibri, Milano, 1992. M. REGINI, C.F. SABEL: «Le strategie di riaggiustamento industriale in Italia», en *Strategie di riaggiustamento industriale* (a cargo de ellos mismos). Il Mulino, Bologna, 1989, págs. 16 y sigs.

(7) Por lo tanto, se trata de un «concepto que, según un fenómeno típico de la moderna experiencia jurídica, emigrará del ámbito del derecho del trabajo a otros ámbitos, comenzando por el mercantil. Cfrs. A. CESSARI: «Il gruppo» e le vicende circolatorie dell'impresa», *Div. lav.*, 1981, confirmando que el «complejo de estos fenómenos evolutivos comporta... un desplazamiento del as de valoración de las vicisitudes circulatorias de la empresa», que pasa del «objeto al sujeto, de los bienes a aquellos

2. Algunas lecciones de fondo para una moderna teoría jurídica de la empresa a raíz del debate sobre la «unidad productiva autónoma»

La referencia a conceptos jurídicos basados sobre diferentes estructuras organizativas de la empresa, desde aquella perspectiva, pone en cuestión la corrección de la tradicional noción subjetiva de empresa que, siguiendo los criterios aportados por las clásicas concepciones mercantilistas, reducen este concepto a una mera proyección patrimonial del empresario-persona (8). De este modo, el debate sobre la «unidad productiva», abre nuevos horizontes al intérprete para perfilar algunas de las características de fondo de la moderna teoría jurídica de la empresa, cuya *concepción subjetiva aparece definitivamente en crisis*. En este momento, nos interesa resaltar sucintamente dos de estas líneas:

a) Las referencias a la «unidad productiva» en las diversas normas, en cuanto centro de referencia y definición de una pluralidad de poderes y de recíprocas expectativas, en orden a satisfacer diversas exigencias sociales conexas al desarrollo de un moderno y democrático país industrializado, confirman la insuficiencia e inadecuación de un pensamiento sobre la empresa en sentido exclusivamente subjetivo, para imponerse como centro de imputación de efectos jurídicos, diversamente graduados por el ordenamiento (9). La empresa, pues, no

(8) Cfrs. la postura casi unánime de la jurisprudencia laboral, para la cual, *la empresa, en el Derecho social, es una entidad autónoma que no debe confundirse con ninguna otra categoría jurídica, cualquiera que sea su forma y régimen jurídico civil o mercantil, y en su consideración como organización unitaria, tendiendo a su objetivación, sin incurrir en una propia personificación o subjetivación institucional*. Cfrs. Ss. TCT 5-3-1975, art. 1.205, 11-5-1977, art. 2.638; y Ss. TS 21-12-1966, art. 5.488 y 23-1-1983, art. 147, por citar algunas de las más conocidas.

(9) Para la imagen de la «unidad productiva» como punto de encuentro o de recíproca armonización entre las «intrínsecas exigencias conexas a la realidad de la organización de la empresa y de la actividad de los sindicatos —necesariamente paralelas e interdependientes—. Vid. R. PANZARANI: «L'art. 35 dello statuto dei lavoratori e il suo riferimento all'unità produttiva», *Riv. it. dir. lav.*, 1984-2, págs. 349. Sobre la intangibilidad estructural y funcional de la colectividad de trabajadores en el ámbito de la unidad productiva cfr. M. DE CRISTOFARO: «Il limite dell'unità produttiva e la nuova disciplina dei licenziamenti individuali», *Riv. dir. lav.*, 1973-II, págs. 332 y sigs. Esta misma imagen aparece en el Derecho español a través de la noción de «centro de trabajo» como ámbito para la aplicación de las normas referidas a la representación institucional y sindical en la empresa, así como para definir el ámbito de negociación colectiva (arts. 62 y sigs. ET, art. 87.1 ET, arts. 8 y sigs. LOLS). En este sentido vid. STCT 27-2-1987, art. 4.597, que pone de relieve cómo su determinación no podrá derivar sólo de la satisfacción del «interés de alguna de las partes contratantes...». Para la importancia del concepto de «centro de trabajo», como «unidad productiva» según la definición del art. 1.5 ET, para la organización de la acción sindical en la empresa cfrs. E. BORRAJO: «Delegados sindicales: ¿En la

puede reducirse al puro juego combinatorio de factores productivos, según la neoclásica «función de producción», sino como un *sistema altamente complejo, expresivo de una constelación de múltiples y heterogéneos intereses* y, en consecuencia, *de un lugar de múltiples intervenciones*. Conclusión que permite avanzar en la línea de consolidar una teoría de la empresa de impronta iuslaboral, autónoma pero no autosuficiente y susceptible de influenciar otros ámbitos, como el mercantil, así como ratificar la existencia de específicos modelos hermenéuticos contruidos en sintonía con la *ratio legis* — fines de política del Derecho— de las diferentes normas del sistema jurídico del trabajo subordinado (10).

b) En consecuencia, esta normativización de una pluralidad de núcleos organizativo, distintos al constituido por la empresa, descritos con las fórmulas de «centro de trabajo» y «unidad productiva autónoma», implica un expreso reconocimiento de la *organización como uno de los más firmes centros de referencia y selección de las diversas disciplinas iuslaborales*. En este sentido, el debate sobre el concepto de «unidad productiva», ha confirmado, particularmente en los usos jurisprudenciales del mismo, la permanente tendencia a asumir el *hecho organizativo* según conceptualizaciones unitarias, expresando un juicio liquidatorio de las posiciones contractualistas extremas. Lo que implica abrir un ámbito de relevancia jurídica para criterios más amplios, articulados y coherentes con las nuevas realidades socio-económicas que el tradicionalmente definido por la clásica configuración patrimonial y atomista de la empresa, que tiende a reducirla a una mera sumatoria de relaciones contractuales bilaterales entre una pluralidad de sujetos interesados. La empresa no aparece como realidad formal, como mera forma jurídica atribuida por el ordenamiento, sino como «realidad material» determinada en función de promover una compleja gama de intereses (11).

De este modo aparece individualizado, y no sólo en el ámbito laboral, un principio de tipificación y normalización jurídica para los recientes procesos de

(10) Se critica así la posición sostenida en el Derecho italiano por R. DELUCA TAMAJO: *Commento all' art. 35 St. Lav.*, en *Statuto dei lavoratori*. Comentario dirigido por G. GIUGNI, Cuffré, Milano, 1979, pág. 621.

(11) Confirma la irrelevancia de los requisitos formales — como la naturaleza del vínculo jurídico configuradores de cada situación— y el análisis de la «realidad de un sustrato empresarial sobre el que opera un fenómeno de sucesión en la titularidad», es decir, una propia organización empresarial, con sus elementos componentes para la prestación de un determinado servicio, TS 21 marzo 1992, art. 1.860. Para la prioridad del principio de efectividad de la realidad existente en la organización de una actividad empresarial, con obligada abstracción de la realidad formal, para garantizar la efectividad de los derechos tutelables, vid. STSJ. Cantabria, 27 enero 1992, art. 88. En este mismo sentido, es importante aquella línea que considera irrelevante la «voluntad de no continuar la explotación, dado que *aquella condición* —la de empresario— y esta *obligación* —subrogación y continuación— derivan «del hecho de la adquisición de esa unidad productiva autónoma». (cfrs. STS 12-7-1990. Para la

articulación de la empresa en una organización extremadamente compleja, incluso desde el punto de vista de la subjetividad jurídica. El valor normativo y hermenéutico de los datos organizativos, que evidencia la posición normativa del empresario, obliga a una precisa opción por una metodología que permita juridificar los elementos socio-económicos emergentes del análisis de la actual *organización del empleador*, cuyo contenido normativo viene enriquecido cualitativamente respecto al contenido mínimo que, según una valoración generaliza en la doctrina, le viene atribuido como consecuencia de su reducción a mero sinónimo de uno de los términos subjetivos del reglamento contractual. La consecuencia, por tanto, es *significativa ampliación de los sentidos conceptuales y usos hermenéuticos de la figura normativa del empleador, que permite afrontar de modo más correcto la complejidad evolutiva del sistema de las sociedades mercantiles y de los grupos económicos grupos*.

Ahora bien, este renovado valor hermenéutico del concepto de unidad productiva, al mismo tiempo que ofrece ciertos principios de reflexión jurídica, pone de manifiesto las múltiples dificultades, para la reconstrucción sistemática de los nuevos modelos de la organización de la actividad compleja de la empresa. Por un lado, la permanente confirmación de la «unidad productiva» — expresado normativamente en nuestro país con la fórmula de «centro de trabajo» — como centro alternativo de imputación de las normas laborales, constituye un indudable límite para dar debida cuenta de los recientes fenómenos de exteriorización de la organización de la empresa, derivados de las actuales oleadas de procesos de descentralización económico-productiva. Por otro lado, el proceso de escisión de un abstracto «super-concepto» de empresa, que, es tendencialmente asimilada, bajo ciertos perfiles, a toda articulación organizativa que, aun no siendo propiamente empresa, se presenta como un «ámbito» en el que se utiliza trabajo ajeno y subordinado y se ejercita, consecuentemente, los poderes empresariales, confirma las *dificultades para identificar un concepto jurídico unitario de los fenómenos económicos, particularmente de aquellos referidos a la organización de la empresa*.

II. LA PERMANENTE INCERTIDUMBRE DEL CONCEPTO DE «UNIDAD PRODUCTIVA AUTÓNOMA» EX ARTICULO 44 EN LAS TRADICIONALES INTERPRETACIONES JURISPRUDENCIALES Y DOCTRINALES: LA CARENCIA DE UNA PROPIA ESPECIFICIDAD JURIDICO-CONCEPTUAL EN NUESTRO ORDENAMIENTO LABORAL

1. El valor semántico de la «unidad productiva autónoma»: la consolidación jurisprudencial de la «unidad funcional»

En cualquier caso, como se ha señalado, la efectiva presencia de una multiplicidad de «unidades socioeconómicas» de producción en el interior de una

adquirido cierta carta de naturaleza en nuestro ordenamiento laboral, a través de las nociones de «centro de trabajo» y, a efectos de la transmisión ex art. 44 ET, de la «unidad productiva autónoma» (12). Ambos conceptos, sin embargo, presentan todavía hoy una pluralidad de elaboraciones doctrinales, tanto por parte de la doctrina como por parte de la jurisprudencia, que evidencian los obstáculos, la indeterminación y la incertidumbre siempre presentes en la fijación del sentido jurídico de estos conceptos. De ahí que, a pesar de contar con una amplia serie de reflexiones, particularmente en la doctrina extranjera, el debate no ha cristalizado en resultados tranquilizadores en vía práctica y sistemáticamente coherentes desde el punto de vista teórico, evidenciando un buen número de *aporías lógicas y semánticas en su identificación*.

De esta permanente incertidumbre participa, precisamente, la sentencia del TSJ Andalucía que nos ha proporcionado la ocasión para elaborar estas notas en torno al concepto de «unidad productiva autónoma» (13), pese a la rotundidad con que defiende la especificidad jurídica de este concepto normativo. Resulta obligado, por tanto, referir brevemente a las posiciones doctrinales y sobre todo recoger la jurisprudencia más reciente, dentro de la cual ocupa una especial importancia la que viene decantándose por los Tribunales Superiores, en orden a la caracterización técnico-jurídica de este concepto, que parece considerar cada vez más como diferenciado, a nuestro juicio sin una convincente argumentación del centro de trabajo. El problema interpretativo esencial reside, pues, en la determinación del alcance del art. 1.5 respecto del singularizado contexto normativo, del específico problema real y de los particulares fines político-jurídicos que aparecen en el art. 44 ET.

Aunque es posible registrar opiniones doctrinales y jurisprudenciales que identifican el centro de trabajo con una articulación de la empresa dotada de una propia «autonomía», lo cierto es que el art. 1.5. ET prescinde de tal requisito de fondo para su definición (14). De ahí que, a diferencia de lo establecido en el art. 18.2 de la L.R.L., que admitir la existencia de «unidades productivas» carentes de una específica «autonomía» funcional, es decir, respecto de un fin o resultado

productivo, bastando la existencia de una *identidad organizativa que la diferencie del complejo económico-empresarial más amplio* (15). Sin embargo, la nota de la autonomía no carece de todo anclaje normativo, pues, en nuestra opinión, la referencia a la «organización específica» implica cuando menos una autonomía de tipo organizativo, que puede ampliarse a los diferentes tipos de autonomía si, como defenderemos en este trabajo, se repropone una redefinición funcional de este requisito de conformidad con las diversas normas que reclaman un uso del concepto de centro de trabajo.

En cualquier caso, no es posible dejar de reconocer como doctrina y jurisprudencia han abierto recientemente un amplio espacio de autonomía jurídica para el concepto de «unidad productiva autónoma» respecto al concepto de «centro de trabajo», corrigiendo aquellas posiciones doctrinales que lo venían identificando sustancialmente como coincidentes (16). De esta manera, mientras este último concepto se identificaría básicamente como «una unidad técnica de producción», aquél se mostraría como ámbito organizativo de un complejo económico-empresarial más vasto, con una propia identidad y autonomía tanto desde el punto de vista «económico-estructural» como desde el finalista o del resultado productivo, sin perjuicio de la unitaria función de dirección y gestión ejercitada por el empresario. La «unidad productiva autónoma», pues, aparecería como un nuevo y diverso centro de imputación y de tutela de normas y derechos laborales, particularmente respecto de los objetivos perseguidos por el art. 44 ET (17).

Esta es la doctrina que parece consolidarse en la más actual jurisprudencia, de la que ofrecería un ejemplo paradigmático la STSJ Andalucía (Sala de Granada). Recogiendo una jurisprudencia del Tribunal Supremo, poco numerosa pero sí consolidada, se afirma que, para identificar el requisito de la «autonomía» ex art. 44 ET, «lo esencial es que se trate de una unidad productiva diferenciada susceptible de poder disgregarse de la empresa y de actuar de modo autónomo» (18). Los caracteres de este concepto normativo serían, a la luz de esta doctrina, los siguientes:

- (12) Cfrs. C. MIÑAMBRES: *El centro de trabajo. El reflejo jurídico...*, op. cit., págs. 91 y sigs. que rechaza la equiparación entre centro de trabajo y establecimiento, ibidem, págs. 106 y 127.
- (13) STSJ ANDALUCÍA (GRANADA) 24-11-1992, en *Temas Laborales*, nº 27, 1993, págs. 141 y sigs.
- (14) Por eso nos parece inexplicable, e injustificable, que cierta doctrina venga perpetuando en sus reiterados trabajos una definición de centro de trabajo, pretendiendo leerla en el art. 1.5, como «la unidad productiva autónoma (sic) con organización específica...». Cfrs. L.M. CAMPS-RUIZ, últimamente en *Régimen laboral de la transmisión de la empresa*, Tirant lo Blanch, Valencia 1993, pág. 40 y reitera en pág. 41. Para esta imagen del centro de trabajo como unidad productiva autónoma, vista como «unidad socio-económica de producción», vide. Ss TS 6-4-1973, art. 1.543,

- (15) Cfrs. en este sentido J.L. MONEREO PEREZ: *Las relaciones de trabajo en la transmisión de la empresa*. MTSS, 1988, págs. 231 y sigs.
- (16) Cfrs. para esta posición M. ALONSO OLEA: *El Estatuto de los Trabajadores. Texto y comentario breve*, Madrid, Civitas, 1980, pág. 148, y M. ALONSO OLEA, M.E. CASAS BAAMONDE: *Derecho del Trabajo*, 12ª edic., págs. 392-393, y sobre su estela G. DIEGUEZ CUERVO: «Sucesión de empresa», Comentario al art. 44 ET, en E. BORRAJO (dir.). Tomo VIII, 1988, pág. 398.
- (17) Cfrs. T. SALA, J.M. RAMÍREZ: «El concepto de centro de trabajo (problemas interpretativos del artículo 1.3 ET)», op. cit., pág. 1.652; C. MIÑAMBRES PUIG: *El centro de trabajo. El reflejo jurídico de las unidades de producción*, op. cit. págs. 91 y sigs.; L.M. CAMPS-RUIZ: «La sucesión de empresa», *Rev. Trab.* nº 81, 1986, págs. 47 y sigs. y reitera en *Régimen laboral de la transmisión de la empresa*, op. cit., págs. 40 y sigs. y 44 sigs.
- (18) Vide f.j. segundo, respecto a un «Departamento Comercial» de unos Grandes

1. *Fragmento organizativo de la empresa que expresa una unidad de carácter prevalentemente funcional.* El concepto de unidad productiva se identifica básicamente con un fin o resultado productivo, es decir, con una actividad o fracción de actividad diferenciada y autónoma, con independencia tanto de una concreta base territorial o geográfica como de la articulación de un soporte organizativo material efectivamente autónomo. En este sentido, la unidad productiva autónoma, acoge una fracción de la empresa que, incluso careciendo de la autónoma y diferenciada identidad organizativa característica del centro de trabajo, es susceptible de *originar una explotación aislada* (19).

2. *Autonomía potencial y no necesariamente actual.* En este sentido, el concepto de autonomía expresado en el texto legal, según esta interpretación constitucional, es sólo una autonomía posible, es decir, potencial o ad futurum. No se exige, en consecuencia, que tal potencialidad desaparezca de la vida de la unidad productiva una vez realizada su transmisión cuando, como ocurre en este caso, la cesión tiene como destinataria otra unidad organizativa empresarial ya constituida, quedando integrada en ésta como una fracción dotada de autonomía también limitada (20).

de funcionar como unidad productiva autónoma», f. fáctico noveno. La sentencia del TS que recoge es la STS 25-4-1988, art. 3.021, y se trataba en este caso de una «división» o «sección» de una empresa con actividad compleja —comercialización de productos farmacéuticos a la que se añade la comercialización de lentes de contacto—. En el mismo sentido puede verse la STCT —no del TS como indica CAMPS— 1-12-1986, art. 12.809 y STS 16-5-1990, art. 4.343. En este sentido STSJ GALICIA 3-11-1992, art. soc. 5.318.

- (19) En este sentido, esta corriente jurisprudencial, sigue identificando una «unidad productiva autónoma» aunque «haya de dotarla de aquellos soportes, complementarios de ese quehacer autónomo y diferenciado que antes recibía de la unidad empresarial a la que estaba incorporada», div. fj. segundo. En este mismo STSJ PAIS VASCO 30-7-1991, art. soc. 4.459, que identifica el concepto como dirigido a «acoger posibles fracciones de la empresa que, pese a ser autónomas en cuanto a su capacidad de producir, no fueron sin embargo consideradas ni dadas de alta como centro de trabajo, o las fracciones que, aún carentes de organización específica característica del centro de trabajo son, sin embargo, susceptibles de originar una explotación aislada o corresponden a una realidad de hecho en la actividad empresarial, o en definitiva, las fracciones que ofrecen una unidad de carácter funcional y no de base predominantemente territorial o geográfica». En esta jurisprudencia aparecen claramente los ecos de la tesis de M. ALVAREZ ALCOLEA: «La segregación de industria y la aplicación del art. 79 de la Ley de Contrato de Trabajo». RPS, nº 106, págs. 88-89. Tesis acogida por L.M. CAMPS-RUIZ, últimamente *Régimen laboral de la transmisión...*, op. cit., págs. 44 y sigs. que, sin embargo, la configura también como «soporte de una actividad», criticando la orientación jurisprudencial que la identifica fundamentalmente con la pura actividad, ibide, partic., pág. 46 y nota 66.

- (20) Así se desprenden claramente de la identificación de la autonomía como «suscepti-

3. *Autonomía relativa y parcial.* En este sentido, por hipótesis, aunque el concepto de autonomía admite una pluralidad de grados, tanto desde el punto de vista organizativo o estructural como funcional, la misma no debe entenderse como «absoluta y total, pues en ese caso no habría una, sino dos empresas ya separadas que correspondieran a un mismo titular» (21). En consecuencia, es posible extraer nuevas adquisiciones para un concepto y una teoría de empresa más adecuada a las actuales estrategias empresariales, tendentes hacia modelos de organización de estructura muy compleja y articulada, incluso subjetivamente, porque *deja emerger nuevos conceptos jurídicos, como el de «centro de decisión» o el de «unidad de dirección y de gestión», o el de «poder de gestión autónomo», que aparecen como criterios normativos y hermenéuticos para la reconstrucción de un concepto de empresa con estructura de grupo que, a los efectos de articular un sistema diversamente graduado de tutelas, supere las barreras formales de la persona jurídica diferenciada* (22).

4. *Indivisibilidad de la unidad productiva autónoma.* Esta característica vendría a indicar un proceso de sucesivas «divisiones» eventuales de la más compleja organización de la empresa, hasta la identificación de aquella célula elemental dotada de una propia capacidad para producir bienes o servicios, ya sean destinados a posteriores «fases» productivas en el «ámbito» de una misma empresa ya sean destinados, como en el caso de la sentencia, directamente al mercado. Esta idea de «indivisibilidad» posterior de la unidad parece estar presente en su entendimiento como unidad diferenciada «susceptible de poder disgregarse de la empresa» (23).

aporte de instrumentos materiales complementarios por la unidad empresarial, vid. fj. 2 y STS 25-4-1988, cit. y STS 9-10-1988, art. 7.553. Contra, sin embargo, STCT 30-11-1988, art. 7.282, que considera que, en el caso de subrogación empresarial en el «conjunto unitario de los factores técnicos, organizativos y patrimoniales de...», es necesario «un presupuesto legal más en el caso de cesión de una unidad productiva; elemento que en las demás transmisiones va insito en la esencial del concepto de empresa. Este elemento es la necesidad de que la autonomía, entendida como independiente, se halle en la vida de la unidad productiva antes y después de la transmisión». Para la crítica de esta sentencia vid. L.M. CAMPS-RUIZ: *Régimen laboral...*, op. cit., pág. 46 nota 67.

- (21) F.J. 2. De modo que, a la subrogación empresarial, no podría oponerse que entre la unidad cedida y el resto de la empresa «existan conexiones como estar bajo una única dirección en sus aspectos general y de personal, ni que exista un único control de contabilidad, ni tampoco que la actividad se desarrolle en el mismo centro», vid. STS 25-4-1988, cit. fj. 2.
- (22) Cfrs. en este sentido Ss. TS 9-6-1987, art. 4.316; 12-12-1988, art. 9.592, art. 3.946, entre otras muchas.
- (23) Cfrs. S.T.S.J. Andalucía cit. fj. 2, STS 25-4-1988, cit. STS 9-10-1988, art. 7.553, para la cual por unidad productiva autónoma había que entender «una unidad socio-económica de producción o explotación susceptible de poder disgregarse de la

En definitiva, esta sentencia del TSJ ANDALUCIA (Granada), recogiendo una posición que ahora ya podría considerarse como consolidada, se pone de manifiesto como, el concepto de «autonomía productiva autónoma», pese a carecer de una expresa definición legal, no debe interpretarse como sinónimo de aquél. Al contrario, aparecerían como complementarios y dirigido a incorporar un nuevo sentido al concepto de autonomía respecto de la unidad productiva relevante a efectos de la transmisión. De esta manera, no sólo se concluye la respectiva autonomía conceptual de ambas realidades organizativas de la empresa, sino que, además, aparecería inequívocamente, aunque no se diga expresamente, que tanto el concepto de «centro de trabajo» como el de «unidad productiva autónoma», son figuras jurídicas diferenciadas de cualesquiera otras, particularmente en lo que concierne a la noción mercantil de «establecimiento» —según la fórmula española— o de «azienda» —según la fórmula italiana—. Lo que adquiere un particular relieve es la cesión de la «organización productiva» y/o de una actividad económico-productiva, o fracción de la misma, y no de los bienes o del complejo de bienes que la organización, o parte de ella, utiliza para alcanzar el fin productivo (24).

2. La carencia de una efectiva autonomía jurídico-conceptual de la «unidad productiva autónoma»: la hipóstasis de la noción de «autonomía»

Las cosas, sin embargo, respecto al problema de la identificación o no de ambos conceptos —centro de trabajo y unidad productiva autónoma— y al método elegido para su respectiva identificación, aparecen menos claras de lo que en principio pudiera pensarse, si se atiende a la rotundidad con que se viene afirmando esta distinción en la doctrina y en la jurisprudencia. Un análisis más profundo y sistemático de la normativa afectada, así como un estudio de los objetivos de política del Derecho implicados, deben conducir a un diverso planteamiento y a una opción metodológica distinta.

el extinto TCT, concibió la unidad productiva como «la realidad primaria y más simple que sirve de soporte a la realización práctica de la actividad empresarial», vid. TCT 27-2-1997. Se da, así, a entender una visión de «complitud» tecnológica y organizativa. Vid. para esta tesis en la doctrina italiana R. FLAMMIA: «Le unità produttive dell'impresa e lo Statuto dei lavoratori», *Foro it.*, 1975, V. c. 46; L. SILVAGNA: *Unità produttiva nel profilo delle vicende circolatorie*, Giuffrè, Milano, 1982, pág. 200 Cfrs. S. 9-10-1988, art. 7.553.

- (24) En este sentido, la referencia al concepto de unidad productiva y la actual oleada de procesos de descentralización productiva, inducirán un fenómeno evolutivo que lleva a desplazar los parámetros de valoración del objeto al sujeto, de los bienes a aquellos que le imprimen su destino. Cfrs. A. CESSARI: «Transferimento d'azienda e rapporti di lavoro», *Dir. civ.*, 1975, págs. 218-219. No resulta, por tanto, aceptable la identificación operada por el prof. J.L. MONEREO: *Las relaciones de trabajo en*

En efecto, las diversas líneas jurisprudenciales en materia ponen de relieve una significativa contradicción que, fuente de aporías lógicas y semánticas, produce una fuerte perplejidad: en línea de máxima se suele aceptar una clara diferencia, casi apriorística, entre los conceptos de «unidad productiva autónoma» y de «centro de trabajo», para posteriormente, sea en la definición en el uso de los términos, incurrir en su confusión o al menos en un uso promiscuo de los mismos. Así, por ejemplo, la STS 26-1-1988 (ar. 56), una vez definida la empresa como «organización económica de elementos productivos, encaminada a la producción de bienes o servicios», configura la «unidad productiva autónoma» como el «centro de trabajo o unidad de explotación claramente diferenciado que constituya una unidad socio-económico de producción». De esta manera, a la luz de esta doctrina, que es reflejo de una línea habitual (25), no es posible distinguir claramente entre los tres conceptos referidos —empresa, centro de trabajo, unidad productiva autónoma—.

Estas contradicciones, incertidumbres y confusiones, en las que incurren las diversas posiciones hasta aquí brevemente referidas, derivan de un mismo error de fondo: la hipóstasis de la noción de «autonomía» y de «organización específica» de la unidad productiva (26). En efecto, las diversas interpretaciones

- (25) Se recoge así la doctrina sentada por la STS 6-4-1973, art. 1.543. La utilización del concepto de «unidad productiva autónoma» para aludir a la entera «unidad empresarial» no es algo extraño al modo de proceder de la jurisprudencia. Cfrs. STS 20-7-1988, art. 6.210. En este mismo sentido, la STS 27 octubre 1986, art. 5.902, habla, como elemento subjetivo, el «cambio en la titularidad del negocio o centro de trabajo autónomo, que comprende cualquier tipo de transmisión». En este sentido, todavía en 1988 se habla de transmisión de empresa como cesión de una «empresa o unidad autónoma, concebida como un conjunto orgánico de derechos y bienes», vid. TCT 30-11-1988, art. 7.282. Recoge la doctrina de la STS 27-10-1986, art. 5.902, que habla de «centro de trabajo autónomo». De «empresa... o centro autónomo de la misma respecto de los trabajadores, en este caso, incorporadas al mismo», vid. también STS, 30 octubre 1987, art. 7.427. También aparece confundido con la noción de centro de trabajo. Significativo es que en alguna ocasión el buque —que en la norma es considerado centro de trabajo— aparece conceptualizado como «unidad productiva autónoma que constituye el buque». Vid. STS 12-7-1990, art. 6.105. En otras sentencias no aparecen confundido empresa y centro de trabajo, diferenciándose por ejemplo en relac. art. 10.1 LOLS TCT art. 4.597, 17-2-1987, donde se reitera otra del mismo ponente sobre centro de trabajo, aunque no deja de llamar la atención que se aluda a la empresa como «centro de trabajo único», dándole un significado no técnico. Para la inexistencia de empresa por faltar «el sustrato personal indispensable para su funcionamiento como entidad o unidad productiva...», vid. 2-2-1989, TCT, art. 1.339. En este sentido se afirma que se lleva actividades «de juego y hostelería y limpieza realizadas dentro del Centro de Trabajo que constituye el Casino». Lo que viene a agravarse cuando posteriormente se afirma que, dicha actividad —de hostelería— se ha constituido como «centro de trabajo independiente», TCT 1-12-1986, art. 12.809. La perplejidad es máxima.
- (26) Para esta crítica véase el autor.

jurisprudenciales y doctrinales que, hasta el momento, se han preocupado de identificar un valor semántico preciso de los conceptos de centro de trabajo y de unidad productiva autónoma, parten de un dato común: ambos conceptos poseen un *significado empíricamente observable*, por lo que serían definibles como realidades objetivas a través de parámetros físicos o socio-económicos. Opción metodológica que explica el que, para la jurisprudencia, la determinación del cambio de titularidad en la unidad productiva que mantenga una propia identidad, reenvía a una valoración de esta unidad empresarial de elementos patrimoniales que constituiría «necesariamente» una pura «cuestión de hecho» (27).

En este sentido, la configuración de la noción de «unidad productiva», ya sea como «unidad técnica de producción» -centro de trabajo ex art. 1.5 ET- o como componente organizativa autónoma de la empresa, susceptible de desarrollar en todo o en parte la actividad de producción de bienes o servicios -unidad productiva autónoma ex art. 44 ET-, asigna a la lógica del proceso productivo y a las exigencias de su descentralización un papel esencial en la determinación de sus respectivos confines (28). Si, en el primer caso, son las consideraciones de tipo «económico-estructural» las que adquieren un papel particularmente protagonista, en el segundo, son en cambio las de tipo funcional o finalista, relativas a la autonomía del resultado productivo perseguido por la empresa, las que afloran de modo inmediato. De modo que, en uno y otro caso, la normativización del ET, aparecería como una mera observación externa de una realidad autoorganizada, limitándose a dar relevancia a un fenómeno económico-organizativo previamente existente en la realidad (29).

Ahora bien, precisamente el análisis de las realidades organizativas empresariales, particularmente en los movimientos evolutivos recientes, y tal y como la propia jurisprudencia se ha encargado de advertir, las nociones de «organización específica» y de «autonomía» no adquieren un significado absoluto. Al contrario, normalmente se atribuye un valor meramente relativo a la calificación

matizaciones que exige el hecho de que tanto el centro de trabajo, como la noción de «autonomía» cuentan en nuestro país, a diferencia del italiano, de una expresa definición y de una específica referencia normativa, respectivamente, cfrs. P. ALLEVA: *Il campo d'applicazione dello Statuto dei lavoratori*, Giuffrè, Milano, 1980.

- (27) Cfrs. últimamente en STS 16-11-1992, art. 8.810. En nuestra opinión, sin embargo, tal individualización es una cuestión estrictamente de Derecho y no una mera realidad fáctica.
- (28) En este sentido pueden verse las Ss TCT de 27.2 y 9.3 de 1987 que, respecto al centro de trabajo, ponen de relieve cómo su existencia «vendrá aconsejada en cada caso... por el peso de las circunstancias y por las necesidades de un mejor desarrollo del proceso productivo o de la prestación de servicios».
- (29) En este sentido, se ha podido afirmar que, la definición del art. 1.5 ET, constituye una «alusión significativa a la unidad productiva, con lo cual parece que el centro de trabajo, a efectos del ET, es un atributo jurídico respecto a una unidad productiva previamente existente». Vid. J.L. MONEREO PÉREZ: *Las relaciones de trabajo en*

de autonomía tanto tecno-organizativa como económico-funcional. De modo que, la posibilidad de determinar el tipo y el grado concreto de autonomía viene inmediatamente condicionada doblemente, tanto por una diversidad de circunstancias económicas, derivadas del carácter proteiforme que asume la descentralización productiva, como por la variedad de instituciones iuslaborales en las que, aquellas nociones operan, y por tanto, por la multiplicidad y heterogeneidad de los intereses que intentan realizar (30).

En este sentido, como muestra la casuística elaboración jurisprudencial, las fórmulas del «centro de trabajo» y de «unidad productiva autónoma», pueden designar igualmente las unidades socio-económicas más complejas, es decir, la empresa, como aquellas otras más elementales, dotadas de una mínima coherencia organizada, es decir, la unidad productiva en sentido estricto o restringido. En consecuencia, la «autonomía» de las diversas unidades productivas no pueden considerarse como hecho típico empíricamente registrable e identificable, no reenvían sólo a nociones o datos sociológicos sino a criterios jurídicos determinados por la función social, económica y política de las normas en las que vienen utilizadas, y por tanto, a datos extraídos del concreto discurso normativo.

Por tanto, si se toma debida nota del carácter insuprimiblemente relativo de la noción de unidad productiva, la distinción entre centro de trabajo y unidad productiva autónoma, que incluso al límite abarcaría la propia noción de empresa, no es jurídica ni económicamente posible, o al menos, no aparece tan neta como hoy se tiene de afirmar. En definitiva, un análisis sistemático y global de las diversas normas laborales, confirmarían que, la noción de «unidad productiva autónoma», carece de un efectivo significado jurídico específico o diferenciado, por lo que no puede entenderse como un concepto autónomo del Derecho del Trabajo.

Desde esta perspectiva se puede entender que, en el art. 44 ET, la referencia añadida a «unidad productiva autónoma» no signifique propiamente el expreso reconocimiento de una diferencia conceptual, que pudiera corresponder a un diverso núcleo organizativo menor, empíricamente aislable en el mundo real. Diversamente, en nuestra opinión, esta referencia implica una reformulación o redefinición del concepto de centro de trabajo a la luz del diferente contexto normativo -y sociológico- que reclama esta fórmula, sobre la base, en consecuencia, de una interpretación funcional e instrumental, y no ontológica o sustancialista (31). Esto significa que, pese al intento declarado en el art. 1.5 ET,

- (30) Cfrs. para un examen de esta diversidad en relación a la múltiple gama de normas que a tales nociones se reclaman, J.L. MONEREO: *Las relaciones de trabajo en la transmisión...*, op. cit., págs. 226 y sigs.
- (31) Para el carácter funcional, relativo y evolutivo vid. M. BIAGI: *La dimensione dell'impresa nel diritto del lavoro*, F. Angeli, Milano, 1978, págs. 153 y sigs., cfrs. nota 171, y más recientemente M.G. GAROFALO: «Sulla nozione di unità produttiva nello statuto dei lavoratori», *Riv. giur. lav.*, 1992, págs. 618 y sigs.; Y. CHALARON: «Réflexions critiques sur la vision judiciaire de l'établissement distincti», op. cit.,

el concepto de centro de trabajo, no es tan omnicomprendivo y general, bueno para todos los usos, como generalmente viene presentado en nuestra doctrina más reciente, resultando no sólo inconveniente sino además incorrecto normativa y metodológicamente (32).

En consecuencia, en nuestra opinión, el legislador ha utilizado la expresión «unidad productiva autónoma», no ya con la intención de realizar un reenvío recepticio a una determinada y cristalizada realidad organizativa empresarial, sino para individualizar una fracción del complejo organizativo empresarial, cuyos confines y cuyo significado, dentro de ciertos límites y perspectivas de alcance más general, varían en relación al contenido preceptivo y a la *ratio* de las normas que lo utilizan, como es el centro de trabajo en relación al fenómeno sucesorio empresarial del art. 44 ET. De este modo, sólo *revalorizando el conocimiento del contenido normativo* del concepto frente al monopolio de las realidades sustanciales subyacentes, una argumentación centrada sobre una jerarquía de «esencias», resultará posible atribuir a los conceptos jurídicos referidos a los diversos núcleos organizativos de la empresa, incluida ella misma, un valor semántico suficientemente preciso en orden a fijar un discurso jurídico controlable.

Esta conclusión implica, en última instancia, un cambio metodológico, desplazando la tradicional atención por los «conceptos sustancia» a aquellos otros «conceptos determinados por la función» (33), es decir, a aquellos conceptos que han de definirse y redefinirse continuamente de conformidad con las diversas funciones que asume en cada norma y en cada complejo regulador. Aplicada esta opción al concepto de «centro de trabajo», significa defender que la posición metodológicamente más correcta y también más rica de posibilidades hermenéuticas, es aquella que asegura a este concepto de «centro de trabajo» y como luego veremos de la propia empresa- la posibilidad de adquirir caracterizaciones instrumentales y homogéneas a los contenidos normativos y a las diversas *ratio legis*, es decir, fines u objetivos de política del Derecho, perseguidos en cada caso por las normas del subsistema jurídico del trabajo subordinado (34).

(32) Cfrs. por todos J.L. MONEREO: *Las relaciones de trabajo en la transmisión...* op. cit., quien, pese a aceptar que «funcional e instrumentalmente la expresión «centro de trabajo» parece tener una diversa acepción, unas veces más restringida, otras más extensiva», concluye que resulta «deseable un concepto válido y eficaz —realmente unificador— para todas las instituciones jurídico-laborales que el ET regula, por encima de la peculiaridad que cada una de estas instituciones aportan al mismo», pág. 226. En Italia vid. C. CESTER: *Unità produttiva e rapporto di lavoro*, op. cit., págs. 233 y sigs.

(33) Para esta terminología cfrs. L. LARENZ: *Metodología de la Ciencia del Derecho*, Ariel, Barcelona, 1980, págs. 473 y sigs.

(34) En general, para esta opción en el sistema jurídico del trabajo subordinado, cfrs. E. ... correctamente sobre los excesos de los conceptos

En conclusión, y resumiendo, se puede afirmar que, el concreto de «unidad productiva autónoma» ex art. 44 ET, *se identifica plenamente con el concepto de centro de trabajo ex art. 1.5 ET, pero redefinido a la luz de las particulares condiciones normativas y sociológicas de aquél precepto*. El art. 44, por tanto, ofrece un nuevo y diverso uso del concepto de centro de trabajo, cuyo contenido viene enriquecido a través de una integración o especificación —que no derogación ni tampoco corrección— de la definición del art. 1.5 ET (35). El legislador, en definitiva, es plenamente consciente de que, tanto la plena utilidad y efectividad de los conceptos como su perfecta integración en el sistema, exige que éstos no sean únicamente conceptos generales abstractos, sino que deben ser definidos y redefinidos en función de la relación de sentido subyacente a cada regulación normativa.

III. POR UNA MUTACION DEL PARADIGMA DE JURIDICIDAD DEL CONCEPTO DE «UNIDAD PRODUCTIVA»: LA APERTURA «AUTOPOYETICA» HACIA NUEVOS USOS HERMENEUTICOS

Esta precisa opción metodológica, asentada sobre un *principio de diferenciación sistemática*, no es el resultado de una arbitraria posición voluntarista y subjetiva, o fruto de meras preferencias personales que, como tales, carecerían de un efectivo valor reconstitutivo y hermenéutico. Al contrario, esta clave de lectura ni es extraña a la lógica del Estatuto de los Trabajadores, antes de nuestra plenamente adherente con ella, ni es ajena al modo de proceder tradicional de una jurisprudencia incierta desde el punto de vista del fundamento conceptual, que, sólo entendida en este sentido, adquiere un adecuado principio de coherencia normativa y metodológica del que, en otro caso, carecería. La obligada conjunción de los criterios sistemático y finalista en la interpretación de las normas, según la fórmula del art. 3.1. Código Civil, como redefinida por la cláusula general del art. 1.1. Constitución, autoriza esta reconstrucción teleológica y funcional de los núcleos organizativos referidos en el ámbito laboral.

En primer lugar, respecto a la coherencia con el espíritu del ET, por un lado, debe repararse debidamente en el hecho de que, el propio art. 1.5, ilustra como el Derecho no puede limitarse —y de hecho no se limita— a un reenvío puro o *sic et simpliciter* a la realidad económica sustancial, pretendidamente objetiva. La

sector y a cada norma del mismo; «Presupuestos políticos y criterios técnicos en la elaboración del Derecho del Trabajo». Prólogo al libro de F. SANTORO-PASSARELLI: *Nociones de Derecho del Trabajo*, Trad. al castellano de F. SUAREZ GONZALEZ, Madrid, 1963, págs. XXIX.

(35) La referencia sigue siendo, pues, al concepto expresado en el art. 1.5 ET, pero redefinido en sentido funcional, tal y como exige la efectividad del art. 44 y confirma

previsión de un requisito formal, que establece una obligación de publicidad, pese a la unánime y radical desvaloración que de él ha efectuado la doctrina (36), se encamina a establecer una presunción sobre la existencia cierta de un determinado núcleo organizativo menor de empresa, si bien, poniendo de nuevo de relieve la autonomía del Derecho, esta presunción no puede ser definitiva, porque el Derecho si no es mera sustancia económica tampoco es mera forma. En este sentido, esta necesidad de «dar de alta» el centro de trabajo, puede considerarse como el *reflejo jurídico de la existencia de un núcleo de empresa eventualmente autónomo bajo el perfil de organización interna y/o externa*. En consecuencia, el centro de trabajo, en la medida en que se orienta a contemplar «los diversos modos de ser de la unidad productiva» (37), es un concepto puramente normativo, cuyo contenido reenvía permanentemente a una valoración jurídica.

Por otro lado, la propia adición del adjetivo «autónoma» a la noción de «unidad productiva», sólo desde esta perspectiva de identificación funcional del concepto, adquiere un pleno sentido y todo su valor reconstructivo e interpretativo. En este sentido, ciertamente la referencia no puede considerarse en modo alguno como superflua. No porque signifique el reconocimiento de un nuevo núcleo organizativo de empresa, objetivamente diverso al centro de trabajo, sino porque, en realidad, pone de relieve que no cualquier «unidad productiva», que pudiera ser considerada «centro de trabajo» según el art. 1.5, puede ser transmitido ex art. 44 ET, sino sólo aquél que contenga los caracteres necesarios para cubrir los objetivos perseguidos por esta norma. Lo que inequívocamente supone reconocer que la definición abstracta del art. 1.5 no basta para hacer efectiva la aplicación de las normas del Estatuto, que exige una actualización o una reinterpretación de sus requisitos, fundamentalmente el elemento de fondo de la «organización específica», de conformidad con cada contexto normativo. De ahí que, la idea de autonomía, más que reenviar lisa y llanamente a individualizar una realidad funcional, se dirija a especificar el sentido de la «identidad organizativa» requerida por el art. 1.5 que, en el contexto normativo y socio-económico del art. 44, no puede anotarse en la más limitada perspectiva de la «autonomía técnica», exigiendo expresamente una autonomía organizativa y funcional, cualitativamente similar a la exigida, aunque a escala cuantitativa menor, a la unidad organizativa de empresa (38).

(36) Para la falta de cientificidad vid. T. SALA, J.M. RAMIREZ: «El concepto de centro de trabajo...», op. cit., pág. 1.655. Para una revalorización de las obligaciones de publicidad, sin embargo, en el Derecho italiano, cfrs. C. CESTER: *Unità produttiva e rapporti di lavoro*, op. cit. Un análisis equilibrado del requisito aparece en la jurisprudencia del TCT, vid. Ss. 27-2 y 9-3-1987.

(37) Cfrs J.L. MONEREO PEREZ: *Las relaciones de trabajo en la transmisión...*, op. cit., pág. 241.

(38) No creemos, por tanto, acertada la afirmación del prof. J.L. MONEREO PEREZ, la transmisión del art. 44 aunque «no necesariamente tiene que ser un centro de trabajo ex art. 1.5... puede perfectamente serlo con el sólo requisito formal de ser dado de alta, porque no cabe duda de que también es autónoma en el sentido requerido por

En segundo lugar, tampoco la jurisprudencia es ajena a este método, en la medida en que, su reciente preocupación por definir un espacio jurídico propio a la «unidad productiva autónoma» no deriva tanto de una clara conciencia de su autonomía conceptual, que frecuentemente se ve traicionada a través de uso promiscuo de los diversos conceptos y definiciones sociológicas y económicas. Al contrario, responde a una expresa preocupación por articular una interpretación extensiva del precepto, con objeto de considerar tuteladas – tanto desde el punto de vista del principio de estabilidad en el empleo, como desde el principio de libertad de empresa, cuyo equilibrio representa la auténtica razón de ser del art. 44 ET- todas y cada una de las modalidades concretas de integración del trabajador en la organización de empresa (39). De este modo, el concepto de centro de trabajo en el art. 44 adquiere caracteres similares desde el punto de vista

(39) Cfrs. Claramente en este sentido TSJ PAIS VASCO 30-7-1991, art. 4.459. También la STS 26-4-1988, op. cit., que fundamenta su interpretación de la transmisión de una unidad productiva autónoma a la luz de los principios inspiradores del precepto, tanto el «derecho al trabajo en una política que ha de tender al pleno empleo... y el derecho a la propiedad privada y la libertad de empresa... por lo que se reconoce al titular de la empresa el derecho a disponer en ciertas condiciones de esa titularidad...». Este objetivo primario lleva incluso a relativizar o incluso negar la relevancia del hecho del condicionamiento de la sucesión empresarial a la «continuidad de los servicios o actividades que se revierten», configurándolo como una realidad posible o futura y no como actual. Cfrs. STS 5-2-1991, art. 800. En el fondo, la preocupación por cubrir efectivamente la tutela de objetivos de política del Derecho lleva a un uso atécnico y confuso de los conceptos, pero en realidad es una clara señal de apertura a esta racionalidad finalista, en la que el concepto es continuamente redefinido histórica y normativamente en función del contexto y de la finalidad. En este sentido ha sido considerado recientemente como «una nueva expresión legislativa de la voluntad del sistema de proteger la estabilidad en el empleo, en cuanto se no encuentra éste situado ni despliega sus efectos en el ámbito de otra persona (el empresario) sino en el de una empresa, instituto jurídico con vocación de permanencia y diferenciado de las personas que en ella se integran...». Esta es la línea jurisprudencial mayoritaria y confirma STSJ PAIS VASCO 30-7-1991, art. soc. 4.459. Siguiendo una línea que no puede dejar de evocar ciertos ecos institucionalistas, que debían estar desanclados de nuestro ordenamiento a raíz de la promulgación del texto constitucional, antes incluso que dogmáticamente desde el punto de vista cultural, se configura «un derecho del trabajador al puesto de trabajo desligado del empleador y vinculado a la empresa, concebida como una comunidad de trabajo que posibilita la desaparición o sustitución del empresario sin mengua de la vida de la comunidad. En esta perspectiva se inscribe el art. 44 ET, que dispone una noción de cambio de titularidad claramente ampliadora y generalizadora de sus precedentes...». Como se ha observado con toda corrección, el objetivo que se persigue es el de «extender al máximo el campo de aplicación objetivo de la normativa sucesoria, no subordinando el objeto de la transmisión a requisitos de

cuantitativo a la empresa aunque, lógicamente, cuantitativamente diversos en la medida en que nos encontramos ante una transmisión parcial. Por tanto, también en la jurisprudencia es posible encontrar manifiestas huellas de una configuración de estos conceptos como puro *método o técnica jurídica* para resolver una pluralidad de problemas prácticos o reales, de conformidad con los objetivos en cada caso perseguidos por el legislador.

En suma, es posible concluir que, en nuestro ordenamiento laboral, sólo los conceptos de «empresa» y de «centro de trabajo» son realmente autónomos, no identificables con otros conceptos ya registrables en otras experiencias jurídicas y culturales (40). Además, cabe afirmar que, en el Derecho del Trabajo español, la noción de «unidad productiva» se identifica con diferentes articulaciones de la organización de una actividad económica, más o menos compleja, dotadas con el requisito de fondo de la «autonomía» organizativa y/o funcional (41). Ahora bien, la determinación del grado y tipo de autonomía, no es en modo alguno determinable exclusivamente con parámetros sociológicos y económicos. Ni esta determinación puede operarse en el mismo sentido para todas las normas que utilizan, la noción de «unidad productiva», como marco para la aplicación de la regulación de las relaciones, individuales y colectivas, de trabajo y jurídicamente concretada sea en el concepto de «centro de trabajo» sea en el concepto de «empresa».

Más aún, desde esta perspectiva, la propia empresa en su complejo global, puede constituir ciertamente, una unidad productiva, aun contando con diversas articulaciones menores, cuando, jurídica y económicamente, éstas no reúnan el mínimo de autonomía requerido para la efectividad de la norma y del resultado productivo o estructura organizativa técnica. En consecuencia, una plena coherencia con la aceptación de esta opción metodológica, que supone considerar como irremisiblemente relativos, tanto desde el punto de vista jurídico como desde el punto de vista económico, los conceptos referidos a las organizaciones productivas, *obliga a reconocer que la afirmada contraposición entre «centro de trabajo», si redefinido en el sentido funcional aquí repropuesto, y de «empresa», reconstruida mediante visiones predominantemente instrumentales, no es tan neta y radical como se suele retener*. Y el propio legislador es consciente de esta dificultad para la distinción, cuando en reiteradas ocasiones, y en diferentes ámbitos, alude en términos alternativos a ambas nociones (42). Las actuales

prácticas empresariales de organización de la actividad económica confirman e ilustran paradigmáticamente estas dificultades y la propia «crisis» de esta diferenciación.

En efecto, como ya señalamos en el primer apartado, en el marco de las grandes transformaciones que caracterizan los modernos sistemas económicos y productivos, que expresan una complejidad y aceleración creciente de los fenómenos socio-económicos, la empresa, es al mismo tiempo una pluralidad de «cosas» y situaciones. Por tanto, la referencia a la categoría, convencional y habitualmente usada, de «empresa» es al mismo tiempo referencia a una multiplicidad de variables, contextuales e interdependientes: una unidad técnica, una unidad socio-económica de producción, una estructura psico-sociológica, un centro estratégico de decisión y de gestión, un flujo de transformaciones, un instrumento de cooperación al tiempo de dominio, una cultura, etc. (43). La identificación, portanto, de los diversos núcleos organizativos de la empresa no puede derivar del recurso a modelos simplificados y reductivos. A la imagen de la empresa, entendida como categoría conceptual universal, y como realidad objetiva socio-económica, se sustituye una visión histórica, que la presenta diversamente articulada en el ambiente generando una multiplicidad de formas y núcleos organizativos.

En consecuencia, los confines o fronteras de las articulaciones organizativas de una actividad económica, en otro tiempo bien definidas y físicamente perceptibles, se presentan ahora enormemente fluidas, cada vez más difusas y, por tanto, cada vez menos individualizables de manera unívoca. Por eso, sea desde el punto de vista de la organización y funcionamiento económicos, sea desde aquél de la organización y gestión del personal, la determinación del grado y tipo de autonomía que permita diferenciar los diferentes modos de presentarse las «unidades productivas», no puede llevarse a cabo mediante una selección que privilegie unos elementos materiales respecto de los otros. Aceptar la corrección de esta metodología es, sin duda, aceptar una operación extremadamente arbitraria. En consecuencia, las lagunas abiertas por la creciente, y objetiva, complejidad e incertidumbre de los actuales fenómenos organizativos no pueden cubrirse recurriendo exclusivamente a parámetros físicos, porque no son en absoluto entidades clara y netamente definidas, no son objetos observables y físicamente distinguibles de otros objetos (44).

(40) Y ello sin perjuicio del pleno respeto a la unidad del sistema jurídico y social, que no se ve traicionado por el reconocimiento de diversos ámbitos de aplicación de un mismo concepto en función de una pluralidad de fines presentes en el mismo sistema, vid. M. BARCELLONA: «Su sistema e método (per una teoria giuridica sistemica)», *Riv. crit. dir. priv.*, 1990, págs. 27 y sigs.

(41) Cfrs. portodos M. BIAGI: *La dimensione dell'impresa nel diritto del lavoro*, op. cit., ultim. cit., C. CESTER: *Unità produttiva...*, op. cit., y L. SILVAGNA: *L'Unità produttiva nel profilo...*, op. cit., pág. 131, que define la unidad productiva como «organización autónoma de actividad, dirigida a la persecución de un fin instrumental preordenado de una meta final por el centro de dirección de la empresa».

Para una crítica de esta distinción, a raíz de la formulación del art. 18 del Statuto dei lavoratori italiano dada por ley 108/1990, vid. M.G. GAROFALO: «Sulla nozione di unità produttiva nello statuto dei lavoratori», op. cit., pág. 625, que concluye afirmando que «la unidad productiva», relevante a los fines de una separada... consideración de sus dimensiones será entonces aquella dotada de una autonomía contable, administrativa, técnica y funcional tal que podría ser una empresa en sí misma», *ibidem*, pág. 626.

(43) Cfrs. L. CASELLI: «Impresa e ambiente. Cambiamenti dei fenomeni produttivi», *Kybernetes* n° 13 1988

Al contrario, la previa indeterminación de la noción de «unidad productiva», sea «centro de trabajo» sea sobre todo la «empresa», una vez negada toda posibilidad de cuantificar de modo cierto el requisito de la autonomía, sólo puede ser superada recurriendo a la función de las normas y de la disciplina que utiliza tales nociones, y por tanto, sobre la base de una «definición funcional». La opción metodológica, por tanto, debe dirigirse a reducciones teleológicas y no ontológicas, como única opción metodológica que permite revalorizar, al mismo tiempo, el contexto normativo y el dato organizativo que le sirve de presupuesto, es decir, la especificidad sistemática en la que aquellos conceptos vienen en uso. Ninguno de los dos conceptos es lo suficientemente preciso e incondicionado como para actuar, de forma directa e inmediata, su función de parámetro para el proceso de valoración de la inclusión de una realidad fáctica en el tipo legal abstracto. La realidad social no es en sí misma un criterio, que pueda ser considerado válido, para constituir una base decisional eficaz respecto de la función del sistema jurídico.

La aceptación de esta indicación es otra vez decisiva para encontrar, en el ordenamiento laboral, un instrumento valioso para el gobierno de la nueva complejidad evolutiva del ambiente social. En concreto, esta reconstrucción teleológica y funcional, que ofrece conceptos flexibles y elásticos, permite multiplicar las posibilidades «autopoyéticas» o de «autorreferencialidad», «autorreflexividad» o «reproducción material», del sistema jurídico del trabajo subordinado, con objeto de extraer del mismo un principio de tipificación y normalización jurídica de los nuevos modelos de organización de empresa, concretamente de la empresa con estructura de grupo (45). Sin en las nociones de «centro de trabajo» y de «empresa» no se ve la referencia objetiva a concretas realidades socio-económicas, bien delimitadas en la realidad, sino conceptos jurídicos, o métodos hermenéuticos, o paradigmas, con los cuales analizar una realidad condicionada por distintos fines, objetivos y funciones normativas, es posible, *fundamentar ius positivum, es decir, normativa y conceptualmente, una específica, permanente y relativamente estable opción a favor de la comprensión en términos jurídicamente significativos de las nuevas estructuras y estrategias empresariales.*

En suma, los conceptos de «centro de trabajo» y de «empresa», no pueden utilizarse ya como barreras defensivas o límites a la aplicabilidad de las normas

del Derecho del trabajo, como son las normas sobre movilidad geográfica y funcional, las normas sobre negociación colectiva y representación de intereses profesionales, etc., a las nuevas realidades empresariales. Al contrario, redefinidos en sentido instrumental y funcional para los diversos fines de aplicación de las normas laborales, se presentan como *modelos hermenéuticos útiles para superar las barreras formales y adecuar tipológicamente la prestación del trabajo a cada contexto organizativo y axiomáticamente a las funciones que la norma y la disciplina cumplen.*

sociológico, Trad. it. Milano, 1983, que critica los métodos que proceden por conexiones físicas para afirmar que los límites sólo pueden establecerse a través de «confines de sentido», pág. 135. Para la aplicación de esta metodología al concepto de empresa vid. F. DENOZZA: La disciplina delle intese nei gruppi. *Quadern. giur. comm.*, 1984, n° 58, págs. 52 y sigs.

(45) Como se ha observado recientemente, la «verdadera especificidad del orden moderno está precisamente en su «apertura», es decir, en la posibilidad de continua reproducción de este proceso». Cfrs. M. BARCELLONA: *Su método e sistema...*,