



El empleador plural: articulación jurídica y responsabilidades

WILFREDO SANGUINETI RAYMOND

Catedrático de Derecho del trabajo

Universidad de Salamanca

wsr@usal.es

ABSTRACT

L'Autore si sofferma sulla discussa figura del datore di lavoro plurale riconosciuta dall'ordinamento spagnolo, non solo livello normativo, ma anche giurisprudenziale, considerandola formula preferenziale per la cooperazione interaziendale, soprattutto in seguito allo sviluppo di processi produttivi globali dominati dall'ascesa dei gruppi d'impresa e delle reti d'impresa. Il contributo esplora i numerosi profili giuridici nonché i delicati problemi che nascono dalla configurazione unica del rapporto di lavoro complesso, dove al lavoratore, unico debitore della prestazione e un unico creditore della retribuzione, si contrappongono tutti i datori di lavoro che condividono la posizione di datore di lavoro.

Parole chiave: Datore di lavoro plurale – Codatorialità – Gruppi d'impresa – Reti d'impresa – Obbligazioni complesse – Rapporto di lavoro.



The author focuses on the controversial figure of the plural employer recognised by the Spanish legal system, not only at the regulatory level, but also at the jurisprudential one, considering it a preferential formula for inter-company cooperation, especially following the development of global production processes dominated by the rise of business groups and networks. The contribution explores the numerous legal profiles as well as the tricky problems that arise from the unique configuration of the complex employment relationship, where the worker, is the only debtor and creditor of the salary, but employers are more than one.

Keywords: Plural employer – Codatoriality – Enterprise groups – Business networks – Complex obligations – Employment relationship.

Il presente contributo è stato sottoposto a referaggio anonimo



El empleador plural: articulación jurídica y responsabilidades

SOMMARIO: 1. La plena admisión de la configuración plural del empleador dentro del ordenamiento laboral español y su problemática articulación jurídica. – 2. El recurso al expediente técnico de las obligaciones colectivas o subjetivamente complejas como punto inicial de referencia para la determinación de las consecuencias jurídicas de la atribución conjunta de la posición de empleador. – 3. Caracterización jurídica de la posición conjunta de débito de los coempleadores frente al trabajador. – 4. Caracterización jurídica de la posición conjunta de crédito de los coempleadores frente al trabajador. – 5. Una cuestión capital necesitada de respuesta: la fuente de determinación de las condiciones de trabajo del trabajador dependiente de varios empleadores.

1. La plena admisión de la configuración plural del empleador dentro del ordenamiento laboral español y su problemática articulación jurídica.

La admisión del potencial carácter *plural* o *conjunto* de la posición empresarial al interior del contrato de trabajo forma parte, en el caso del Derecho del Trabajo español, de una muy arraigada tradición jurídica. Esta tiene su punto de arranque nada menos que en la Ley de Contrato de Trabajo de 1931, cuyo artículo 1, muy probablemente diseñado con el propósito de ofrecer cobertura a los supuestos en que varias personas físicas ocupan las posiciones contractuales de trabajador o empresario, optó por declarar que se entenderá por contrato de trabajo, «cualquiera que sea su denominación», aquel en virtud del cual «una o varias personas» se obligan a ejecutar una obra o a prestar un servicio «a *uno o varios patronos*, o a una persona jurídica del tal carácter», bajo la dependencia de estos y a cambio de una remuneración. Esta apertura hacia la configuración múltiple de la estructura bilateral del contrato de trabajo, adquirirá continuidad a lo largo de todo el período dictatorial a través de la Ley de Contrato de Trabajo de 1944, que se inclinó por ofrecer a través de su artículo 1 una noción de este que recogía en términos casi idénticos los términos de su precedente en lo que a esta cuestión se refiere. De allí pasará, en fin, ya bajo una nueva formulación y haciendo referencia exclusivamente al empleador, al texto del vigente Estatuto de los Trabajadores, aprobado en 1980, en cuyo artículo 1.2 se indica, dejando escaso margen para la duda, que deberán ser considerados empleadores o empresarios «*todas las personas*» físicas o jurídicas o comunidades de bienes, que «reciban» la prestación de servicios de un trabajador que reúna las condiciones exigidas por su artículo 1.1.

Este temprano y constante reconocimiento a nivel normativo de la figura del *empleador plural* ⁽¹⁾ se ha visto respaldado, a su vez, por un buen número de pronunciamientos judiciales que, también desde etapas tempranas, han venido atribuyendo la titularidad de esa posición contractual de empleador de manera conjunta a dos o más sujetos, sean estos personas físicas o jurídicas, en aplicación de los preceptos antes referidos. Inicialmente solo en relación con los supuestos en que la misma había sido establecida contractualmente ⁽²⁾. Y luego respecto de hipótesis en las que la misma se desprendía de la dinámica de la relación contractual y el desarrollo de la prestación de servicios ⁽³⁾. Esta clase de decisiones cobrarán impulso en las últimas décadas del pasado siglo, marcadas por el auge de los grupos de empresas como fórmula preferente de cooperación interempresarial, apareciendo entonces ligada esencialmente a los supuestos de utilización conjunta de la prestación de uno o más trabajadores por todas o algunas de las empresas que los integran ⁽⁴⁾. La emergencia de formas nuevas de colaboración entre empresarios, de carácter reticular antes que societario, determinará, ya en los últimos años, la consolidación de un corpus jurisprudencial que declara, en aplicación de la concepción abierta a la configuración plural del sujeto empleador contenida en el vigente precepto estatutario, la existencia de una posición patronal conjunta o compartida en cabeza de varios empresarios en una variedad de situaciones ⁽⁵⁾.

Más allá de las características singulares de cada una de ellas, estas situaciones pueden ser agrupadas, en atención al fundamento que sirve de soporte a la atribución en común de la posición patronal, en torno a dos supuestos fundamentales, susceptibles de materializarse por igual tanto en el seno de los grupos como de las redes empresariales:

⁽¹⁾ Denominación cuyo uso se prefiere a la de *empresario plural*, más próxima a la tradición y el uso cotidiano, dada especificidad y mayor precisión conceptual del término *empleador*, cuando se trata de hacer alusión a la posición jurídica ocupada por la contraparte del trabajador dentro del contrato de trabajo.

⁽²⁾ Así, especialmente las SSTS 5 de enero de 1968 (RJ 126) y de 12 de noviembre de 1974 (RJ 4050), en las que quedaba acreditado que los servicios del trabajador fueron contratados por más de un empresario.

⁽³⁾ Vid. por ejemplo las SSTS de 5 de marzo de 1985 (RJ 1274) y 9 de julio de 1984 (RJ 4141).

⁽⁴⁾ Vid. L. M. CAMPS RUIZ, *La problemática jurídico-laboral de los grupos de empresas*, Madrid 1986, 34 ss.; J. L. MONEREO PÉREZ, *Aspectos laborales de los grupos de empresas*, in *Revista española de derecho del trabajo*, 1985, n. 21, 111-116; y J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Granada, 2002, 210-213, en todos los casos con amplias referencias jurisprudenciales.

⁽⁵⁾ Permítaseme la remisión a W. SANGUINETI RAYMOND, *El empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales*, in AA. VV., *Impacto laboral de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguinetti Raymond, J. Vivero Serrano, Granada 2018, 135-145.

· El primero y más característico de los dos es el que puede ser denominado de *empleador plural* ⁽⁶⁾ o *empleador conjunto*. Este se caracteriza por la utilización conjunta, alternativa o indistinta, en cualquier caso compartida, de los servicios de uno o más trabajadores por dos o más empresarios, por lo general integrados en uno de los dos tipos de conglomerados empresariales que han sido referidos. Situación de la cual descende de forma natural y necesaria el reconocimiento de todos ellos como empleadores de los trabajadores afectados.

· A su lado es preciso tener en cuenta, por tratarse de una hipótesis distinta aunque próxima, bien que menos frecuente, los supuestos que pueden ser calificados como generadores de situaciones a las que conviene más bien la denominación de *empleador complejo* o *empleador incompleto*. En estas, antes que una utilización en común con todas sus consecuencias de la prestación de trabajo, lo que se registra es un ejercicio compartido o incluso un reparto, que puede ser tanto convencional como de hecho, de los poderes inherentes a la condición de empleador entre los empresarios que participan en un determinado sistema de cooperación o lleva a cabo un proceso productivo global. El trabajador o los trabajadores, aún prestando sus servicios desde el punto de vista material para un empresario, se ven sujetos de tal forma al poder de varios o incluso, en ciertos casos, a una suerte de doble esfera de dirección y control, con arreglo a la cual, mientras uno adopta las decisiones generales relativas a la ordenación del trabajo, el otro conserva los poderes relacionados de manera inmediata con la gestión de las prestaciones concretas, siendo finalmente la dinámica global de la relación de trabajo el resultado de la interacción de las decisiones de ambos. Como es obvio, el elemento que opera como aglutinador dentro del polo patronal de todos los empresarios participantes no es otro que el ejercicio de potestades inherentes al mismo sobre uno o más trabajadores ⁽⁷⁾.

⁽⁶⁾ Se opta, de este modo, por atribuir a la noción de *empleador plural* un sentido doble: amplio, de un lado, referido a todas las situaciones de pluralidad subjetiva empresarial, y restringido, del otro, vinculado con este singular supuesto en el que todos los empresarios disfrutan en principio por igual de la prestación del trabajador. La primera referencia doctrinal a la noción la encontramos en J. LLUIS Y NAVAS, *Manual de Derecho Laboral*, Barcelona 1975, que en la p. 115 alude al “empresario plural” dándole un sentido similar al utilizado aquí. A nivel jurisprudencial, la STS de 11 de julio de 2012 (RJ 9305), califica la previsión contenida en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores como reconocedora de la posibilidad de la existencia de una “posición empresarial plural”.

⁽⁷⁾ Para un amplio desarrollo de las características y el fundamento de ambos supuestos, se remite a W. SANGUINETI RAYMOND, *El empleador plural*, cit., *passim*. Fuera del espacio de aplicación del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores se sitúan, en cambio, como se apunta en las pp. 145-149, los supuestos que en este estudio reciben la denominación de *empleador mediato* o *empleador indirecto*, en los cuales se registra la influencia externa de un empresario sobre las decisiones de otro, sin reflejo en el ejercicio por parte del primero de poderes inherentes a la condición de empleador sobre los trabajadores del segundo. Una situación en buena medida insatisfactoria, al menos desde la perspectiva de la atribución

Ahora bien, admitido lo anterior la gran cuestión a dilucidar no es otra que la de la determinación del impacto que, sobre la estructura interna del contrato de trabajo y los poderes a él asociados, así como las responsabilidades que de él se derivan, posee la circunstancia de que la posición empresarial recaiga en ambos supuestos sobre más de un sujeto. Este es un asunto no regulado entre nosotros, en la medida en que el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores se conforma con reconocer la viabilidad de la figura, sin dar pistas sobre el régimen jurídico que debe serle atribuido. Lo mismo ocurre con los pronunciamientos judiciales que declaran su existencia en situaciones concretas, que no solo no llevan a cabo una reconstrucción sistemática de sus contornos, sino que tampoco contienen indicación alguna sobre las modalidades de desenvolvimiento de la relación de trabajo en estos casos o la manera como han de ser ejercidos los poderes empresariales ⁽⁸⁾, esencialmente porque estos tienen en prácticamente todos los casos un carácter exclusivamente remedial ⁽⁹⁾, en la medida en que han sido expedidos en un momento en el que la relación de trabajo de titularidad patronal compartida ha desplegado todos sus efectos y se ha extinguido. Las referencias en ellos incluidas guardan relación, por ello, casi de forma exclusiva, como se verá más adelante, con la determinación de la naturaleza de los créditos que mantienen los trabajadores afectados frente a los coempleadores.

La presencia de más de un empleador trae consigo, sin embargo, una evidente “complicación” de la relación de trabajo, que sigue teniendo un único deudor de la prestación de servicios y un único acreedor de la retribución (el trabajador), pero varios acreedores de esa prestación y varios deudores de su contrapartida económica (todos los empresarios que comparten la posición de empleador) ⁽¹⁰⁾. De esta singular configuración del vínculo derivan delicados problemas jurídicos, a los que es preciso ofrecer respuesta si se desea asegurar un funcionamiento en clave fisiológica y no meramente remedial de la figura del

de la condición de empleador a quien decide los términos generales de la relación laboral, pero que resulta plenamente coherente con la concepción contractual de este sujeto recogida por la norma estatutaria. Y frente a la cual se propone la construcción de respuestas específicas basadas en la creación de posiciones empresariales de carácter instrumental a determinados efectos, de las cuales empiezan a registrarse ejemplos, tanto entre nosotros como en otros ordenamientos.

⁽⁸⁾ Como apunta, respecto de la experiencia italiana, M. G. GRECO, *Reti di impresa, codatorialità e cessazione del rapporto di lavoro. Qualche considerazione sulla disciplina italiana*, in AA.VV., *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. B. Vivero Serrano, Granada 2019, 133 ss.

⁽⁹⁾ En el sentido al que alude L. RATTI, *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in AA. VV., *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e Diritto del Lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Milano 2015, 153.

⁽¹⁰⁾ Como apunta V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, n. 125, 61.

empleador plural, en consonancia con el uso que cabe esperar de esta dentro de una realidad empresarial en la que las fórmulas de cooperación entre organizaciones independientes para el desarrollo de procesos productivos globales o actividades de interés común son cada vez más frecuentes e intensas. Esto es algo que requiere centrar la atención, como podrá apreciar continuación, en el análisis de las respectivas posiciones de débito y crédito a las que se da lugar en estos casos ⁽¹¹⁾.

2. El recurso al expediente técnico de las obligaciones colectivas o subjetivamente complejas como punto inicial de referencia para la determinación de las consecuencias jurídicas de la atribución conjunta de la posición de empleador

En ausencia de reglas específicas, el punto de partida para la determinación del régimen jurídico al que deben entenderse sometidas aquellas situaciones en las que una misma prestación de trabajo es utilizada para satisfacer un interés compartido de una pluralidad de empleadores ⁽¹²⁾ no puede ser otro que la determinación de la naturaleza jurídica de las posiciones de débito y crédito que de tal modo se generan, recurriendo para ello a las categorías generales propias del Derecho de Obligaciones. Una tarea que se ve facilitada por la presencia de la categoría, de origen doctrinal antes que normativo, de las denominadas *obligaciones colectivas* u *obligaciones subjetivamente complejas* ⁽¹³⁾, caracterizadas por la concurrencia de tres presupuestos sustanciales o elementos delimitadores: a) pluralidad de sujetos acreedores o deudores, b) unidad de prestación (*eadem res debita*) y c) unidad de la causa, fuente o título generador de la obligación (*eadem causa obligandi*) ⁽¹⁴⁾.

La categoría de las obligaciones subjetivamente complejas, entendida como cotitularidad cualificada de una posición de crédito y/o débito, resulta particularmente idónea para reconstruir la naturaleza de las obligaciones y derechos derivados de una relación de trabajo en régimen de cotitularidad de la posición patronal, en la medida en que todos sus elementos constitutivos se

⁽¹¹⁾ Nuevamente, V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 61.

⁽¹²⁾ Por utilizar la descripción del supuesto propuesta por O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità dell'era della flexicurity*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, n. 1, 44.

⁽¹³⁾ Nociones que operan en este caso como sinónimas, como apunta L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Madrid 2008, II, 189.

⁽¹⁴⁾ De obligada referencia son aquí los estudios de F. BUSNELLI, *L'obbligazione soggettivamente complessa*, Milano 1974, *passim*, y *Obbligazioni soggettivamente complesse*, in *Enc. dir.*, XXIX (1979), 329-353.

encuentran presentes en ella ⁽¹⁵⁾. Comenzando por la pluralidad subjetiva, que deriva aquí de la presencia de más de un sujeto ocupando la posición de empleador, bien como resultado de la existencia de un acuerdo contractual, o bien por efecto de la dinámica de la relación de trabajo y el comportamiento de las partes, que evidencien un efectivo aprovechamiento o utilización en común de la prestación laboral, incluso en ausencia de un pacto en tal sentido. A lo que hay que añadir la evidente existencia de unidad de prestación, al no encontrarnos aquí en presencia de tantas prestaciones como acreedores o deudores, sino ante una única prestación de servicios a cargo de un único trabajador, que todos los empleadores tienen derecho a recibir. En tanto que, a su vez, las obligaciones frente al trabajador propias de la condición de empleador graban por igual a todos los sujetos que ocupan esa posición. Teniendo, por último, este haz de obligaciones y derechos un origen unitario, marcado por la constitución de una sola relación de trabajo subordinado con el mismo trabajador, por aplicación del principio de imputación de la condición de empleador al sujeto o los sujetos que utilizan efectivamente la prestación de trabajo, que se deduce de la redacción del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores ⁽¹⁶⁾.

El que se acaba de apuntar es, de hecho, el camino seguido por la doctrina italiana, pionera en el estudio de la materia, para descifrar los efectos de la denominada *cotitolarità del rapporto di lavoro*, tanto en su versión tipificada legalmente como en aquella que se desprende de la conducta o el acuerdo entre las partes, incluso en ausencia de una norma habilitante ⁽¹⁷⁾. En ambos casos, el encuadramiento de la figura dentro de la categoría de las obligaciones subjetivamente complejas, admitido de forma prácticamente unánime, opera como una referencia fundamental para la reconstrucción, a partir de las previsiones contenidas en el Código Civil italiano, de su régimen jurídico ⁽¹⁸⁾.

⁽¹⁵⁾ Así, M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, Torino 2017, 206-207, cuyas observaciones sobre la configuración en estos casos de tales elementos, presentes en las pp. 207-207, se recogen en lo fundamental a continuación.

⁽¹⁶⁾ V. W. SANGUINETI RAYMOND, *El empleador plural*, cit., 131. En la misma dirección, además de M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 209; O. RAZZOLINI, *Cotitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità di impresa"*, in WP "Massimo D'Antona" n. 89/2009, 25.

⁽¹⁷⁾ Para una presentación y análisis de los dos supuestos de *codatorialità* previstos de forma expresa por el ordenamiento laboral italiano, ambos coincidentemente desprovistos de una regulación de sus efectos, vid. nuevamente M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 178-194.

⁽¹⁸⁾ Vid., además de los autores citados en *supra* notas 10, 12, 15 y 16, M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in AA. VV., *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e Diritto del Lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Milano 2015, 37; G. DE SIMONE, *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Milano 1995, 278; M. MOCELLA, *Il regime di responsabilità per i crediti di lavoro*

Esta es, por supuesto, una reflexión de la cual no es posible prescindir aquí, donde el tema apenas ha merecido atención ⁽¹⁹⁾. Aunque sus conclusiones no sean extrapolables de forma mecánica al caso español, debido al diferente tratamiento que, como habrá ocasión de destacar más adelante, merecen dentro de nuestro Código Civil esta clase de obligaciones.

Es importante poner de relieve, en cualquier caso, que tanto en Italia como en España, la problemática relativa a la determinación de los efectos de la titularidad patronal compartida del contrato de trabajo reviste una especial complejidad, incluso luego de efectuado su encuadramiento dentro del espacio de las obligaciones subjetivamente complejas, en la medida en que esta última es una categoría general que engloba varias especies o clases de obligaciones caracterizadas por la presencia de una pluralidad de deudores y/o acreedores ⁽²⁰⁾. Las cuales pueden, a su vez, organizar esa doble pluralidad con arreglo a hasta tres fórmulas de muy distinto contenido:

- La *parciaridad*, conde existe una fragmentación de los créditos y deudas en obligaciones independientes (*obligaciones parciarias*).

- La *mancomunidad*, en la que todos los sujetos son deudores o acreedores en común del crédito o la deuda, por lo que la prestación debida debe ser cumplida conjuntamente por todos los deudores y el crédito ha de ser exigido por todos los acreedores (*obligaciones mancomunadas*).

- La *solidaridad*, caracterizada porque cada uno esos sujetos es, por sí solo, acreedor o deudor de la totalidad del crédito o la deuda, de manera que cada uno de los deudores está obligado a realizar por sí solo la entera prestación debida o satisfacer de manera íntegra la deuda, en tanto que cada acreedor podrá exigir de forma individualizada la totalidad de la misma (*obligaciones solidarias*) ⁽²¹⁾.

Es necesario, pues, definir cuál es la singular naturaleza jurídica – parciaria, mancomunada o solidaria– de las obligaciones que se generan cada vez que se da origen a un contrato de trabajo con pluralidad del lado empresarial. Teniendo en cuenta que esa complejidad subjetiva no afecta aquí solamente a su *lado pasivo*, relativo a las obligaciones comunes que asumen los empresarios que

nelle reti d'impresе, in AA.VV., *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. B. Vivero Serrano, Granada 2019, 149 ss; L. NOGLER, *Gruppo di impresе e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1992, n. 2, 310; L. RATTI, *Funzioni e limiti della codatorialità nei gruppi di impresе*, in AA.VV., *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. B. Vivero Serrano, Granada 2019, 119 ss.; y E. VILLA, *La codatorialità nell'ordinamento italiano: ipotesi ricostruttive*, in AA.VV., *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. B. Vivero Serrano, Granada 2019, 103 ss.

⁽¹⁹⁾ La única excepción está representada por el estudio de los supuestos de cotitularidad del contrato de trabajo susceptibles de producirse en el seno de los grupos de empresas realizado por J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 215-226.

⁽²⁰⁾ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 195.

⁽²¹⁾ Vid. L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., especialmente 198.

actúan como coempleadores de un trabajador, sino también –y de manera particularmente relevante, dados los delicados problemas que está en condiciones de plantear– a su *lado activo*, que se vincula con la titularidad compartida del ejercicio frente al trabajador de los poderes empresariales (directivo, de control y disciplinario) por parte de esos mismos sujetos ⁽²²⁾. Situaciones estas que, dada su singularidad y especial complejidad, corresponde examinar por separado ⁽²³⁾, como se hará en las páginas que siguen.

3. Caracterización jurídica de la posición conjunta de débito de los coempleadores frente al trabajador

De la configuración de una situación de titularidad compartida de la posición de empleador en el seno del contrato de trabajo deriva la constitución de quienes la ocupan en una *posición pasiva de débito* compartida frente al trabajador por las obligaciones emanadas del mismo. Esta posición, sin embargo, es susceptible de dar lugar a consecuencias muy distintas en función de la naturaleza que pueda atribuírsele de acuerdo con las previsiones contenidas en la legislación civil. Así, si se le reconoce carácter *parciario*, la misma se dividirá en tantas deudas como deudores existan, cada de ellas una distinta y exigible de forma independiente. En cambio, si se la considera de naturaleza *mancomunada*, el acreedor solo podrá exigir el cumplimiento al conjunto de los deudores y estos solo podrán liberarse ejecutando la prestación también de forma conjunta. Mientras que, en caso de que corresponda conferirle la condición de *solidaria*, cada uno de los deudores tendrá por sí solo el deber de cumplir íntegramente con la prestación, pudiendo por tanto el acreedor reclamar el cumplimiento íntegro a cualquiera de ellos o a todos conjuntamente, liberando el pago realizado por uno tanto a sí mismo como a los demás ⁽²⁴⁾.

De lo que se acaba de indicar se desprende que la solidaridad constituye, de las tres opciones posibles, la que de forma más rotunda contribuye a reforzar el crédito del acreedor. Y también aquella que más facilidades ofrece a este para su cobro. Su imposición, sin embargo, solo tiene sentido cuando entre los deudores exista una conexión lo suficientemente estrecha o intensa como para justificar un haz de consecuencias como el descrito.

Hechas estas consideraciones, procede pasar a interrogarse por la naturaleza que cabe atribuir a la posición conjunta de débito que ostentan los coempleadores frente al trabajador en casos como los que se viene examinando.

⁽²²⁾ Nuevamente, M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 128.

⁽²³⁾ Como recomienda V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 64.

⁽²⁴⁾ Para una amplia descripción de los efectos de estas tres formas típicas de pluralidad de deudores, sintéticamente presentados en este párrafo, vid. L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., 229-266.

Esta es una cuestión que no plantea duda alguna en el caso italiano, al disponer el artículo 1294 del Código Civil del país alpino que la solidaridad de los codeudores se presume, “si de la ley o del título no resulta otra cosa”. Esto supone que en Italia la solidaridad pasiva de los coempleadores constituye el efecto típico, inmediato y automático de la conformación de una situación de cotitularidad patronal del contrato de trabajo ⁽²⁵⁾, por así haberlo decidido con carácter general para los supuestos de pluralidad de deudores el legislador civil, seguramente con el fin de ofrecer en estos casos una garantía más intensa a los créditos ⁽²⁶⁾.

Las cosas no son tan sencillas en España, al partir nuestro Código Civil precisamente de una presunción de sentido contrario a la recién apuntada. Así se desprende del texto del artículo 1137 del mismo, en la medida en que el este, luego de indicar que «la concurrencia de dos o más acreedores o de dos o más deudores en una sola obligación no implica que cada uno de aquellos tenga derecho de pedir, ni cada uno de estos deba prestar, íntegramente las cosas objeto de la misma, señala que «solo habrá lugar a esto cuando la obligación expresamente lo determine, constituyéndose con el carácter de solidaria». A lo que apostilla a continuación el artículo 1138 que «si del texto de las obligaciones» a las que se acaba de hacer referencia «no resulta otra cosa, el crédito o la deuda se presumirán divididos en tantas partes iguales como alrededores haya, reputándose créditos o deudas distintos unos de otros».

A través de ambos preceptos la legislación civil española adopta como punto de partida del tratamiento de la pluralidad de deudores, lo mismo que de la pluralidad de acreedores, “una regla o principio de no presunción de la solidaridad”, al que sustituye por una regla o principio de signo opuesto, de “presunción de fragmentación de la obligación”, que opera siempre que esta sea divisible ⁽²⁷⁾. La *parciaridad* constituye, de este modo, la regla, en tanto que la solidaridad y la mancomunidad operan en vía de excepción. La razón de ser de esta decisión se encuentra en la adopción de un criterio de favor del deudor, para el que el régimen de esta clase de obligaciones conlleva menores cargas ⁽²⁸⁾, al permitir a cada uno de los sujetos que se sitúan en esa posición pagar por separado la parte de la obligación que le corresponde, que constituye una deuda distinta e independiente, sin que se le pueda exigir la que recae sobre los demás. Una solución diametralmente opuesta a la que se aplica tratándose de la solidaridad, promovida por el legislador italiano, que introduce un régimen

⁽²⁵⁾ Como apunta O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto*, cit., 26 y 31.

⁽²⁶⁾ De hecho, partiendo de esta previsión la doctrina italiana asimila de forma unánime la pluralidad subjetiva patronal a la solidaridad, como puede comprobarse revisando los textos de todos los autores referidos en *supra* nota 18 y concordantes.

⁽²⁷⁾ Conforme destaca L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., 199 y 203, respectivamente.

⁽²⁸⁾ Nuevamente, L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., 199.

particularmente oneroso para el deudor, que se encuentra obligado a satisfacer de forma individual el crédito en su totalidad.

Como no es difícil de advertir, la atribución de carácter parciario a la posición de débito asumida por quienes actúan como coempleadores, en aplicación de las reglas que se acaba de presentar, terminaría por convertir la cotitularidad patronal del contrato de trabajo en una figura impracticable y además peligrosa, dada la muy limitada tutela que de tal forma se terminaría por reconocer a la correlativa posición de crédito del trabajador. Téngase presente, por hacer alusión aquí solo a la obligación retributiva, que constituye el principal – aunque no el único– contenido de la posición deudora común que se genera en estos casos, que el reconocimiento de su naturaleza parciaria determinaría que deba entenderse dividida en tantas deudas salariales de igual importe como coempleadores existan, que cada uno estará obligado a abonar por separado, sin que pueda exigírsele el pago de la porción de demás, debiendo por tanto el trabajador reclamar individualmente a cada uno la parte que le corresponde.

Seguramente con la vista puesta en tan negativos efectos, nuestra jurisprudencia no ha dudado en descartar desde un inicio la aplicación de esta solución a las situaciones que vienen siendo examinadas, pese a la existencia de una expresa previsión en tal sentido en nuestro Código Civil. Frente a ello, los pronunciamientos de los tribunales se han inclinado de forma unánime por atribuir a la posición de débito de quienes comparten la posición de empleador aquella naturaleza que mayores garantías ofrece al trabajador-acreedor. No otra, por supuesto, que la de una deuda *solidaria* ⁽²⁹⁾. Algo similar ha ocurrido con la doctrina, que desde sus primeras manifestaciones, ha optado también por esta solución ⁽³⁰⁾.

¿Cuál sería el fundamento de tan llamativa coincidencia a la hora de inaplicar la no presunción de solidaridad impuesta por nuestra legislación civil, pese a la inexistencia de una norma que la prevea expresamente, como viene exigido por aquella? Este no puede estar representado por la aplicación de la técnica del “levantamiento del velo” de la personalidad jurídica de los contratantes, ya que en estos casos nos encontramos ante negocios lícitos, en los que no existe, ni fraude, ni abuso de la misma ⁽³¹⁾. Pero tampoco por la aplicación, ni siquiera analógica, de lo dispuesto por los artículos 42, 43 y 44 del

⁽²⁹⁾ Este criterio tiene su punto de arranque en la STS de 5 de enero de 1968 (A. 126) y se mantiene inalterado desde entonces. Ello permitirá, por ejemplo, a las STS de 5 de marzo y 17 de julio (RJ 1274 y 3797, respectivamente), indicar de forma coincidente que «la pluralidad de empleadores implica siempre, en relación con los trabajadores, responsabilidad solidaria».

⁽³⁰⁾ Vid. M. ALONSO GARCÍA, *El sujeto acreedor de trabajo*, in *Revista jurídica de Cataluña*, 1961, 27-28; y J. LLUIS Y NAVAS, *Manual de Derecho Laboral*, cit., 115.

⁽³¹⁾ J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 220.

Estatuto de los Trabajadores ⁽³²⁾, que regulan supuestos de fianza solidaria por obligaciones salariales ajenas, y no de responsabilidad solidaria por deudas propias, como ocurre en este caso ⁽³³⁾.

La respuesta se encuentra, sin lugar a dudas, en la naturaleza del negocio a través del cual varios empresarios comparten posición de empleador frente a un mismo trabajador y con relación a una única prestación de trabajo. En casos como estos, solidaridad deriva de forma natural y automática del interés que impulsa a esa pluralidad de empresarios a obligarse conjuntamente. Un interés que radica, como es fácil de deducir, en la obtención del provecho o ventaja derivados «de la gestión y utilización directa y conjunta de una prestación de trabajo subordinado, en vista de un objetivo común» ⁽³⁴⁾. Y que se materializa a través del aprovechamiento compartido y en beneficio común de la prestación del trabajador. La solidaridad constituye, desde esta perspectiva, «una consecuencia que descende necesariamente de la asunción de la posición de empleador» por los distintos sujetos que la comparten ⁽³⁵⁾, sin necesidad de una expresa previsión legal ⁽³⁶⁾. Así lo entiende, de hecho, nuestra jurisprudencia, que hace descender el carácter solidario a la posición de débito de los empleadores del desarrollo simultáneo, indistinto o conjunto de la prestación de servicios en su provecho o el ejercicio compartido de los poderes empresariales, que convierte a todos ellos en receptores por igual de la prestación laboral ⁽³⁷⁾.

⁽³²⁾ Así, E. GONZÁLEZ BIEDMA, *La responsabilidad de los grupos de empresarios a efectos laborales*, in *Relaciones laborales*, 1989, II, 7 de la versión digital del texto, deduciendo a partir de estos tres preceptos que la solidaridad constituye «el criterio general de aplicación» dentro de nuestro ordenamiento laboral «para determinar el régimen jurídico de la responsabilidad conjunta» de varios empresarios.

⁽³³⁾ Conforme destaca J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 221. Como apunta V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 64, respecto de previsiones de sentido coincidente presentes en el ordenamiento italiano, esta clase de supuestos parten del presupuesto de que el obligado solidariamente es extraño a la relación de trabajo, cosa que no ocurre en nuestro caso. Sobre la diferencia entre solidaridad y fianza solidaria, vid. L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., 238.

⁽³⁴⁾ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 214.

⁽³⁵⁾ En palabras de R. ROMELI, *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in AA. VV., *L'idea di diritto del lavoro oggi: in ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. Perulli, Padova 2016, 520.

⁽³⁶⁾ Otra vez, M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 128.

⁽³⁷⁾ Especialmente expresiva de ello es, por ejemplo, la STS de 7 de diciembre de 1987 (RJ 88451), en la que se afirma que «habiendo trabajado indistintamente el actor para las empresas demandadas (...) es claro que la presunción de la relación laboral ha de jugar para todos y cada uno de ellos, y de ahí nace la solidaridad pasiva, existiendo una obligación plural con deudores solidarios». A nivel de la doctrina de suplicación puede ser citada la STSJ de Madrid de 10 de junio de 2003 (AS 3624), que indica que, en los casos en que los trabajadores «presten sus servicios de forma indiferenciada, simultánea o

Estas decisiones guardan coherencia con la jurisprudencia que, en el ámbito civil, ha venido llevando a cabo de forma paralela una progresiva erosión de la presunción contraria a la solidaridad presente en el artículo 1137 del Código Civil, cuyo resultado ha sido la aceptación de que esta no solo puede derivarse del mandato del legislador o la previsión expresa de los contratantes, sino también de la función económico-social del negocio y la existencia de una comunidad de objetivos entre las prestaciones y una interna conexión entre ellas⁽³⁸⁾, como ocurre en los casos que vienen siendo examinados.

Dado su fundamento, la que se acaba de indicar es una responsabilidad de carácter solidario que alcanza por igual a todas y cada una de las obligaciones laborales, de Seguridad Social o de cualquier otra índole que correspondan al sujeto empleador. Incluyendo las relativas a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores⁽³⁹⁾. Y sin que pueda excluirse de ella, por ejemplo, la responsabilidad por las consecuencias, económicas o de otro tipo, derivadas del despido⁽⁴⁰⁾. Esta opera, por lo demás, con los efectos propios de esta clase de

sucesivamente» para varias empresas, «la solidaridad nace igualmente del artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, al constituirse todas las empresas en receptoras de la prestación laboral».

⁽³⁸⁾ Vid., con importantes referencias jurisprudenciales, L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., 202-203.

⁽³⁹⁾ Así, entre nosotros, J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 221, atribuyéndole, en función de ello, carácter “global”. En la doctrina italiana subrayan igualmente este carácter omnicomprendido del supuesto, con alusión expresa en la mayor parte de los casos a la obligación de seguridad, M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore*, cit., 37; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 211; y O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto*, cit., 32.

⁽⁴⁰⁾ Respecto de la aplicación de la solidaridad pasiva a las primeras, vid. V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 69. La atribución de carácter solidario a la obligación de readmitir al trabajador tras el despido ha sido puesta en duda por J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 224-225, destacando la existencia de pronunciamientos contradictorios del Tribunal Supremo sobre el particular y su incompatibilidad con la ejecución separada de la misma por cualquiera de los empresarios que de tal forma se haría posible. A pesar de ello, en la doctrina de suplicación existen no pocos pronunciamientos que condenan solidariamente a todos los empleadores a readmitir o indemnizar al trabajador afectado por un despido improcedente. O incluso solo a readmitirlo, cuando este ha merecido la calificación de nulo. Pueden verse, a título de ejemplo, las SSTSJ de Galicia de 9 de octubre de 2000 (AS 2923) y 19 de noviembre de 2004 (AS 3791); de las Islas Canarias de 2 de marzo de 2005 (AS 1015); y de Castilla-La Mancha de 10 de julio de 2013 (JUR 295460). Lo que ocurre en estos casos es que la singular naturaleza de la obligación de readmitir, sobre la que llama la atención el autor recién citado, p. 224, conduce a entenderla satisfecha únicamente cuando se produce una reintegración plena del trabajador en la misma posición contractual que ocupaba con anterioridad. Lo cual es incompatible con su ejecución separada por cualquiera de los empleadores. Y exige, por tanto, la

obligaciones: cada uno de los coempleadores tiene el deber de cumplir íntegramente con la prestación o abonar íntegramente el crédito del que se trate, de manera que el trabajador podrá reclamarlos en su totalidad, tanto a cualquiera como a todos, teniendo el pago realizado por uno efecto liberatorio sobre los demás, sin perjuicio de su derecho de exigirles con posterioridad la parte que les corresponde, en aplicación de lo dispuesto por el artículo 1145 del Código Civil⁽⁴¹⁾.

Los que se acaban de apuntar son, ha de indicarse para concluir, efectos no disponibles para las partes del contrato de trabajo, al derivarse de la naturaleza del negocio, teniendo además buena parte de ellos base constitucional⁽⁴²⁾. Cualquier pacto, tanto con el trabajador como entre empresarios, que niegue el carácter solidario de la posición de los coempleadores o alguno de sus efectos, carecerá pues de validez.

4. Caracterización jurídica de la posición conjunta de crédito de los coempleadores frente al trabajador

En los supuestos de cotitularidad patronal del contrato de trabajo, la posición pasiva de débito compartida por los empresarios tiene su correlato en la conformación de una también común *posición activa de crédito* de estos frente al trabajador por la prestación de servicios debida y las obligaciones anejas a ella. Naturalmente, también en este caso es preciso dilucidar, a falta de previsiones legales específicas, qué naturaleza jurídica ha de atribuirse a esta posición, ya que de ello derivará una muy diversa distribución de facultades entre los empresarios-acreedores, con efectos inmediatos y de gran calado sobre la manera de operar de la relación de trabajo. Y es que, igualmente aquí, si se le atribuye carácter *parciario*, el derecho a la prestación deberá entenderse descompuesto o fragmentado en créditos independientes, cada uno de ellos vinculado a una parte de la prestación inicial, los cuales podrán ser ejercidos de forma autónoma por los acreedores. Todos los empleadores podrán ejercer, así, los derechos que como tales ostentan sobre la prestación de servicios del trabajador – y en particular el poder de dirección – separadamente, pero única y exclusivamente respecto de una porción de la misma. En cambio, de reconocerle naturaleza *mancomunada*, nos situaríamos delante de un derecho de crédito que, perteneciendo por igual a

participación de todos aquellos cuyo concurso sea necesario, bien que en los términos que sean precisos en cada caso para dar lugar a ese resultado.

(41) A nivel doctrinal, hace alusión expresa a la posibilidad de esta acción de regreso *pro cuota* entre empleadores, E. VILLA, *La codatorialità nell'ordinamento*, cit.

(42) Conforme destaca M. G. GRECO, *Reti di impresa*, cit. La referencia constitucional se vincula en este caso con la atribución a cada empleador de la posición de sujeto pasivo respecto del ejercicio de los derechos fundamentales, tanto de titularidad individual como colectiva, que derivan de la posición de trabajador en el marco de un contrato de trabajo.

una comunidad de acreedores, habrá de ser ejercido conjuntamente por todos en relación con el conjunto de la prestación. Todos los empleadores deberán, en consecuencia, adoptar de consuno y sobre la entera prestación de servicios del trabajador los actos a través de los cuales se expresa el poder de dirección, exactamente al contrario de lo que ocurre en la hipótesis anterior. Mientras que, de conferirle naturaleza *solidaria*, cada uno de los acreedores, actuando individualmente, se encontrará facultado para exigir y recibir del deudor la totalidad de la prestación debida, en tanto que este, cumpliendo en relación con un solo acreedor, podrá liberarse por entero de la obligación. Lo cual es, en nuestro caso, tanto como establecer que el ejercicio del poder de dirección por uno de los empresarios participantes en la relación de trabajo obliga al trabajador de la misma manera que si dicho poder hubiera sido ejercido por todos, a la vez que el cumplimiento de lo dispuesto por él lo liberará enteramente frente al conjunto ⁽⁴³⁾.

¿Cómo caracterizar el supuesto en el que varios empleadores son acreedores de una única prestación de servicios de un único trabajador? De la respuesta que se ofrezca a esta pregunta depende, como se acaba de ver, la determinación de *quién* o *quiénes* están legitimados para exigir el cumplimiento de la prestación laboral ⁽⁴⁴⁾, ejerciendo los poderes de dirección, organización y control que corresponden al empleador de acuerdo con los artículos 20 y 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Un primer paso para avanzar en la construcción de la respuesta a esta decisiva pregunta está representado por la determinación de la naturaleza *objetivamente indivisible* de la prestación de servicios debida por el trabajador. Como se ha indicado, «resulta materialmente imposible que el trabajador cumpla con su obligación ejecutando la misma prestación de trabajo de modo parcial en provecho de distintos empleadores-acreedores en una específica unidad de tiempo» ⁽⁴⁵⁾. Esta es una consideración que tiene consecuencias decisivas en el caso italiano, en la medida en que, si bien la presunción de solidaridad

⁽⁴³⁾ Una amplia presentación de los efectos diferenciados de estas tres formas típicas de la pluralidad de acreedores, sintéticamente expuestos aquí, en L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., 209-217.

⁽⁴⁴⁾ Conforme destaca J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 215.

⁽⁴⁵⁾ M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore*, cit., 39. Vid. también, en la misma dirección, M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 211; y V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 65. No es obstáculo para esta caracterización el hecho de que el artículo 1151 de nuestro Código Civil indique que «las obligaciones de hacer serán divisibles», entre otros supuestos, «cuando tengan por objeto la prestación de un número de días de trabajo». Como apunta el segundo de los autores citados, V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 65, si bien la obligación de prestar servicios es indivisible «sobre el aspecto cualitativo», puede serlo *ratione temporis*, en la medida en que, aunque «la energía de trabajo es de por sí inseparable» en lo que atiene a su «estructura interna», cabe su fraccionamiento «en relación con el tiempo de ejecución».

establecida por el artículo 1294 del Código Civil de este país se aplica a la pluralidad de deudores y no de acreedores, el artículo 1317 del mismo dispone que «las obligaciones indivisibles se regulan por las normas relativas a las obligaciones solidarias». Trasladado al ámbito del contrato de trabajo, esto supone que los empresarios que comparten la titularidad de la posición patronal son acreedores solidarios de la prestación de servicios del trabajador, por lo que cualquiera de ellos podrá pretender la entera ejecución del trabajo ⁽⁴⁶⁾. Y que la prestación desarrollada en provecho de uno y siguiendo sus directrices libera al trabajador respecto de todos ⁽⁴⁷⁾. En nuestro caso, el establecimiento del carácter indivisible de la obligación de prestar servicios tiene un efecto más modesto, pero ni mucho menos irrelevante, toda vez que conduce a descartar la aplicación de la presunción de parciaridad prevista tanto para los supuestos de pluralidad de deudores como de acreedores por el artículo 1138 del Código Civil. La divisibilidad constituye, como destaca con especial énfasis la doctrina, un presupuesto necesario de la parciaridad, en la medida en que esta solo puede originarse cuando, «conforme a su naturaleza, la prestación es divisible y puede fragmentarse sin pérdida de su valor y de su utilidad» ⁽⁴⁸⁾. Cosa que no ocurre, como acabamos de ver, en el supuesto que nos ocupa. Las opciones se limitan aquí, así pues, a la mancomunidad y la solidaridad.

Dicho esto, la cuestión puede ser reconducida a la siguiente pregunta: ¿cómo debe organizarse la exigencia de la prestación laboral para que esta se encuentre en condiciones de satisfacer el interés económico y organizativo común que determina la existencia de una única relación jurídica en estos casos⁽⁴⁹⁾?

Dada la existencia en estos casos de una posición de crédito compartida, podría pensarse que la mancomunidad, que exige una actuación conjunta y en provecho de todos los empleadores, estaría en condiciones de atender de forma plena ese interés. No debe perderse de vista, sin embargo, que de la cotitularidad de una posición de crédito, lo mismo que de una de débito, no descende de forma necesaria la exigencia de que sus titulares actúen conjuntamente, como de hecho hemos podido comprobar en las páginas precedentes. Antes bien, constituye un principio esencial del funcionamiento de esta clase de obligaciones, sobre el que llama la atención la doctrina dedicada a su estudio, aquel que reconoce que la actividad de los cotitulares del crédito o la deuda, tanto si es ejercitada singularmente como de forma colectiva, constituye por igual un

⁽⁴⁶⁾ Otra vez V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 65.

⁽⁴⁷⁾ M. V. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 211.

⁽⁴⁸⁾ Dicho con palabras de L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., 210.

⁽⁴⁹⁾ De acuerdo con la formulación propuesta por J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 215.

instrumento idóneo para la realización del interés común ⁽⁵⁰⁾. Es más, la exigencia de un ejercicio conjunto o simultáneo de los poderes empresariales, como correspondería de adoptarse dicha calificación, en vez de facilitar la puesta en práctica de la relación de trabajo de titularidad compartida, posibilitando la satisfacción del interés común que a ella subyace, terminaría por hacerla inactuante desde el punto de vista práctico ⁽⁵¹⁾. En realidad, la solución a aplicar en estos casos no difiere de la postulada para la cotitularidad de la posición pasiva de débito de los empleadores. Y es que la *solidaridad*, a través de la cual se permite el ejercicio del poder de dirección por cualquiera de los empleadores, bien que con el límite de la persecución del interés común ⁽⁵²⁾, no solo constituye la única fórmula capaz de hacer posible el funcionamiento cotidiano de la relación de trabajo en casos como estos ⁽⁵³⁾, sino que es aquella que de manera más clara se adapta a la naturaleza del interés que justifica su constitución – que, como se ha dejado dicho, radica en la obtención del provecho o ventaja derivados de la gestión y utilización en común de un prestación de trabajo a los efectos de satisfacer un objetivo compartido – y los estrechos vínculos que, como consecuencia de ello, existen entre las partes. De allí que la doctrina considere que la atribución de las facultades de organización y dirección por igual a todos los coempleadores constituye «una consecuencia necesaria» de su ubicación en esa posición jurídica ⁽⁵⁴⁾.

Lo anterior supone que los poderes asociados a la posición jurídica de empleador recaen en estos casos sobre todos los sujetos que la ocupan, que podrán ejercerlos tanto de manera conjunta como individualizadamente, aunque siempre con efectos para todos ⁽⁵⁵⁾. Mientras que el cumplimiento de las

⁽⁵⁰⁾ Es obligada aquí la remisión a F. BUSNELLI, *L'obbligazione soggettivamente complessa*, cit., 193.

⁽⁵¹⁾ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto*, cit., 33. En el mismo sentido, C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *As perplexidades suscitadas pela regulamentação positiva de uma figura não inovadora: o contrato de trabalho celebrado com pluralidade de empregadores*, in *Prontuario de direito do trabalho*, 2010, n. 87, 80.

⁽⁵²⁾ Sobre el que llama la atención M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 223.

⁽⁵³⁾ Conforme destaca C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *As perplexidades*, cit., 78.

⁽⁵⁴⁾ Así, V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 66-67. Entre nosotros, J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., postula una solución semejante para los supuestos en que la cotitularidad del contrato de trabajo haya sido pactada contractualmente, aunque haciendo referencia a la existencia de una “obligación subjetivamente colectiva” en vez de solidaria.

⁽⁵⁵⁾ En contra, V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 68, para quien «los poderes atribuidos a los acreedores solidarios deben ser ejercidos conjuntamente cada vez que puedan producir efectos desfavorables frente a los demás acreedores. Mientras que, cuando su ejercicio determina consecuencias positivas, estos pueden ser actuados también singularmente». La observación parece tener relación con el criterio al que se hace referencia en *infra* nota 61.

directrices emanadas tanto de todos como de uno de los empleadores, tendrá también efectos liberatorios frente al conjunto. Sin que pueda exigirse al trabajador su repetición o duplicación ⁽⁵⁶⁾. Todo ello, por supuesto, siempre que el ejercicio de esos poderes por uno o por todos los empleadores, lo mismo que la realización de la prestación en beneficio de uno o de todos ellos, se encuadren dentro del objeto de la relación contractual y sean aptos para satisfacer el interés común que justifica su constitución. El ejercicio individualizado de las potestades empresariales no resultará aceptable, en consecuencia, si no responde a ese interés. De la misma manera que tampoco lo será una ejecución de la prestación de servicios en provecho de uno de los empleadores que se sitúe fuera de dicho objeto o no atienda al propósito compartido que se encuentra en la base de su exigencia. Como consecuencia de esto último, aunque el cumplimiento por el trabajador sea único, tanto si se lleva a cabo en términos materiales respecto de uno como de todos los empleadores, la diligencia que le es exigible de acuerdo con los artículos 5.a y 20.2 del Estatuto de los Trabajadores ha de ser valorada en relación con los intereses del conjunto ⁽⁵⁷⁾. Algo similar ocurrirá con el deber de realización de la prestación conforme a las reglas de la buena fe previsto por el primero de los preceptos citados –y, dentro de él, la prohibición de concurrencia desleal establecida por su artículo 21.1– que adquieren de tal forma una proyección igualmente general ⁽⁵⁸⁾. La prestación es así única, pero los deberes asociados a su cumplimiento se multiplican.

La admisión de la existencia de un poder directivo «repartido por entero y no parcialmente» entre los empleadores ⁽⁵⁹⁾ determina, como se acaba de ver, que los efectos de su ejercicio por cualquiera de ellos afecten de forma global a la relación y sean eficaces frente a todos ⁽⁶⁰⁾. Esta es una conclusión que no se ve

⁽⁵⁶⁾ Conforme apostilla V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 70.

⁽⁵⁷⁾ Nuevamente, V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 70

⁽⁵⁸⁾ Vid. complementariamente, J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 229; y M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 224. Este criterio es aplicado, aunque sin toda la claridad que sería deseable, a un supuesto en el que se produjo una prestación de servicios indiferenciada en beneficio de empresas pertenecientes a un mismo grupo, por la STS de 8 de junio de 1988 (RJ 5251).

⁽⁵⁹⁾ Dicho con palabras de M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 217.

⁽⁶⁰⁾ Es partiendo de esta premisa que debe ser contemplada la posibilidad de un ejercicio no armónico del poder de dirección por parte de los distintos empleadores, expresada a través de la emisión de órdenes contradictorias. Para hacer frente a estas situaciones V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 67, propone la adopción de un criterio de “prioridad temporal”, de acuerdo con el cual el trabajador se encontrará obligado a observar aquellas que sean impartidas en primer lugar, pudiendo desobedecer las siguientes de sentido opuesto sin ser sancionado disciplinariamente por ello. Aunque añadiendo a continuación, de forma no del todo coincidente con lo anterior, salvo que venga referido a un ejercicio contrastante simultáneo, que el conflicto entre poderes empresariales existente determinaría su “neutralización recíproca”, por lo que el trabajador podrá

alterada ni siquiera tratándose de los actos de carácter modificativo o extintivo regulados por los artículos 39, 41 o 51 a 57 del Estatuto de los Trabajadores. Una modificación sustancial de las condiciones de trabajo o un despido –sea este disciplinario, por causas objetivas o colectivo– decididos exclusivamente por uno de los coempleadores está en condiciones, pues, de dar lugar a su modificación o extinción. Sin que se precise para ello la voluntad concurrente de los demás. Siendo la relación única y teniendo por objeto una prestación de servicios también única, el ejercicio de esas potestades por uno de los sujetos legitimados para ello está en condiciones de producir plenos efectos sobre la misma ⁽⁶¹⁾. Es cierto que esta conclusión se opone al principio general, postulado para las obligaciones subjetivamente complejas por la doctrina, que exige un ejercicio colectivo – en vez de individual – del derecho subjetivo cuando se trate de decisiones que afecten directamente a la vida de este ⁽⁶²⁾. Sin embargo, es objeto de expresa recepción por nuestra legislación civil, aplicable a estas situaciones a falta de norma laboral específica, como se ha indicado. En concreto, a través del artículo 1143 del Código Civil, de acuerdo con el cual «la novación, compensación, confusión o remisión de la deuda, hechas por cualquiera de los

suspender su prestación y esperar a que las órdenes se tornen coherentes. Con buen criterio, sin embargo, M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 231, observa que el planteamiento termina siendo inadecuado en la medida en que, dado que la prestación de trabajo se desarrolla a lo largo del tiempo, puede ser necesaria su modificación mediante la asignación de nuevas tareas o la imposición de órdenes de diverso contenido al trabajador. De operar el criterio temporal, pues, debería hacerlo, en todo caso, en sentido inverso al propuesto. Teniendo, por tanto, cada orden validez hasta que sea modificada por otra posterior. Como, por lo demás, corresponde a la naturaleza solidaria de la posición de crédito asumida por los coempleadores. Es importante indicar, de todas formas, que, aparte de ser esta una situación de no fácil configuración en una relación dentro de la cual los acreedores persiguen un interés común y se encuentran vinculados por lazos de particular intensidad, el criterio de la necesaria vinculación de las órdenes a la satisfacción de ese interés y la exigencia de que estas respeten el objeto del contrato y la prestación debida por el trabajador, a los que se ha hecho alusión, ha de operar como un primer y muy relevante filtro para la valoración de las órdenes contrastantes, no generando deber de obediencia las que no se atengan a él. Este es un problema que puede ser evitado, como se verá más adelante, a través de la adopción de acuerdos entre los empleadores que regulen la competencia y las modalidades de ejercicio del poder de dirección, encargándolo exclusivamente a uno o distribuyéndolo entre varios en función de las prerrogativas de las que se trate. Vid., en este sentido, el texto referido en *infra* nota 72.

⁽⁶¹⁾ Vid. especialmente M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore*, cit., 41. También, siguiendo lo apuntado por esta autora, M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 217. En contra, J. BAZ RODRÍGUEZ, *Las relaciones de trabajo*, cit., 220, para quien «el poder disciplinario debe entenderse ejercitado mancomunadamente (‘en mano común’) o en unidad de acto por la totalidad de los coempleadores».

⁽⁶²⁾ Vid. F. BUSNELLI, *L’obbligazione soggettivamente complessa*, cit., 193.

acreedores solidarios (...) extinguen la obligación». Lo cual supone que, con carácter general, «los actos dispositivos, modificativos o extintivos del derecho de crédito pueden ser realizados por cualquiera de los acreedores con plena eficacia tanto frente al deudor como respecto de los demás acreedores» ⁽⁶³⁾. De hecho, nuestra jurisprudencia parte de esta premisa a la hora de abordar los supuestos de extinción del contrato de trabajo con una pluralidad de empleadores ⁽⁶⁴⁾.

No debe olvidarse, con todo, que el ejercicio de los poderes empresariales, incluyendo entre ellos los relativos a la modificación y extinción de la relación, deberán tener en cuenta siempre – es decir, tanto si tiene su origen en la actuación individual de uno de los coempleadores como si procede de una decisión de todos– la realización del interés común, como se ha señalado antes ⁽⁶⁵⁾. Como consecuencia de ello, la pluralidad empresarial, no solamente subjetiva sino también organizativa, se proyecta sobre los requisitos y condiciones de aplicación de todas las instituciones del ordenamiento laboral. Debiendo, por tanto, actuar el conjunto de los empleadores y la entera organización dentro de la cual se desenvuelve la relación de trabajo como el espacio de referencia o parámetro, tanto para la individualización del régimen de jurídico aplicable en cada caso, como para la valoración de la legitimidad de las decisiones adoptadas con arreglo a este ⁽⁶⁶⁾.

Los efectos de esta ampliación del prisma desde el que debe ser contemplada la aplicación de las normas e instituciones jurídico-laborales, y a través de ellas los derechos y obligaciones de las partes de la relación contractual plural, son ambivalentes. Así, por lo que a la responsabilidad disciplinaria se refiere, la misma determina que los comportamientos del trabajador deban ser valorados en relación con todos los empleadores y no solo con el que pueda

⁽⁶³⁾ Así, L. DIEZ PICAZO, *Fundamentos de Derecho*, cit., 219. Especial atención merece aquí el análisis, que realiza este autor en las pp. 217-219, de los alcances del poder de disposición del crédito solidario por parte de los acreedores de esta naturaleza. Y en particular la conclusión a la que arriba en torno a la difícil conciliación entre lo dispuesto por el precepto antes citado y el artículo 1141, que circunscribe el poder de disposición de «cada uno de los deudores solidarios» solo «a lo que sea útil a los demás, pero no a lo que les sea perjudicial».

⁽⁶⁴⁾ Los pronunciamientos judiciales vinculados con supuestos de extinción del contrato de trabajo producidos en el seno de relaciones respecto de las cuales han podido establecer la existencia de una posición empresarial plural no cuestionan la validez de la extinción decidida por uno de los empleadores, ni su efecto sobre los demás, limitándose a declarar la responsabilidad solidaria de todos por las consecuencias del despido. Pueden verse como muestra de ello los supuestos examinados por las SSTs de 7 de diciembre de 1987 (RJ 8851) y 4 de febrero de 2015 (RJ 650). Así como por las SSTSJ de Madrid de 10 de octubre de 2004 (JUR 299934) y 2 de marzo de 2005 (AS 1015).

⁽⁶⁵⁾ En la misma dirección, vid. M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore*, cit., 41.

⁽⁶⁶⁾ Como apunta con agudeza M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore*, cit., 41.

recibir de forma individual la prestación, de ser el caso ⁽⁶⁷⁾. Sin embargo, a la vez, supone que todos los empleadores y sus respectivas organizaciones deben ser equiparados a una sola empresa a los efectos de la aplicación de las normas que apelan a la dimensión de la misma y el número de trabajadores empleados para la determinación del régimen jurídico aplicable o la graduación de sus consecuencias ⁽⁶⁸⁾. Y que las causas que deben justificar las correspondientes decisiones empresariales –piénsese por ejemplo en un despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción *ex* artículo 52.c del Estatuto de los Trabajadores– deben ser valoradas también respecto de la totalidad de los empleadores y sus organizaciones ⁽⁶⁹⁾ y no solo en relación con aquel que pueda haber adoptado la decisión de la que se trate ⁽⁷⁰⁾. Esta es igualmente una conclusión con reflejo jurisprudencial ⁽⁷¹⁾.

No está demás indicar, en fin, que los empresarios vinculados a través de la celebración de un contrato de trabajo con un mismo trabajador pueden regular mediante pacto las fórmulas de ejercicio de los poderes empresariales dentro del mismo. Si bien la titularidad de esos poderes corresponde a todos de forma necesaria, no parece que exista inconveniente, por ejemplo, para que acuerden confiar en exclusiva a uno el ejercicio del poder de dirección o reserven la adopción de las decisiones que afecten al contenido o la vida de la relación a una decisión del conjunto ⁽⁷²⁾.

5. Una cuestión capital necesitada de respuesta: la fuente de determinación de las condiciones de trabajo del trabajador dependiente de varios empleadores

No es necesario realizar un gran esfuerzo analítico para advertir que la reconstrucción del régimen jurídico del contrato de trabajo con una pluralidad de empleadores, llevada a cabo hasta aquí partiendo de las previsiones de nuestra

⁽⁶⁷⁾ M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 224.

⁽⁶⁸⁾ Incluyendo las normas reguladoras de los despidos colectivos. Vid., M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore*, cit., 41-42; C. DE OLIVEIRA CARVALHO, *As perplexidades*, cit., 78; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 252; y V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit., 68.

⁽⁶⁹⁾ Aunque siempre sin perder de vista los objetivos comunes que justifican la existencia de la relación de trabajo de titularidad patronal compartida.

⁽⁷⁰⁾ Así, M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore*, cit., 41; M. G. GRECO, *Il rapporto di lavoro*, cit., 254-255; y V. SPEZIALE, *Il datore di lavoro*, cit. Igualmente, L. NOGLER, *Gruppo di imprese*, cit., 305, con referencia a la jurisprudencia alemana.

⁽⁷¹⁾ Vid. las SSTs de 8 de junio de 1988 (RJ 5251) y 23 de enero de 2007 (RJ 1910), referidas, respectivamente, a un despido disciplinario por trasgresión de la buena fe contractual y a un despido objetivo por causas económicas y organizativas.

⁽⁷²⁾ Vid. M. G. GRECO, *Reti di impresa*, cit. Esta es una opción que serviría para eludir los problemas derivados de un posible ejercicio contrastante del poder de dirección a los que se ha hecho alusión e *supra* nota 60.

legislación civil aplicables a las obligaciones subjetivamente complejas, arroja un balance manifiestamente ambivalente de esta figura, en función del extremo de su conformación al que se preste atención. Así, si se la contempla desde el punto de vista de la posición conjunta de débito de los coempleadores frente al trabajador, donde se impone la solidaridad como mecanismo de garantía de los créditos laborales y previsionales, no es difícil calificarla como un «adecuado instrumento de tutela del trabajador frente a los nuevos escenarios de descomposición de las organizaciones empresariales»⁽⁷³⁾. Las cosas varían cuando la atención se traslada hacia la correlativa posición común de crédito de los mismos frente al trabajador, toda vez que su calificación como solidaria determina, conforme se ha podido comprobar, una multiplicación de los sujetos a cuya dirección se encuentra sometido el trabajador, así como de los deberes accesorios asociados al desarrollo de la prestación laboral. A partir de aquí no es difícil llegar a la conclusión de que la cotitularidad del contrato de trabajo mediante la conformación de una posición empresarial plural constituye «un nuevo instrumento de *flexicurity*»⁽⁷⁴⁾, dirigido a lubricar el funcionamiento del sistema de organización en red de las actividades empresariales.

Es más, esta valoración crítica puede hacerse más intensa –e incluso tornarse global– si se tiene en cuenta que esa multiplicación de los espacios y contenidos de los deberes del trabajador tiene lugar, en realidad, a cambio de una tutela crediticia no superior a la garantizada por el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores para los supuestos de subcontratación de actividades productivas. Pero, sobre todo, si se advierte que de las normas civiles que nos permiten establecer los contornos más relevantes del régimen jurídico de la figura no es posible extraer respuesta alguna para una cuestión de tanta relevancia como es la relativa a determinación de las condiciones de trabajo –incluyendo dentro de ellas, por supuesto, el salario– a las tiene derecho del trabajador sometido a la dependencia de varios empleadores.

¿Cuál debe ser la retribución a abonar en estos casos?, ¿qué extensión ha de tener la jornada laboral?, ¿qué horario de trabajo debe cumplirse?, entre muchas otras, son todas preguntas a las que no ofrecen solución las normas antes referidas. Y que tampoco merecen, de forma sorprendente, la atención de la mayor parte de la doctrina que se ocupa del tema, que no suele trascender el examen de la caracterización jurídica de las posiciones de crédito y débito que corresponden a las partes en estos casos. Un análisis sin duda muy relevante, pero finalmente insuficiente. Sobre todo porque, sin una atención a esta decisiva cuestión, la asunción en común de uno o más trabajadores puede terminar convirtiéndose, al menos cuando se produce en el seno de redes empresariales de

⁽⁷³⁾ Una vez más M. T. CARINCI, *Introduzione. Il concetto di datore*, cit., 42.

⁽⁷⁴⁾ Como sugiere O. RAZZOLINI, *Impresa di gruppo*, cit., 52.

carácter vertical y jerárquico ⁽⁷⁵⁾, en un mecanismo capaz de permitir a la empresa titular del proceso productivo global disponer de la actividad de uno o más trabajadores al precio de la empresa contratista, pero manteniendo con ellos un contrato de trabajo. Y ejerciendo sobre los mismos, por tanto, prerrogativas propias de un empleador. El mecanismo para conseguirlo vendría dado, ante la ausencia de una regulación imperativa, por la estipulación en el contrato de trabajo, o incluso por la mera aplicación a esos trabajadores, de los salarios y las condiciones laborales que reconoce la empresa auxiliar a su personal, en vez de los que aplica al suyo la principal. Incluso sin exclusión de las previstas por el convenio colectivo aplicable por razón de su actividad a la primera, por lo general distinto y menos favorable del que rige en la segunda.

Una posible respuesta, postulada a nivel doctrinal, podría venir dada por la aplicación analógica a los supuestos de cotitularidad patronal del contrato de trabajo de las normas que regulan hipótesis en las que intervienen en una misma relación de trabajo más de un sujeto. Y, en particular, del principio de paridad de tratamiento en materia salarial y de condiciones laborales previsto por las normas reguladoras de la actuación de las empresas de trabajo temporal ⁽⁷⁶⁾. Entre nosotros el artículo 11 de la Ley 14/1994. La solución es sin duda sugestiva, pero peca seguramente de forzada, al no existir identidad sustancial o al menos un nivel de proximidad suficiente entre los supuestos de hecho considerados como para dar lugar al traslado, del terreno del prestamismo laboral al de la cotitularidad del contrato de trabajo, de la referida fórmula de equiparación.

Existe, sin embargo, otro camino a través del cual es posible impedir tan negativo resultado. Para aproximarse a él es preciso partir de admitir que este puede producirse, como se ha dicho, tratándose de redes empresariales de carácter vertical y asimétrico, dentro de las cuales varias empresas realizan actividades diversas integradas dentro de un proceso productivo global, al frente del cual se sitúa una que ejerce el control sobre todas ellas. En estos casos, como es sabido, es el hecho de las empresas colaboradoras lleven a cabo por lo general actividades distintas, aunque complementarias, de la que desarrolla la empresa principal, el que posibilita que las condiciones laborales de sus trabajadores sean diferentes y menos favorables de las que aplica esta última, al regirse por convenios colectivos distintos, sean de sector o de empresa ⁽⁷⁷⁾. Esta lógica, sin embargo, no es aplicable al trabajador asumido conjuntamente por varios empleadores, ya que este lo es de todos ellos. Es decir, tanto de la empresa principal como de la empresa contratista. Si estas empresas se encuentran regidas por convenios colectivos distintos, pues, ambos serían en principio aplicables al

⁽⁷⁵⁾ Sobre cuya caracterización se remite a W. SANGUINETI RAYMOND, *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, Granada 2017, 27-32.

⁽⁷⁶⁾ O. RAZZOLINI, *Contitolarità del rapporto*, cit., 35.

⁽⁷⁷⁾ Se remite nuevamente, para un mayor desarrollo del argumento, a la obra citada en *supra* nota 75, 60-61.

trabajador, por lo que nos encontraríamos en realidad delante de una situación de *concurso de convenios colectivos*, a resolver conforme a las reglas o principios aplicables a estas ⁽⁷⁸⁾. Y, en particular, el relativo a la *actividad principal o preponderante* en cada caso ⁽⁷⁹⁾. Solamente que no aplicado aquí a una única empresa sino más bien, dada la situación de cotitularidad de la posición patronal y el carácter solidario de la posición de crédito de los coempleadores, al conjunto de estos y sus respectivas organizaciones, como se ha dejado apuntado en la parte final del apartado anterior ⁽⁸⁰⁾. Por supuesto, esa actividad principal o preponderante no puede ser en estas situaciones sino aquella que identifica al *proceso productivo global* sometido al control de la empresa principal, al que la actividad de las empresas contratistas auxilia o sirve. Como consecuencia de ello, el convenio colectivo a aplicar en estos casos ha de ser aquel de sector que, por razón de su actividad, rige las relaciones laborales dentro de la empresa principal. O el de empresa del que esta se haya dotado. Y no el que aplique la empresa contratista. Motivo por el cual las condiciones laborales del trabajador o los trabajadores sometidos a una relación de trabajo de titularidad compartida no podrán diferir de las que aplica a su personal la empresa principal, titular del proceso productivo global dentro del cual se inserta su prestación. El riesgo de que la figura se convierta en un fácil mecanismo de degradación de las condiciones laborales, conservando sin embargo la posición de empleador, queda de tal modo conjurado.

⁽⁷⁸⁾ Como indica J. MERCADER UGUINA, *Problemas de conflicto y coordinación entre convenios colectivos en el seno de la empresa: notas para un estudio*, in *Revista de trabajo y seguridad social*, 1993, 11, por tales hay que entender los supuestos en que «dos o más convenios colectivos –no necesariamente situados en el mismo ámbito de aplicación personal, espacial y temporal– tienen vocación de regir el mismo contrato de trabajo».

⁽⁷⁹⁾ Como postula de forma novedosa, dentro de la doctrina italiana, M. MOCELLA, *Reti d'impresa e rapporti di lavoro*, Napoli 2018, 247-248. Sobre el referido principio y su aplicación dentro de nuestro Derecho del Trabajo, vid. J. THIBAUT ARANDA, *Convenio colectivo aplicable en la empresa por razón de su actividad*, Valencia, 2008, 31 ss. De igual forma, aunque encaminadas al análisis de la problemática singular planteada por las empresas multiservicios, es de interés el análisis de los alcances y la forma de operar de este principio realizado por F. CAVAS MARTÍNEZ, *Aspectos jurídico-laborales de la externalización productiva a través de empresas multiservicios: estado de la cuestión y propuestas*, Pamplona 2019, 90 ss.

⁽⁸⁰⁾ En la misma dirección, nuevamente, M. MOCELLA, *Reti d'impresa*, cit., 248.

Bibliografía

- ALONSO GARCÍA M., *El sujeto acreedor de trabajo*, in *Revista jurídica de Cataluña*, 1961.
- BAZ RODRÍGUEZ J., *Las relaciones de trabajo en la empresa de grupo*, Granada, 2002.
- BUSNELLI F., *L'obbligazione soggettivamente complessa*, Milano 1974.
- BUSNELLI F., *Obbligazioni soggettivamente complesse*, in *Enc. dir.*, XXIX, 1979.
- CAMPS RUIZ M., *La problemática jurídico-laboral de los grupos de empresas*, Madrid 1986.
- CARINCI M. T., *Introduzione. Il concetto di datore di lavoro alla luce del sistema: la codatorialità e il rapporto con il divieto di interposizione*, in AA. VV., *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e Diritto del Lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Milano 2015, 1 ss.
- CAVAS MARTÍNEZ F., *Aspectos jurídico-laborales de la externalización productiva a través de empresas multiservicios: estado de la cuestión y propuestas*, Pamplona 2019.
- DE OLIVEIRA CARVALHO C., *As perplexidades suscitadas pela regulamentação positiva de uma figura não inovadora: o contrato de trabalho celebrado com pluralidade de empregadores*, in *Prontuario de direito do trabalho*, 2010, n. 87, 45 ss.
- DE SIMONE G., *Titolarità dei rapporti di lavoro e regole di trasparenza. Interposizione, imprese di gruppo, lavoro interinale*, Milano 1995.
- DIEZ PICAZO L., *Fundamentos de Derecho Civil Patrimonial*, Madrid 2008.
- GONZÁLEZ BIEDMA E., *La responsabilidad de los grupos de empresarios a efectos laborales*, in *Relaciones laborales*, 1989, II.
- GRECO M. G., *Il rapporto di lavoro nell'impresa multidatoriale*, Torino 2017.
- GRECO M. G., *Reti di impresa, codatorialità e cessazione del rapporto di lavoro. Qualche considerazione sulla disciplina italiana*, in AA.VV., *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. B. Vivero Serrano, Granada 2019, 133 ss.
- LLUIS Y NAVAS J., *Manual de Derecho Laboral*, Barcelona 1975.
- MERCADER UGUINA J., *Problemas de conflicto y coordinación entre convenios colectivos en el seno de la empresa: notas para un estudio*, in *Revista de trabajo y seguridad social*, 1993, 7 ss.
- MOCELLA M., *Reti d'impreses e rapporti di lavoro*, Napoli 2018.
- MOCELLA M., *Il regime di responsabilità per i crediti di lavoro nelle reti d'impreses*, in AA.VV., *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. B. Vivero Serrano, Granada 2019, 149 ss.

MONEREO PÉREZ J. L., *Aspectos laborales de los grupos de empresas*, in *Revista española de derecho del trabajo*, 1985, n. 21, 83 ss.

NOGLER L., *Gruppo di imprese e diritto del lavoro*, in *Lav. dir.*, 1992, n. 2, 291 ss.

RATTI L., *La codatorialità come rimedio: profili comparati e prospettiva nazionale*, in AA. VV., *Dall'impresa a rete alle reti d'impresa. Scelte organizzative e Diritto del Lavoro*, a cura di M. T. Carinci, Milano 2015, 153 ss.

RATTI L., *Funzioni e limiti della codatorialità nei gruppi di imprese*, in AA.VV., *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. B. Vivero Serrano, Granada 2019, 119 ss.

RAZZOLINI O., *Contitolarità del rapporto di lavoro nel gruppo caratterizzato da "unicità di impresa"*, in WP "Massimo D'Antona" n. 89/2009, 1 ss.

RAZZOLINI O., *Impresa di gruppo, interesse di gruppo e codatorialità dell'era della flexicurity*, in *Riv. giur. lav.*, 2013, n. 1, 29 ss.

ROMEI R., *Il diritto del lavoro e l'organizzazione dell'impresa*, in AA. VV., *L'idea di diritto del lavoro oggi: in ricordo di Giorgio Ghezzi*, a cura di A. Perulli, Padova 2016, 507 ss.

SANGUINETI RAYMOND W., *Redes empresariales y Derecho del Trabajo*, Granada 2017.

SANGUINETI RAYMOND W., *El empleador plural, el empleador complejo y el empleador instrumental en las redes empresariales*, in AA. VV., *Impacto laboral de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. Vivero Serrano, Granada 2018, 115 ss.

SPEZIALE V., *Il datore di lavoro nell'impresa integrata*, in *Giorn. dir. lav. rel. ind.*, 2010, n. 125, 1 ss.

THIBAUT ARANDA J., *Convenio colectivo aplicable en la empresa por razón de su actividad*, Valencia 2008.

VILLA E., *La codatorialità nell'ordinamento italiano: ipotesi ricostruttive*, in AA.VV., *La construcción del derecho del trabajo de las redes empresariales*, a cura di W. Sanguineti Raymond, J. B. Vivero Serrano, Granada 2019, 103 ss.