



## Fragmentación de la empresa y empleador plural

«... serán empresarios todas las personas (...) que reciban la prestación de servicios de las personas referidas en el apartado anterior...»

*Estatuto de los Trabajadores, artículo 1.2*

La identificación del sujeto al que corresponde atribuir la condición de empleador o empresario, por utilizar la doble nomenclatura acuñada por el artículo 1.1 del Estatuto de los Trabajadores, posee en Derecho del Trabajo una trascendencia muy superior a la que suele asignársele. Esta permite, por supuesto, establecer a quién han de imputarse los derechos y obligaciones que, como acreedor de la prestación subordinada de servicios y deudor de la retribución, derivan del contrato de trabajo. De igual modo, sirve para determinar cuál es el sujeto al que corresponde, por efecto de lo anterior, la responsabilidad por el cumplimiento de las esas obligaciones. Sus consecuencias no se limitan, sin embargo, al cumplimiento de este doble papel. Ella es determinante también del sometimiento del trabajador, tanto a los estándares de tratamiento marcados por la normativa convencional en cada caso aplicable, para la que las características de la actividad desarrollada por quien ostenta la posición de empleador son por lo general decisivas, como a las decisiones y políticas en materia de fijación de las condiciones laborales adoptadas por este último. La imputación de la condición de empleador no permite, de tal forma, solo responder a la cuestión técnico-jurídica de quién es el acreedor de los servicios y el deudor de la retribución y, consiguientemente, el responsable de garantizar esta última, sino que contribuye de forma decisiva a responder a otro interrogante de tanta o mayor trascendencia: ¿a qué tratamiento tiene derecho el trabajador?

Durante todo el período de hegemonía del modelo unitario de organización de las actividades productivas la aplicación de este triple haz de consecuencias no plantearía grandes dificultades. O lo haría solo desde la perspectiva de la utilización abusiva de la diversidad subjetiva con el fin de eludir la responsabilidad asociada a la condición de empleador. Al fin y al cabo, quien ocupaba esa posición era normalmente el titular de un conjunto orga-

nizado de medios materiales y humanos, entre ellos un conjunto de trabajadores asalariados sujetos a su exclusiva dependencia, con los cuales llevaba a cabo de forma autónoma y autosuficiente una determinada actividad productiva. El débito, la responsabilidad y el espacio de determinación de las condiciones laborales terminaban así por coincidir un mismo sujeto, que era, a la vez, el titular de la relación de trabajo y del proceso productivo. Las cosas cambiarán radicalmente con la emergencia de un nuevo modelo de organización empresarial basado en la fragmentación de los procesos productivos y la creación de vínculos de colaboración tendencialmente estables entre sujetos formalmente autónomos para la atención de sus distintas etapas. Es decir, a partir de la sustitución de la empresa verticalmente integrada por la red empresarial.

Para empezar, porque el funcionamiento integrado de las actividades de los sujetos que cooperan dentro de un mismo proceso productivo es capaz de dar lugar a numerosas situaciones en las que no es fácil determinar a quién corresponde la titularidad de la relación de trabajo. Al extremo de haberse llegado a decir que uno de los efectos de la organización de las actividades productivas en red es la destrucción de la posición patronal. Adicionalmente debe tenerse en cuenta que lo que caracteriza al nuevo modelo es la posibilidad de integrar dentro del propio proceso productivo la actividad de grupos de trabajadores de los que no se es empleador, por encontrarse sometidos al poder de dirección de otro sujeto. Esto supone, como se advertiría tempranamente, que el contrato de trabajo ha dejado de ser la única forma de aprovechamiento eficaz del esfuerzo ajeno, puesto que surgen fórmulas nuevas que permiten llevarlo a cabo sin asumir los deberes y responsabilidades asociados a la condición de empleador. Y sin tener que reconocer a los trabajadores implicados condiciones laborales equiparables a las

que disfrutarían de mantenerse con ellos un vínculo laboral directo, debe añadirse. La lógica del modelo permite romper, de tal modo, el lazo de unión entre imputación, responsabilidad y tratamiento contractual, favoreciendo una difuminación, no solo de la figura del empleador, sino de la responsabilidad empresarial, solo parcialmente paliada por la aplicación del artículo 42.2 del Estatuto de los Trabajadores, y de los referidos tratamientos, abriendo el paso a una hasta entonces casi inédita posibilidad de diferenciación de condiciones entre trabajadores que satisfacen necesidades integradas en un mismo proceso productivo.

Las herramientas de las que disponemos para encarar los desafíos propuestos por el modelo emergente son las mismas que se construyeron para hacer frente a los que en su día planteó el que lo precedió. De un lado, el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores, que partiendo de una concepción refleja o traslativa de lo que es el empleador, permite atribuir esa condición a quien «recibe» los servicios del trabajador, antes caracterizados como prestados por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otro sujeto por su apartado 1. Y, del otro, el artículo 43 del mismo, que prohíbe cualquier supuesto de disociación no autorizada entre el sujeto que ostenta la posición de empleador y quien ejerce los poderes que le son inherentes, obligando a imputar esa condición a quien actúa efectivamente como tal.

El juego combinado de estos preceptos resulta especialmente útil para combatir lo que se ha venido en llamar el «agujero negro» de la «irresponsabilidad organizada», caracterizado por el empleo de fórmulas jurídicas de diverso tipo para eludir las obligaciones y responsabilidades que corresponden al empleador o reducir abusivamente las condiciones laborales. Una realidad presente en otras etapas, pero que tiene en el auge de las estrategias de fragmentación productiva su caldo de cultivo. El funcionamiento integrado de las organizaciones del trabajo que puede generarse al interior de una red empresarial está en condiciones de dar lugar, sin embargo, a una serie de situaciones en las que la separación entre las esferas de organización y dirección de los empresarios que colaboran puede verse puesta en entredicho desde una perspectiva distinta de la suplantación de un empresario por otro. Situaciones en las que la tradicional alternativa empresario real y titular efectivo de los poderes de disposición sobre el trabajo, de un lado, o empresario ficticio y titular aparente de los mismos, del otro, se revela simplista e insuficiente, en la medida en que la separación entre las esferas de organización y dirección de los empresarios que colaboran puede verse relativizada o anulada desde una perspectiva distinta de la mera interposición de carácter patológico. Las hipótesis de este tipo, todas encuadrables en principio dentro de la fisiología del funcionamiento del nuevo modelo productivo,

pueden ser ordenadas en tres grupos, de los que se da cuenta a continuación.

El primero está representado por la utilización conjunta o compartida de los servicios de uno o varios trabajadores por dos o más empresarios. Esta se produce cuando, por virtud de alguno de los títulos mencionados, más de un empresario se beneficia de la prestación del trabajador y ejerce sobre él las prerrogativas inherentes a la condición de empleador. El recurso a esta fórmula puede encontrar su razón de ser en satisfacción de exigencias funcionales derivadas de la dinámica de colaboración instaurada entre los empresarios. Pero también en otra clase de situaciones, como la titularidad compartida de la organización en la que se inserta la prestación del trabajador o la existencia de un elevado grado de integración entre las organizaciones de varios empresarios, de la que pueda colegirse la posibilidad de una utilización indistinta o un intercambio de sus trabajadores. O hipótesis más simples, como el encargo de un trabajo de interés común a uno o más trabajadores, la ejecución de una obra poniendo en común varios empresarios sus organizaciones y personal o la decisión de estos de compartir los servicios de un trabajador que no están en condiciones de contratar por separado.

Aunque seguramente con menos frecuencia, la dinámica de intercambio entre empresarios es capaz de dar lugar también a supuestos en los cuales, antes que una utilización en común con todas sus consecuencias de la prestación de trabajo, lo que existe es un ejercicio compartido o incluso un reparto de las potestades inherentes a la condición de empleador. Lo que caracteriza a estos supuestos es el hecho de encontrarse el trabajador o los trabajadores afectados, que prestan en principio servicios desde el punto de vista material para un empresario, sujetos al poder de varios o incluso a lo que se ha venido en denominar una «doble capa de control», con arreglo a la cual, mientras uno adopta las decisiones generales relativas a la ordenación del trabajo, otro retiene los poderes relacionados con la dirección de las prestaciones concretas. La dinámica de la relación de trabajo termina siendo, así, el resultado de la interacción de las decisiones de ambos. Estas situaciones pueden tener su origen, antes de nada, en el contrato mercantil que regula la colaboración entre los empresarios, que puede atribuir a uno poderes que le permitan incidir sobre las decisiones de naturaleza laboral del otro. Así ocurre especialmente en el caso de los contratos de distribución comercial, y en particular en los de franquicia, que suelen reconocer al titular de la fórmula de negocio poderes de intervención sobre las actividades de las empresas asociadas, dentro de los que se incluyen numerosos aspectos relacionados con la gestión ordinaria de las relaciones laborales. Una situación del mismo tipo puede ser también el resultado, no obstante, del ejercicio sin más por un empresario de prerrogativas semejantes sobre la organización laboral



sometida en principio al poder de otro. En especial tratándose de contratistas que operan en el mismo centro que la principal y complementan sus procesos de producción, ya que entonces es posible que dicha empresa lleve a cabo, por la vía de los hechos, una intensa intervención sobre el personal de las primeras, capaz de sobrepasar los límites del control necesario para garantizar la realización coordinada de las tareas y adentrarse en el terreno de la organización del trabajo.

Finalmente, la lógica de los sistemas integrados de producción exige tener en cuenta una hipótesis distinta y más intrigante, aunque no infrecuente. Esta viene representada por la determinación por un empresario de las decisiones que como empleador debe adoptar otro, pero sin ejercer prerrogativa alguna inherente a esa condición. Simplemente al amparo del control sobre el proceso productivo en el que se inserta la actividad del empresario colaborador y la posición de supremacía económica y contractual que ostenta sobre él. El empresario principal no ejecuta, de tal modo, potestad patronal alguna, pero se desenvuelve, como se ha afirmado, como «la mano que mece la cuna» en lo que a las relaciones laborales dentro del sistema de cooperación se refiere. Ha de tenerse en cuenta que la dinámica de colaboración interempresarial es capaz de dar lugar una serie de situaciones de claro impacto de las decisiones de otro empresario sobre las que corresponden al titular del poder de dirección, las cuales pueden ir desde la mera influencia recíproca, pasando por la adecuación de la propia organización a las necesidades de la cooperación con el cliente, hasta llegar a situaciones más penetrantes. Del tipo de las que se producen como resultado de la existencia de estados de dependencia económica, tecnológica o productiva de unas empresas respecto de otras, especialmente posibles cuando estas son de pequeña dimensión e integran los eslabones inferiores de una red de subcontratación, en las que las decisiones que en materia laboral adoptadas por un empresario son ejecución de las indicaciones de otro o se ven decisivamente condicionadas por este.

En estos tres supuestos, el impacto que los vínculos de colaboración empresarial están en condiciones de desplegar sobre el ejercicio de las prerrogativas empresariales conduce de manera natural a preguntarse si —y bajo qué condiciones— la imputación en común de la condición de empleador a todos los sujetos que inciden de forma relevante en el desenvolvimiento de la relación de trabajo constituye una solución más adecuada a los problemas de identificación del empleador, difuminación de la responsabilidad y pulverización de los tratamientos normativos antes apuntados que la representada por su atribución en exclusiva a uno u otro sujeto, como se deriva en principio de la aplicación de los artículos 1.2 y 43 del Estatuto. Es decir, a valorar la aplicación a los mismos de la hipótesis del empleador plural o complejo,

presente entre nosotros desde antiguo dentro de la experiencia normativa y jurisprudencial. Una opción que, de tener un espacio amplio de incidencia, estaría en condiciones de ofrecer una respuesta global a tales problemas, dada la reconocida aptitud de la cotitularidad del contrato de trabajo para conjugar dos de las técnicas de tutela más características de nuestra disciplina: la responsabilidad, que devendría solidaria, y el principio de paridad de tratamiento.

El anterior es un interrogante al que no puede ofrecerse una respuesta única para las tres situaciones referidas, ya que cada una posee una configuración singular y plantea problemas diversos. Así, tratándose del empleo en común de uno o más trabajadores, lo que resulta necesario establecer es si la posición de empleador puede ser ocupada simultáneamente por más de un sujeto, dando lugar a la configuración de un *empleador plural o conjunto*. Los supuestos en que varios sujetos comparten poderes inherentes a la condición de empleador pese a que solo uno se beneficia de manera inmediata de la prestación laboral requieren para llegar a una conclusión similar determinar si su imputación precisa que el sujeto ejerza por sí todos los poderes que le son inherentes o puede recaer también sobre quienes solo hacen uso solo de algunos de ellos en el marco de una relación de colaboración con otros empresarios. Resultado que llevaría aparejado el reconocimiento de la viabilidad de hipótesis de *empleador complejo o incompleto*, según se mire a su articulación con otros o al abanico de potestades que ejerce. Finalmente, los casos de influencia exterior exigen dilucidar si esa imputación conjunta puede tener lugar igualmente cuando un sujeto determina desde fuera las decisiones quien dirige al trabajador. Lo que es tanto como interrogarse por la posibilidad de admitir la existencia de un *empleador mediato o indirecto*, que se superpone al inmediato y directo, pero sin anularlo.

No puede decirse que el Derecho del Trabajo español ofrezca una solución directa para todos estos interrogantes, que son el resultado de procesos que no estaban en gestación cuando fueron diseñadas las instituciones que hay que aplicar para resolverlos. Sin embargo, en contra de lo que suele pensarse, este se encuentra dotado de instrumentos especialmente útiles para hacerles frente. Entre ellos particularmente la caracterización *contractual y realista* del sujeto empleador presente en el artículo 1.2 del Estatuto de los Trabajadores. No se trata solo de que el español sea uno de los pocos ordenamientos en que existe una constante preocupación por definir los rasgos que identifican al empleador. La decisión de este precepto considerar como tal a quien «recibe» la prestación de servicios «de las personas referidas en el apartado anterior», conlleva, como se ha dicho, la adopción de una noción traslativa del empleador, solo que no expresada en relación con la persona del trabajador, como suele afirmarse, sino respecto de la posición de crédito y débito

que el sujeto asume en virtud del contrato de trabajo. La «recepción» de la prestación a la que se refiere el artículo 1.2 es, como se ha destacado, una de carácter jurídico antes que material, puesto que se vincula con la atribución de la capacidad de disponer de los servicios según los criterios previstos por el artículo 1.1. Nos encontramos pues delante de una noción contractual de empleador, solo que formulada, como se ha apuntado con agudeza, «de forma material». Es decir, poniendo el énfasis en la efectiva recepción de la prestación de los servicios. Y, por tanto, en el ejercicio efectivo de los poderes a ella asociados. Será empleador, por tanto, quien ejerza los poderes típicos de esta figura, debiendo prevalecer esta situación sobre la calificación dada por las partes a su relación. La regla del artículo 1.2 guarda, así, una coherencia esencial con el artículo 8.1 del propio Estatuto, que sanciona el mismo principio en relación con los presupuestos del contrato de trabajo.

Pues bien, a partir de estos elementos, no es difícil ofrecer una respuesta positiva a la cuestión del posible carácter plural o conjunto de la posición empresarial. Y, por tanto, a la consideración como empleadores de todos los sujetos que hacen un uso conjunto o indiferenciado de la prestación de servicios de uno o más trabajadores. A diferencia de lo que ocurre con el trabajador, que ostenta una posición jurídica ligada al desarrollo de una prestación personalísima, la condición de empleador y los poderes a ella asociados no solo pueden ejercerse por sí o a través de terceros, sino ser compartidos. El instrumento que permite fundamentar la atribución en común de la condición de empleador está representado aquí por la categoría de las obligaciones subjetivamente complejas, construida para caracterizar aquellas situaciones en que una prestación es utilizada en común con el fin de satisfacer un interés compartido por una colectividad organizada. Es más, se trata de hecho de una posibilidad reconocida, de manera implícita pero no dudosa, por el propio artículo 1.2, que siguiendo la estela de las Leyes de Contrato de Trabajo de 1931 y 1944, opta por considerar empresarios a «todas las personas» que reciben la prestación de servicios de un trabajador. Existiendo antiguos pronunciamientos, tanto del Tribunal Supremo como del Tribunal Central de Trabajo, que declararon la existencia de una situación de este tipo en supuestos tanto de origen contractual como fáctico. El auge de los grupos de empresas a finales del pasado siglo serviría para dar un impulso definitivo a la figura, que aparecerá entonces asociada al empleo conjunto de uno o más trabajadores por todas o algunas de las empresas que los integran, como los aquí considerados.

En la actualidad la figura ha adquirido autonomía dentro de nuestra jurisprudencia, que la aplica a dos situaciones distintas. La primera está representada por la aludida utilización en común de la prestación de uno o más trabajadores. La casuística registrada por los tribu-

nales indica que esta puede producirse cada vez que existe un empleo indistinto, sea simultáneo, alternativo o sucesivo, de los servicios, no solo por empresas del mismo grupo, sino por empresarios que realizan actividades interrelacionadas, ejecutan conjuntamente una obra o encargan en común un trabajo. A su lado es preciso tener en cuenta la posibilidad de que esa asignación común de la posición empresarial se derive del control compartido de la organización en la que se inserta la prestación. En este bloque se encuadran los casos, más escasos, en que los tribunales han aplicado el artículo 1.2 en atención a la titularidad conjunta del negocio en el que presta servicios el trabajador, al hecho de que los empresarios lleven a cabo su explotación en régimen societario o a la existencia, pese a las diferencias de personificación, de un funcionamiento integrado de las organizaciones del trabajo de los empresarios concernidos.

El reconocimiento del carácter contractual de la posición de empleador llevado a cabo por el Estatuto y su apertura hacia su conformación plural proporcionan, asimismo, elementos de especial utilidad para ofrecer una respuesta positiva para las hipótesis de ejercicio compartido o reparto de los poderes empresariales. Como se ha dejado dicho, la «recepción» de los servicios a la que alude el artículo 1.2 del Estatuto no es una de índole material o física, sino jurídica, que ha de ser atribuida, debido a la remisión que este efectúa al artículo 1.1, a quien ostenta la titularidad del círculo rector desde el que se hace efectivo el poder de disposición sobre ella. Si esa titularidad es compartida la del contrato de trabajo deberá serlo también. Sin que sea inconveniente para ello que los sujetos que la ocupan no ejerzan todas de las manifestaciones del poder de dirección, siempre que las que ostentan sean tales y permitan en conjunto llevar a cabo una completa reconstrucción de la posición jurídica patronal. De hecho, la jurisprudencia del Tribunal Supremo registra desde etapas tempranas supuestos de este tipo, en los que la actividad de un empresario distinto del que contrató al trabajador traspasa la barrera del contrato mercantil para alcanzar cotas de dirección sobre el mismo.

Pronunciamientos más recientes de nuestros tribunales han servido para aplicar este planteamiento a hipótesis en las que se registra una distribución o reparto de los poderes inherentes a la condición de empleador entre varios sujetos, tanto en el ámbito de la colaboración entre instituciones públicas como en el del contrato de franquicia. Se trata, con todo, de supuestos excepcionales, en los que ha sido posible establecer que los empresarios comparten o se distribuyen poderes que les permiten establecer de forma conjunta o coordinada los términos y condiciones fundamentales de la relación de trabajo. Sin que exista simplemente una adecuación de la organización de trabajo de un empresario a las necesidades de



la colaboración con otros, que opera desde un plano diverso del correspondiente al contrato de trabajo.

De distinta naturaleza son los dilemas que postulan los supuestos de influencia externa de un empresario sobre las decisiones de otro. Aquí no se trata ya de determinar si resulta posible imputar esa posición a dos o más sujetos que ejercen prerrogativas patronales, como exige la norma estatutaria, sino de determinar si procede atribuirle a quien actúa como inspirador de su ejercicio. Pese a ello, lo intrigante de la situación, que permite decidir los términos básicos de la relación laboral sin asumir obligación o responsabilidad alguna, ha conducido a un solvente sector doctrinal a realizar un importante esfuerzo dirigido a conseguir su «encaje» en los criterios de legales asignación de la condición de empleador. Así, se ha sostenido que «cuando una empresa invade la autonomía de decisión de otra», «sometiéndola a su jerarquía», debe ser «considerada también empresario de los trabajadores», toda vez que «no es dudoso que "recibe" su trabajo en los términos del artículo 1.2 ET». Añadiéndose que cuando «los poderes de una de las empresas se heterodeterminan por otra», la cuestión «ya no se mantiene en la superficie del contrato de trabajo, sino que entra directamente en la dinámica de este».

Más allá de lo sugestivo del planteamiento y los compartibles propósitos que lo animan, se trata de una tesis cuya acogida plantea enormes dificultades a la luz de los criterios de imputación previstos normativamente. Y es que no basta, como se ha apuntado, con aludir a la subordinación entre empresas si no se precisa cómo se traduce esta sobre tales criterios, es decir sobre el ejercicio de prerrogativas patronales por el sujeto. Porque una cosa es la heterodeterminación de ese ejercicio y otra que este se lleve a cabo conjuntamente. Desde este punto de vista, el empresario que condiciona la iniciativa de otro, no ejerce por sí potestad empresarial alguna, sino que actúa en un momento previo, como es el de la determinación de los motivos que inducen al empleador a ejercerlas de un cierto modo. Así las cosas, o esa heterodeterminación anula la capacidad de decisión del empleador formal, dando lugar a un supuesto de interposición prohibida, u opera como un elemento condicionante, pero no invalidante, de sus decisiones, que no permite atribuir esa posición también a quien la ejerce.

El recién apuntado no deja de ser, a despecho de su coherencia con la configuración contractual del empleador consagrada por nuestro ordenamiento, un resultado profundamente insatisfactorio, en la medida en que conduce a orillar, como se ha denunciado, la realidad organizativa profunda, sustancialmente unitaria, de las relaciones de trabajo en el seno de las empresas en red. El resultado es, conforme se ha puesto de manifiesto también, un empleador «de mínimos», sin capacidad real de gestión sobre la relación de trabajo y sus condiciones,

pero único titular de la misma. Esto nos permite apreciar cómo, aplicado a las nuevas formas de estructuración de las actividades productivas, el concepto contractual de empleador aleja en muchos casos la imputación de la posición patronal del centro real de decisión sobre la dinámica de las relaciones de trabajo. Plantearse a partir de aquí, como se ha hecho igualmente, la posibilidad de construir posición jurídica nueva para el sujeto empleador, ajustada a la actual realidad económica y mercantil de la empresa, no resulta descabellado, aunque para ello deba prescindirse de la lógica del ejercicio directo de los poderes empresariales.

La anterior es, con todo, una propuesta en cuyos resultados no es posible depositar excesivas expectativas, dada la evidente dificultad que existe para convertir la influencia externa en un criterio objetivo, operativo y viable de imputación de la posición de empleador. De allí que, a despecho de esta posibilidad, la respuesta que viene articulándose frente a estas situaciones es la más pragmática de proceder a la construcción, desde bases legislativas o jurisprudenciales, de nociones operativas más extensas de empleador, cada una con un ámbito y un contenido específicos, al objeto de atender situaciones para las que se registran necesidades de protección equivalentes a las del trabajo subordinado. De hecho, expresión pionera de esta suerte de *empleador instrumental, artificial o putativo* es la previsión del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, que extiende la responsabilidad por el débito retributivo y previsional al «empresario principal» que ha contratado o subcontratado con otro la realización de una obra o un servicio correspondientes a su «propia actividad». Esta es una posibilidad que se abre cada vez que, respecto de un particular efecto jurídico, resulte necesario, por razones de garantía de los derechos fundamentales asociados a la tutela del trabajo subordinado, extender su aplicación a un sujeto diferente del empleador formal, aunque intensamente relacionado con él. Un buen ejemplo de los pasos que vienen dándose entre nosotros hacia esta *concepción multifuncional del empleador*, como ha sido calificada, está representado por la extensión, realizada por la jurisprudencia, del deber de soportar los efectos del ejercicio del derecho de huelga, del empresario directamente afectado por la medida a aquellos que mantienen con él vínculos económicos y organizativos de suficiente intensidad como para considerar que están al menos tan interesados como el primero en esquivar sus consecuencias negativas.

Con todos los interrogantes que plantea, este es un camino abierto a la construcción de soluciones novedosas que, respetando los contornos y su naturaleza ineludiblemente contractual de la noción de empleador pero yendo más allá de ella, lleven a cabo una aplicación de las garantías del trabajo subordinado teniendo en cuenta la inserción de la prestación laboral en un proceso productivo de mayor alcance que el marcado por el contrato de



## Fragmentación de la empresa y empleador plural

trabajo y las partes que lo integran, así como la posición que dentro de él ocupan otros sujetos y el impacto que su intervención puede tener sobre su desenvolvimiento. Como tal, constituye el complemento ineludible de la aplicación de la configuración colectiva del sujeto empre-

sarial, en las dos variantes, de *empleador plural* y *empleador complejo*, admitidas entre nosotros.

**WILFREDO SANGUINETI RAYMOND**  
*Subdirector*