

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Michele Tiraboschi (Italia)

Directores Científicos

Mark S. Anner (Estados Unidos), Pablo Arellano Ortiz (Chile), Lance Compa (Estados Unidos), Jesús Cruz Villalón (España), Luis Enrique De la Villa Gil (España), Jordi García Viña (España), José Luis Gil y Gil (España), Adrián Goldin (Argentina), Julio Armando Grisolia (Argentina), Óscar Hernández (Venezuela), María Patricia Kurczyn Villalobos (México), Lourdes Mella Méndez (España), Antonio Ojeda Avilés (España), Barbara Palli (Francia), Juan Raso Delgue (Uruguay), Carlos Reynoso Castillo (México), María Luz Rodríguez Fernández (España), Raúl G. Saco Barrios (Perú), Alfredo Sánchez-Castañeda (México), Michele Tiraboschi (Italia), Anil Verma (Canada), Marcin Wujczyk (Polonia)

Comité Evaluador

Henar Alvarez Cuesta (España), Fernando Ballester Laguna (España), Jorge Baquero Aguilar (España), Francisco J. Barba (España), Ricardo Barona Betancourt (Colombia), Miguel Basterra Hernández (España), Carolina Blasco Jover (España), Esther Carrizosa Prieto (España), M^a José Cervilla Garzón (España), Juan Escribano Gutiérrez (España), María Belén Fernández Collados (España), Alicia Fernández-Peinado Martínez (España), Marina Fernández Ramírez (España), Rodrigo Garcia Schwarz (Brasil), Sandra Goldflus (Uruguay), Miguel Ángel Gómez Salado (España), Estefanía González Cobaleda (España), Djamil Tony Kahale Carrillo (España), Gabriela Mendizábal Bermúdez (México), David Montoya Medina (España), María Ascensión Morales (México), Juan Manuel Moreno Díaz (España), Pilar Núñez-Cortés Contreras (España), Eleonora G. Peliza (Argentina), Salvador Perán Quesada (España), Alma Elena Rueda (México), José Luis Ruiz Santamaría (España), María Salas Porras (España), José Sánchez Pérez (España), Esperanza Macarena Sierra Benítez (España), Carmen Viqueira Pérez (España)

Comité de Redacción

Omar Ernesto Castro Güiza (Colombia), Maria Alejandra Chacon Ospina (Colombia), Silvia Fernández Martínez (España), Paulina Galicia (México), Noemi Monroy (México), Maddalena Magni (Italia), Juan Pablo Mugnolo (Argentina), Francesco Nespoli (Italia), Lavinia Serrani (Italia), Carmen Solís Prieto (España), Marcela Vigna (Uruguay)

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (México)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (ADAPT Technologies)

Descentralización productiva y negociación colectiva devaluadora de condiciones de trabajo: crítica al nuevo art. 42.6 ET como medida correctora

Ignasi BELTRAN DE HEREDIA RUIZ*

RESUMEN: El RD-Ley 32/2021 ha introducido una modificación en el art. 42.6 ET con la aspiración de combatir la precariedad de las personas trabajadoras de las empresas contratistas, mediante su sujeción al convenio colectivo sectorial de la actividad que desarrollan en la principal. No obstante, la efectiva equiparación de condiciones que persigue la reforma plantea algunas objeciones y suscita no pocas dudas interpretativas. Este trabajo defiende que estas deficiencias son de tal entidad que el cambio normativo podría tener un efecto inocuo o muy inferior al esperado.

Palabras clave: Trabajo externalizado, negociación colectiva, descentralización productiva.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. El trabajo externalizado: factores que han impulsado su proliferación. 3. El nuevo art. 42.6 ET: una equiparación de condiciones residual. 4. El art. 84.2 ET y el descuelgue: las puertas traseras. 5. Una última valoración: una respuesta insuficiente. 6. Bibliografía.

* Profesor Agregado, Acreditado a Catedrático, de Derecho del Trabajo, Universitat Oberta de Catalunya (España).

Productive Decentralization and Collective Bargaining Establishing Poor Working Conditions: Critics to New Art. 42.6 of Workers' Statute as a Corrective Measure

ABSTRACT: The Royal Decree-Law No. 32/2021 has introduced a modification in art. 42.6 of Workers' Statute in order to combat the precariousness of subcontractor's workers, by applying the sectoral collective agreement of the activity they carry out in an undertaking. However, the effective equalization of conditions pursued by the reform raises some objections and a few interpretative doubts. This work defends that these deficiencies are of such an entity that the regulatory change could have an innocuous effect or much less than expected.

Key Words: Subcontracted work, collective bargaining, decentralized production.

1. Introducción

El fenómeno de la pluralidad empresarial (y la consiguiente idea de *empresa-red*), ampliamente extendido en las economías occidentales, ha reconfigurado profundamente el equilibrio de fuerzas de los agentes sociales porque ha precipitado la atomización del sujeto colectivo, impactando a su vez en la negociación colectiva. En paralelo, la intensificación de la interdependencia de las cadenas empresariales aparejado a este proceso ha ahondado en esta laminación porque el contexto de competencia feroz entre los agentes económicos ha ejercido, en algunos sectores, una insistente presión a la baja de las condiciones de trabajo de las plantillas para garantizar la supervivencia de las empresas.

Una manifestación de este escenario es perfectamente apreciable en ámbitos intensivos en mano de obra y de bajo valor añadido. La dificultad para incrementar la productividad que caracteriza a estos sectores, ha empujado a las empresas (normalmente contratistas) a supeditar su supervivencia a una espiral devaluadora de las condiciones de trabajo. Y el surgimiento de las empresas multiservicios (EMS) es una reacción prácticamente indisociable de la convergencia de factores presentes en este *hábitat*. Aprovechando un *punto ciego* del sistema jurídico, se han erigido en una alternativa *más competitiva* (léase, más barata) a la cesión de mano de obra a través de empresas de trabajo temporal (ETT): no sólo escapan de los formalismos y garantías exigidas a éstas, sino que también evitan (entre otros efectos) la equiparación de condiciones con los trabajadores de la empresa principal y se supeditan a un régimen de responsabilidad más laxo. Esta confluencia se ha traducido en una precarización severa y la consiguiente conformación de un subtipo de trabajo por cuenta ajena: el *trabajo externalizado*.

El RD-Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, ha introducido una modificación en el art. 42 ET con la *aspiración* de combatir este fenómeno (o, al menos, una parte del mismo). En efecto, la sujeción de las empresas contratistas al convenio colectivo del sector de la actividad que desarrollan en la empresa principal, que proclama el nuevo apartado 6, redefine uno de los factores medulares de la negociación colectiva, pues, somete el ámbito de aplicación funcional a un principio de realidad (o, si se prefiere, desvinculado del rigorismo formal). No obstante, esta medida, particularmente oportuna, plantea algunas objeciones y suscita no pocas controversias interpretativas. El propósito de este trabajo es abordarlas por este orden: en primer lugar, se plantean dudas respecto al ámbito de aplicación del propio art. 42.6 ET

(y, en esencia, se discute si debe ceñirse a las contrata subsumibles en el concepto de *propia actividad* del art. 42.1 ET o no).

En segundo lugar, al optar por el convenio del sector (y no por la equiparación con las condiciones de la empresa principal, como se exige a las ETT), la norma ha descartado una solución maximalista (en términos de protección de los intereses de las personas trabajadoras).

En tercer lugar, la determinación del convenio colectivo del sector aplicable no está exenta de controversia (por ejemplo, en el caso de que la actividad ejecutada por la contratista pueda subsumirse funcionalmente en diversos sectores).

Y, en cuarto lugar, en coherencia con el origen acordado entre los interlocutores sociales de la reforma, el nuevo precepto habilita un juego de (complejas) excepciones a la regla que establece que podría acabar devaluando severamente el propósito que persigue. En paralelo, esta *acotación* del alcance de la nueva regla debe complementarse con la modificación parcial de las reglas de concurrencia de convenios colectivos (afectando únicamente a ciertos – aunque importantes – aspectos del art. 84.2 ET) y debe evaluarse su efecto al combinarse.

Finalmente, también debe analizarse el impacto que la doctrina jurisprudencial que excepciona la prohibición de concurrencia durante la ultraactividad de los convenios colectivos podría tener en este nuevo marco normativo.

No obstante, con carácter previo a todos estos elementos, es conveniente hacer una taxonomía de los factores que han contribuido a la proliferación de lo que se ha denominado *trabajador externalizado*. Este análisis previo es oportuno, pues, contribuye a vislumbrar la penetración profunda de este modo de gestión de las personas trabajadoras en el sistema productivo y, dada esta imbricación, las dificultades intrínsecas asociadas a cualquier intento dirigido a revertirlo.

2. El trabajo externalizado: factores que han impulsado su proliferación

La *empresa-red* es una metáfora que ilustra el modelo paradigmático de organización productiva empresarial actual. El generalizado recurso a las contrata es consustancial a este contexto, con la particularidad de que, desde hace tiempo, ya no están estrictamente asociadas a actividades complementarias e, incluso, se ha extendido al sector público ampliamente¹.

¹ Para una aproximación actualizada y rigurosa sobre este proceso, véase J.L. MONEREO

Sin perjuicio de los condicionantes económico-productivos (claramente determinantes), puede afirmarse que son diversos los factores normativos y hermenéuticos que, al albur de la libertad de empresa (art. 38 CE), han contribuido (en mayor o menor medida) a esta proliferación (cuya manifestación más visible es la generalizada irrupción de las EMS apuntada).

En efecto, como punto de partida, debe recordarse que el TS ha aclarado que «el ordenamiento jurídico no contiene ninguna prohibición general que impida al empresario recurrir a la contratación externa [...] la denominada descentralización productiva es lícita [...]. La contrata de obras y servicios de la propia actividad no es una actuación tolerada [...], sino una actividad legalmente regulada, en desarrollo del principio constitucional de libertad de empresas»².

No obstante, a pesar de la legitimidad constitucional de esta opción empresarial, las condiciones de trabajo del empleo asociado a este proceso generalizado de descentralización productiva han experimentado, en algunos sectores, una profunda devaluación. De hecho, se ha convertido en una importante palanca para posicionar a las empresas y garantizar su competitividad y viabilidad³.

A partir de esta premisa, los citados factores, serían, principalmente (y en apretada síntesis), los siguientes (sin seguir necesariamente un orden de importancia en la promoción de este fenómeno).

1) En primer lugar, la validez del contrato de obra o servicio vinculada a la duración de la contrata (que, como se sabe, quedó imposibilitada a partir de la STS 29 diciembre 2020)⁴. De hecho, ante la pasividad de la negociación

PÉREZ, *Subcontratación empresarial y reforma laboral*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum, 2022, pp. 278-298.

² STS 27 octubre 1994 (rec. 3724/1993).

³ Ver al respecto también J. LAHERA FORTEZA, *La reordenación de salarios en la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, 2022, n. 88.

⁴ Rec. 240/2018. Para el TS, la *sustantividad y autonomía propia* que caracteriza al contrato de obra y servicio abarcaba también la realización de actividad contratada con un tercero por tiempo determinado, extendiéndose su duración por el tiempo que duraba la contrata o la concesión, aunque su celebración no esté expresamente prevista en el convenio colectivo (por todas, *cfr.* STS 15 enero 1997, rec. 3827/1995; STS 8 junio 1999, rec. 3009/1998; STS 20 noviembre 2000, rec. 3134/1999; STS 7 noviembre 2005, rec. 5175/2004; STS 4 mayo 2006, rec. 1155/2005; STS 16 septiembre 2014, rec. 2069/2013; STS 22 septiembre 2014, rec. 2689/2013; STS 14 noviembre 2017, rec. 2954/2015). Más específicamente la propia jurisprudencia entendió que, «aunque en tales casos es claro que no existe un trabajo dirigido a la ejecución de una obra entendida como elaboración de una cosa determinada dentro de un proceso con principio y fin, existe, no obstante, una necesidad de trabajo temporalmente limitada para la empresa y objetivamente definida, y ésta resulta una

colectiva y del Legislador, este factor se convirtió en un instrumento de flexibilidad empresarial extraordinario y una poderosa invitación a la externalización porque admitía (si se me permite, casi por *arte de magia*) el recurso a mano de obra temporal que, de otro modo (a través de la contratación directa), no sería posible (por no concurrir las notas de temporalidad)⁵. Aunque es cierto que la jurisprudencia, posteriormente, contuvo los intentos de flexibilizar la extinción anticipada de estos contratos temporales (en función de las vicisitudes de la contrata y/o las decisiones sobrevenidas de la empresa principal)⁶, lo cierto es que esta

limitación conocida por las partes en el momento de contratar y que opera, por tanto, como un límite temporal previsible en la medida en que el servicio se presta por encargo de un tercero y mientras se mantenga éste. Y hemos precisado que el contrato para obra o servicio puede apoyarse en causa válida mientras subsista la necesidad temporal de empleados, porque la empleadora siga siendo adjudicataria de la contrata o concesión que motivó el contrato temporal, la vigencia de éste continua, al no haber vencido el plazo pactado para su duración, porque por disposición legal debe coincidir con la de las necesidades que satisface» (STS 16 julio 2020, rec. 4468/2017).

⁵ Si nos centramos en la verdadera fundamentación de esta causa de temporalidad, repárese que la misma descansa principalmente sobre la incertidumbre de la contrata (A. VICENTE PALACIO, *Empresas multiservicios y precarización del empleo. el trabajador subcedido*, Atelier, 2016, p. 39). Y esta posibilidad era muy discutible porque en la medida que pueden prestarse servicios vinculados a la actividad ordinaria de la empresa, no puede decirse que la temporalidad quede, propiamente, definida por una *causa* (un hecho de naturaleza temporal), sino por un término – si se me permite – *puro*, esto es, una necesidad de trabajo definida por/entre comitente y contratista y, como se ha apuntado, su eventual prolongación en el tiempo.

⁶ En efecto, la doctrina jurisprudencial entendió que la reducción del volumen de actividad encomendado por una empresa comitente a otra auxiliar no puede articularse como una vía de ineficacia contractual subsumible en el art. 49.1.ª ET (en este sentido, entre otras, *cf.* STS 10 junio 2008, rec. 1204/2007; STS 8 noviembre 2010, rec. 4173/2009; STS 16 julio 2014, rec. 1777/2013). En estos casos, la extinción debe canalizarse a través de las causas resolutorias de los arts. 51 y 52.ª ET. En concreto, se ha entendido que «lo contrario supondría dejar al arbitrio de uno solo de los contratantes (el empleador) la apreciación acerca de la validez y el cumplimiento del contrato, en contra de la prohibición expresa del art. 1256 del Código Civil» (STS 13 julio 2017, rec. 25/2017; STS 14 noviembre 2017, *cit.*). Especialmente porque «como tal hay que considerar el exceso de personal resultante de tal reducción» (STS 31 enero 2008, rec. 1719/2007). Y, en virtud de la STS 4 abril 2019, rec. 165/2018, a propósito del sector de Contact Center, estableció que el convenio colectivo (que posibilita que una resolución parcial del encargo de la empresa cliente constituya un supuesto de extinción calificable como un término), «no puede regular la extinción de los contratos por obra o servicio determinado por causa de disminución o reducción del volumen de la contrata, al margen de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ni que en el art. 49 del mismo se regule ninguna causa nueva de extinción de las que señala, sino que tal situación tiene encaje en lo dispuesto en los arts. 51 ó 52 c) del ET» (lo que precipita que las extinciones producidas a la luz de esta disposición convencional, deben ser calificadas como computables a los efectos del despido colectivo, describiéndose – en

posibilidad habilitó un *hábitat* de temporalidad que, rápidamente, se generalizó y se consolidó profundamente a nivel empresarial⁷. Especialmente porque llevaba anudada otras ventajas nada desdeñables (al menos, dos):

- por un lado, el hecho de que el art. 15.5 ET condicionara la conversión a indefinido cuando (en su redacción anterior al RD-Ley 32/2021) se superen los 24 meses en un plazo de 30 a la formalización de «2 o más contratos» también incrementaba el atractivo de esta modalidad de contratación temporal⁸;
- por otro lado, la jurisprudencia también admitió que, mientras el mismo contratista fuera titular de la contrata (sea por prórroga o nueva adjudicación), no podía entenderse que había llegado a su término la relación laboral⁹. El hecho de que el límite de 3 años para los contratos de obra y servicio no fuera aplicable los formalizados con anterioridad a la entrada en vigor del RD-Ley 10/2010¹⁰, posibilitó contratos *temporales* con una duración *indefinida*. Aunque esta interpretación fue objeto de una

este caso – un despido colectivo *de facto*).

⁷ En el sector público, corrigiendo un primer posicionamiento más laxo (STS 10 diciembre 1999, rec. 415/1999; STS 28 diciembre 1998, rec. 1515/1998; STS 2 junio 2000, rec. 2645/1999; STS 30 abril 2001, rec. 4149/2000), finalmente, se limitó la posibilidad de vincular el contrato de obra a la concesión de una subvención pública. En concreto, la STS 21 marzo 2002, rec. 1701/2001, establece que «No ha elevado pues esta Sala, en ningún caso, la existencia de una subvención a la categoría de elemento decisivo y concluyente, por sí mismo, de la validez del contrato temporal causal». Añadiendo que «del carácter anual del plan, no puede deducirse la temporalidad de la obra o servicio que aquél subvenciona, pues se trata de una concreción temporal que afecta exclusivamente a las subvenciones, no a los servicios básicos que las mismas financian». De modo que «de la existencia de una subvención, no se deriva que la contratación deba ser necesariamente temporal. Lo confirma así la Ley 12/2001 de 9 de junio, que ha introducido un nuevo apartado, el e), en el art. 52 del Estatuto de los Trabajadores». Un testimonio reciente de este criterio (que se ha reiterado en numerosas ocasiones) en la STS 8 marzo 2022, rec. 4212/2019, y STS 2 noviembre 2022, rec. 3949/2019, declarando que una contratación de obra y servicio vinculada a un Plan de Inserción Social (años 2008 a 2013) del Consorcio Galego de Servizos de Igualdade e Benestar (que había formalizado un convenio de colaboración con la Xunta de Galicia y contaba con cofinanciación del Fondo Social Europeo) y, una vez finalizado, continuado en el marco de la Estrategia de Inclusión Social (2014-2020), describe una sucesión fraudulenta (y debe ser calificada como personal indefinido no fijo).

⁸ Una reciente aplicación de este precepto a contratos celebrados con anterioridad al RD-Ley 10/2010, de 16 de junio, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, en la STS 10 diciembre 2020, rec. 1858/2018.

⁹ *Vid.* STS 17 junio 2008, rec. 4426/2006; STS 23 septiembre 2008, rec. 2126/2007.

¹⁰ *Cfr.* STS 22 mayo 2020, rec. 4055/2017; STS 27 abril 2018, rec. 3926/2015; STS 19 julio 2018, rec. 823/2017; STS 26 marzo 2019, rec. 2432/2017; STS 16 enero 2020, rec. 2122/2018.

posterior modalización en aras a contener los efectos hipertróficos de provocaba (de algún modo, esta contención estaba influenciada por la doctrina derivada del asunto *Montero Mateos*¹¹ y que exige la calificación de la relación como indefinida si el contrato está sometido a un fin imprevisible y a una duración inusualmente larga)¹².

2) En segundo lugar, otro de los factores que han incidido en la proliferación del trabajo externalizado ha sido el juego interpretativo adoptado por la jurisprudencia (restrictivo o expansivo, según los casos), en algunos elementos absolutamente medulares del art. 42 ET:

- sobre el concepto de *propia actividad*, adoptando un criterio restrictivo al acudir a la teoría del ciclo productivo¹³ y, por lo tanto, acotando el

¹¹ STJUE 5 junio 2018, asunto C-677/16, *Montero Mateos c. Agencia Madrileña de Atención Social de la Consejería de Políticas Sociales y Familia de la Comunidad Autónoma de Madrid*.

¹² En el marco de la controversia derivada de la STJUE 14 septiembre 2016, asunto C-596/14, *Ana de Diego Porras c. Ministerio de Defensa*, y a la luz del apartado 64 del caso *Montero Mateos*, cit., el Tribunal Supremo dio un primer paso cuestionando la validez del contrato de obra vinculado a la duración de una contrata. Si bien es cierto que, como se ha apuntado anteriormente, el límite de 3 años para los contratos de obra y servicio no era extensible a los celebrados con anterioridad al RD-Ley 10/2010 a la luz de esta doctrina del TJUE, la Sala IV optó por *modular* su propia doctrina. Como se ha expuesto, el citado apartado 64 el TJUE entiende que una relación con un fin imprevisible y una duración inusualmente larga debe ser calificada como indefinida. Pues bien, la Sala IV (sin citar este apartado 64) calificará como indefinidos los contratos de obra y servicio vinculados a la duración de una contrata en cuatro resoluciones de 19 de julio de 2018 (rec. 823/2017, cit.; rec. 824/2017; rec. 972/2017; rec. 1037/2017). En el rec. 824/2017 se habla, sin citar al caso *Montero Mateos*, cit., de «expectativa de finalización del mismo [que] se torna excepcionalmente remota dado el mantenimiento inusual y particularmente largo» (así también en el rec. 972/2017). Según el rec. 823/2017 (sin citar tampoco este caso en este estadio de la argumentación), «ante la prolongada duración de la colaboración empresarial, la expectativa de finalización del mismo se torna excepcionalmente remota» (doctrina seguida posteriormente por la STS 11 octubre 2018, rec. 1295/2017; STS 5 marzo 2019, rec. 1128/2017; STS 26 marzo 2019, cit.; STS 28 noviembre 2019, rec. 3337/2017; STS 16 enero 2020, cit.; STS 3 marzo 2020, rec. 3566/2017; STS 7 mayo 2020, rec. 88/2017; STS 14 mayo 2020, rec. 1396/2017; STS 31 mayo 2020, rec. 3704/2017). Planteamiento que, precisamente, es recogido en la citada STS 29 diciembre 2020. Lo que, dicho sea de paso, no deja de *contrastar* con la *reinterpretación* que, por aquél entonces (y hasta la corrección exigida por la STJUE 3 junio 2021, asunto C-726/19, *Instituto Madrileño de Investigación y Desarrollo Rural, Agrario y Alimentario c. JN*), llevó a cabo el Tribunal Supremo (STS 5 diciembre 2019, rec. 1986/2018) sobre el famoso apartado 64, al entender que *inusualmente largo* debe referirse a *injustificadamente largo*. Aunque probablemente pudiera afirmarse que ambas doctrinas tenían vidas *autónomas*, pues, las cuatro citadas resoluciones de 19 de julio de 2018 se dictan sin citar el apartado 64, estarán conmigo que (en una perspectiva *histórica*) ambas comparten la misma *trayectoria* (de ahí que creo que fuera controvertido que puedan mantenerse simultáneamente en el tiempo).

¹³ *Cfr.* STS 18 enero 1995, rec. 150/1994; STS 24 noviembre 1998, rec. 517/1998; STS 20 julio 2005, rec. 2160/2004; STS 11 mayo 2005, rec. 2291/2004; STS 29 noviembre 2013,

- ámbito de aplicación objetivo de la propia norma (y, así, la posible responsabilidad solidaria respecto de las deudas de naturaleza salarial)¹⁴;
- sobre el concepto de *salario*, limitando este concepto al excluir a los salarios de tramitación (y, por consiguiente, conteniendo la responsabilidad exigible a la empresa cliente, pese a la concurrencia de *propia actividad*)¹⁵;
 - sobre el concepto de *contrata*, apostando por un criterio expansivo del mismo al permitir la concertación de servicios pertenecientes al ciclo productivo, de modo que no es necesario que revista cualidad de complementaria o contingente¹⁶;
 - sobre la posibilidad de concertar contratas con organización puesta a disposición de la principal muy simple (devaluando el concepto de *autonomía técnica* de la contrata a los efectos de la cesión ilegal, aspecto que ahora sólo se apunta porque será objeto de mayor atención posteriormente)¹⁷.

rec. 2558/2012.

¹⁴ Extensamente, al respecto, véase J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, pp. 302-305.

¹⁵ *Cfr.* STS 14 julio 1998, rec. 3482/1997; STS 2 noviembre 2000, rec. 3210/1999; STS 26 diciembre 2000, rec. 4595/1999; STS 23 enero 2001, rec. 1706/2000.

¹⁶ *Vid.* STS 4 marzo 2008, rec. 1310/2007. Aunque también es cierto que la STS 21 julio 2016, rec. 2147/2014, ha afirmado que «El negocio jurídico a cuyo través entra en juego la contrata no viene tasado por la norma laboral. La ambigüedad de los conceptos induce a pensar que las expresiones “contratas o subcontratas”, por su generalidad, no cabe entenderlas referidas, en exclusiva, a contratos de obra o servicio de naturaleza privada, ya que abarcan negocios jurídicos que tuvieran tal objeto, aún correspondientes a la esfera pública, siempre que generaran cesiones indirectas y cumplieran los demás requisitos exigidos para la actuación del mencionado precepto. “La realización de obras o servicios” es el objeto de la contratación entre las empresas, pero la expresión ha de entenderse en sentido amplio. Lo importante, entonces, no es que medie un contrato de empresa entre las dos organizaciones productivas vinculadas, sino que entre ambas exista un negocio jurídico que sirva de cobertura al auxilio que para su propia actividad consigue el comitente». Añadiendo, y superando el formalismo de las dos STS 15 diciembre 2015, rec. 2614/2014 y rec. 2653/2014, que mantenían un criterio dispar en relación al contrato de agencia, que «La relación entre el artículo 42 ET y la Ley reguladora del Contrato de Agencia no debe plantearse en términos conflictivos o excluyentes. Se trata de previsiones autónomas y obedientes a ópticas diversas. Que exista un contrato de Agencia no comporta, de manera automática y necesaria, la imposibilidad de que entren en juego las previsiones del artículo 42 ET. Si el contrato de Agencia sirve para descentralizar la realización de obras o servicios correspondientes a la propia actividad deben operar las garantías del ET, y viceversa. Hay que examinar el tenor de la colaboración entre las empresas, aunque se haya canalizado a través del contrato de Agencia, para comprobar si está ante una contratación de obras o servicios correspondientes a la propia actividad. El dato formal que suministra el tipo de negocio jurídico que discurre entre las empresas, en suma, no basta para excluir el juego del artículo 42 ET».

¹⁷ *Vid.* STS 17 diciembre 2001, rec. 244/2001.

3) El tercer elemento acelerador de este proceso de descentralización ha sido que la jurisprudencia ha admitido que la misma decisión externalizadora de la empresa principal puede justificar una resolución por *causa de empresa* procedente. Así se ha admitido, para servicios heterogéneos, en diversas decisiones de externalización: de la limpieza¹⁸, del servicio de lavandería (de una clínica)¹⁹ o del de transporte y reparto a clientes de un determinado ámbito geográfico²⁰. Y, también se ha aceptado en el caso de concertación con Mutua Accidentes de Trabajo servicios de prevención y medicina de la empresa²¹.

4) El cuarto factor estaría relacionado con las propias empresas auxiliares y la conceptualización de las *causas de empresa* en el supuesto de finalización de la contrata. Aunque, como se ha expuesto, la jurisprudencia impidió que la reducción de la contrata o una modificación de la misma se erigiera en una manifestación del cumplimiento del término del contrato temporal vinculado a la contrata, también debe tenerse en cuenta que sí podía ser suficiente para acreditar la concurrencia de dificultades que impiden el buen funcionamiento de la empresa contratista y, por ende, la resolución por *causas de empresa*²². Esta posibilidad también se ha extendido a las reducciones de contratas impuestas por pliegos y posterior adjudicación a una nueva empresa entrante (y, por consiguiente, la causa resolutoria era conocida con anterioridad a la adjudicación)²³.

¹⁸ Vid. STS 20 noviembre 2015, rec. 104/2015.

¹⁹ Vid. STS 2 marzo 2009, rec. 1605/2008.

²⁰ Cfr. STS 31 mayo 2006, rec. 49/2005; STS 10 mayo 2006, rec. 725/2005.

²¹ Cfr. STS 3 octubre 2000, rec. 651/2000; STS 4 octubre 2000, rec. 4098/1999.

²² Entre otras, cfr. STS 31 enero 2008, cit.; STS 30 junio 2015, rec. 2769/2014; STS 3 mayo 2016, rec. 3040/2014; STS 1º febrero 2017, rec. 1595/2015; STS 14 enero 2020, rec. 126/2019. Más específicamente, se ha entendido que, en la medida que la apreciación de las causas organizativas y productivas que justifican el despido objetivo no han de concurrir en la totalidad de la empresa, sino tan solo en el espacio o sector concreto de la actividad empresarial afectada por el exceso de personal, puede exportarse a supuestos referidos a una específica contrata de las muchas que pueda desempeñar para distintos clientes la empresa de servicios (STS 30 junio 2015, cit.; STS 3 mayo 2016, cit.; STS 1º febrero 2017, cit.).

²³ Vid. STS 10 enero 2017, rec. 1077/2015. En síntesis, el TS entiende lo siguiente. En primer lugar, a reducción de la contrata no es causa que excuse al nuevo contratista del deber de subrogarse en los contratos de los trabajadores del anterior y que en caso de dificultades para cumplir ese deber no permiten la rescisión del contrato por fin del mismo, o por terminación de la obra, sino que sólo cabe acudir a la vía de un despido por causas objetivas o a la reducción de jornada por la vía del art. 41 ET. Y, en segundo lugar, afirma que «Resulta poco coherente [...] que la antigua contratista sí puede reducir plantilla por razones objetivas cuando se minora la contrata y la nueva adjudicataria no, pues con ello se mejora la posición de la antigua y se empeora en la subasta a la nueva. La antigua contratista puede disminuir la plantilla por causas objetivas cuando durante la ejecución de

Además, en orden a la configuración de la causa productiva como justificación de las extinciones por causas objetivas, la Sala IV ha establecido que no es preciso que la contratista deba acreditar la imposibilidad de recolocación de la plantilla excedente (aunque existan otras contrataciones de servicios en la empresa)²⁴. Si bien, en alguna ocasión, ha advertido que «la mera pérdida de la contrata puede no resultar suficiente para concluir que siempre y en todo caso concurre causa justificativa para la extinción del contrato de trabajo»²⁵; y también ha destacado que no basta con que en la carta de despido se indique que se ha producido una reducción en el volumen de la contrata por parte de la principal, sino que debe acreditarse dicha reducción²⁶.

5) El quinto elemento también estaría relacionado con las propias empresas auxiliares, pues, es claro que la posibilidad de eludir los excedentes de plantilla en caso de fin de la contrata con la empresa cliente a través de ciertas reglas convencionales subrogatorias contribuía a aliviar las cargas asociadas. Sin olvidar que también posibilitan que la contratista entrante no tuviera que asumir siempre a toda la plantilla de la anterior y, cuando lo hacía, podía hacerse asumiendo condiciones laborales muy beneficiosas (por ejemplo, al poner el contador de la antigüedad a cero en cada cambio

la contrata si se reduce su volumen y cuando esa reducción opera en el pliego de condiciones de la nueva adjudicación. Pero, si la reducción de la contrata la impone el nuevo pliego de condiciones la nueva contratista que por imposición convencional se subroga en el personal de la otra, también puede minorar la plantilla, cosa que no pudo hacer su predecesora porque la reducción sobrevino con la nueva adjudicación. Y es que, no debemos olvidar que subrogarse es situarse en la posición de otro y asumir los derechos y obligaciones de aquel a quien se sucede, lo que lleva implícito que el sucesor conserva los derechos que tenía el sucedido y que su situación no empeora».

²⁴ Cfr. STS 31 enero 2018, rec. 1990/2016; STS 3 noviembre 2020, rec. 1521/2018. Así pues, no constando que hubiera vacantes adecuadas (STS 16 mayo 2011, rec. 2727/2010; STS 8 julio 2011, rec. 3159/2010; STS 26 abril 2013, rec. 2396/2012), «la pérdida de uno de los clientes o la reducción de alguna de las contrataciones supone un descenso del volumen de la actividad empresarial que, como regla general, justifica que la empresa pueda recurrir a la extinción objetiva de los contratos de trabajo que resulten excedentes y acordes con esa minoración de su actividad que resulta consecuencia indisociable de la disminución de la contrata» (STS 1º febrero 2017, cit.). Y, en relación a la acreditación de la recolocación, debe tenerse en cuenta que la propia doctrina jurisprudencial, no obstante, ha admitido como caso excepcional el criterio de la STS 29 noviembre 2010, rec. 3876/2009, que resuelve un supuesto ciertamente singular: se declara la improcedencia de un despido en una empresa con más de 15.000 trabajadores que, en el período próximo a dicha resolución, había suscrito, al menos, 81 contrataciones nuevas, varias de ellas en el propio centro de trabajo en el que trabajaba el despedido. Excepcionalidad confirmada por STS 8 julio 2011, cit., STS 26 abril 2013, cit., y STS 1º febrero 2017, cit.

²⁵ STS 26 abril 2013, cit.

²⁶ *Vid.* STS 1º febrero 2017, rec. 2309/2015.

de empresario) y/o exonerando de toda responsabilidad a la empresa entrante de las deudas pendientes de la saliente con dichos trabajadores. La *resistencia* del Alto Tribunal, en marco de la sucesión de contratos intensivos en mano de obra (esto es, *desmaterializadas*), a aceptar la doctrina *Temco*²⁷ y, por ende, a aplicar íntegramente las reglas subrogatorias que dimanaban del art. 44 ET, era un factor que hasta entonces garantizaba la *fluidex* en la sucesión (infinita) de contratistas y, por consiguiente, mantenía perfectamente lubricada la dinámica externalizadora. Aunque esto no eludía en todos los casos la necesidad de adoptar medidas de flexibilidad externa a las empresas salientes, lo cierto es que las limitaba de forma muy sustancial y, además, atenuaba muy significativamente sus efectos. Finalmente, como se sabe, esta oposición de la doctrina interna también quedó *doblegada* a partir del caso *Somoza Hermo*²⁸ (aunque asumida *a regañadientes* por la Sala IV)²⁹.

6) El sexto elemento sería la disparidad de *cargas* asociadas a la cesión de trabajadores a través de una ETT y las que se desprenden de la aplicación del art. 42 ET. En este sentido, la equiparación de las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos con los de la usuaria (en los términos exigidos por la Directiva 2008/104/CE) y la interpretación expansiva por parte de la jurisprudencia de este concepto³⁰, contrasta con la visión restrictiva de los elementos medulares del art. 42 ET anteriormente expuestos (*propia actividad, salario*, etc.). Esta disparidad también es visible en la articulación de un régimen de responsabilidad más estricto en el caso del recurso a ETT. Y, más todavía, si se repara que la contratación temporal ilegal por parte de una ETT describe un supuesto de cesión ilegal³¹ (no así cuando se produce esta ilicitud en el sí de una contrata). En definitiva, este *encarecimiento* ha podido operar como un acicate para, por igual, constituir empresas

²⁷ STJUE 24 enero 2002, asunto C-51/00, *Temco Service Industries SA c. Samir Imzilyen y otros*.

²⁸ STJUE 11 julio 2018, asunto C-60/17, *Ángel Somoza Hermo e Ilusión Seguridad SA c. Esabe Vigilancia, S.A., y Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)*.

²⁹ STS 27 septiembre 2018, rec. 2747/2016.

³⁰ En efecto, se ha entendido que la equiparación incluye a las condiciones previstas en convenios colectivos estatutario y extraestatutarios, pactos o acuerdos colectivos de aplicación general excluyendo únicamente los pactos individuales y los complementos “*ad personam*” no vinculados al puesto de trabajo (*vid.* STS 22 enero 2009, rec. 4262/2007). También se extiende a las condiciones más beneficiosas de carácter colectivo (*vid.* STS 7 febrero 2007, rec. 104/2005). Y, en función de su finalidad, también se extiende a las partidas extrasalariales (*idem*). No obstante, no se extiende al complemento de incapacidad temporal, porque es una mejora voluntaria prevista en convenio colectivo de la empresa usuaria (*cf.* STS 18 marzo 2004, rec. 23/2003; en contra, STSJ Cataluña 17 enero 2019, rec. 6677/2018). Tampoco las mejoras en las suspensiones o extinciones de la relación laboral (*vid.* STS 22 enero 2009, cit.).

³¹ Por todas, STS 19 febrero 2009, rec. 2748/2007.

contratistas y acudir a ellas. En paralelo, es obvio que la creación de una ETT está sujeta a mayores requisitos, garantías y formalidades y esto también ha podido inducir a la creación de EMS (al quedar exentas del cumplimiento de todas ellas).

Si bien es cierto que el prestamismo de trabajadores al margen de una ETT es una opción prohibida (art. 43.1 ET) y, por consiguiente, describe una línea roja que las empresas contratistas no pueden sobrepasar, esta frontera se ha ido desplazando progresivamente a medida que la jurisprudencia ha ido devaluando los indicios que podrían precipitar la aplicación del art. 43 ET (lo que, obviamente, por contraste, ha potenciado el atractivo de las contrata, pues, ha disipado el riesgo a los efectos que se derivan de su aplicación).

En este sentido, es muy ilustrativo que la Sala IV haya admitido que la empresa principal pueda formalizar contrata con organización puesta a disposición de la principal «muy simple»³². Esta difuminación de las fronteras con la cesión ilegal (pues, si la base organizativa es residual o inexistente, salvo la mano de obra, ¿qué aporta verdaderamente la contratista?), se ha visto ahondada desde el instante que en el listado de presunciones del art. 43.2 ET (*ex* Ley 42/2006, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2007) se omitió exigir la justificación o autonomía técnica de la contrata (y que sí recogía la jurisprudencia hasta entonces)³³. Aunque los Tribunales la han recuperado (y se cita en algunas ocasiones)³⁴, se trata de un concepto que (pese a la evidente dificultad para delimitarlo) apenas ha sido mínimamente acotado³⁵. Además, se da la circunstancia de que *compite* con otro concepto muy importante en las cadenas empresariales: la *subordinación técnica*. Es obvio que cuanto mayor sea esta última, más difícil será sostener realidad de la autonomía técnica. Al margen de algunas interpretaciones en la doctrina judicial que *blanquean* fenómenos de pluralidad empresarial que podrían subsumirse, sin ningún género de duda, en el art. 43.1 ET (pues, incluso

³² STS 17 diciembre 2001, cit.

³³ STS 19 enero 1994, rec. 3400/1992; STS 16 junio 2003, rec. 3054/2001; STS 14 marzo 2006, rec. 66/2005.

³⁴ *Vid.* STS 19 junio 2012, rec. 2200/2011, y la doctrina judicial (entre otras, STSJ Cataluña 8 julio 2016, rec. 2706/2016).

³⁵ Una posible propuesta *gravitatoria*, quizás, alrededor de los siguientes factores que expone la STSJ Cataluña 8 julio 2016, cit.: «La externalización es lícita cuando la contratista aporta no únicamente mano de obra (dado que esto está prohibido, salvo las ETT, en el apartado 1 del artículo 43 ET), sino también un valor añadido: su experiencia y organización en la concreta actividad ejercida, de tal modo que es ella quien corre con el riesgo y ventura del negocio en el mercado».

reproducen la bicefalia empresarial funcional que caracteriza a las ETT)³⁶, es claro que la cesión ilegal seguirá siendo una calificación que sobrevuele permanentemente en estos supuestos de descentralización productiva (y más si se tiene en cuenta el criterio de la sentencia *Rubrandklinik*)³⁷.

Especialmente porque, como expone el Magistrado Moralo Gallego en su Voto Particular a la STS 21 enero 2022³⁸, en un caso en el que el Alto Tribunal admite la validez de una contrata intensiva en mano de obra a

³⁶ La distinción llevada a cabo en la doctrina judicial entre gestión empresarial inmediata y mediata sería el exponente más ilustrativo de esta corriente interpretativa. En concreto, la STSJ Galicia 5 junio 2014, rec. 898/2014, recogiendo un criterio reiterado de la misma sala, afirma: «debe distinguirse, entre gestión empresarial mediata (o poder empresarial de carácter mediato) y gestión empresarial inmediata (o poder empresarial de carácter inmediato). Esta última, que es la que se refiere a las potestades empresariales necesarias para la gestión diaria de la actividad (tales como la determinación del horario diario o semanal, la emisión de órdenes o instrucciones concretas sobre el cumplimiento de las obligaciones e incluso la vigilancia y control del trabajador para verificar el cumplimiento de sus obligaciones laborales) no determina por sí sola la presencia de cesión ilegal, sino que habrá de atenderse a la gestión empresarial mediata, en donde se enmarca, como tanto el poder disciplinario del empresario, u otros determinantes como la concesión de vacaciones y permisos, prevención de riesgos, etc.». Siguen esta controvertida distinción, entre otras, STSJ Galicia 4 febrero 2016, rec. 5102/2015, STSJ Madrid 22 diciembre 2010, rec. 3102/2010, y STSJ Andalucía, Granada, 2 abril 2020, rec. 1691/2019.

³⁷ STJUE 17 noviembre 2016, asunto C-216/15, *Betriebsrat der Rubrandklinik gGmbH c. Rubrandklinik gGmbH*. Según esta resolución, la Directiva 2008/104/CE, relativa a empresas de trabajo temporal, es aplicable aunque la cedente no tenga la consideración de ETT. En concreto, entiende que el art. 1, apartados 1 y 2, de la citada norma, debe interpretarse en el sentido de que «entra dentro de su ámbito de aplicación la cesión por una asociación sin ánimo de lucro, a cambio de una compensación económica, de uno de sus miembros a una empresa usuaria para que realice en ésta, a cambio de una retribución, una prestación laboral, con carácter principal y bajo su dirección, siempre que dicho miembro esté protegido por ello en el Estado miembro de que se trate, extremo que corresponde verificar al órgano jurisdiccional remitente, aunque ese miembro no tenga la condición de trabajador en Derecho nacional por no haber celebrado un contrato de trabajo con la referida asociación». A nivel interno, esta resolución, a pesar de su indudable relevancia, apenas ha sido recogida. Salvo error u omisión, la STS 21 enero 2020, rec. 159/2018, es el primer (y único) pronunciamiento que (*obiter dicta*) se refiere a esta doctrina afirmando: «Si una entidad no lucrativa pone a disposición de una empresa el trabajo de sus asociados estamos ante verdaderos trabajadores y cesión ilegal, pues de hecho actúa como una ETT». De hecho, siguiendo el criterio que impulsa el contenido de esta sentencia del TJUE citada, aunque sin citarla, la STSJ Cataluña 18 julio 2019, rec. 11/2019, desestima la demanda de conflicto colectivo presentada por dos asociaciones patronales (mayoritarias) del Sector de Limpieza de Edificios y Locales de Cataluña en relación al contenido del art. 60 del Convenio colectivo interprovincial del sector de la Industria de Hostelería y Turismo de Cataluña, que obliga a las empresas contratistas de ciertos servicios la obligación de aplicar a sus trabajadores el salario y la jornada previsto en el citado convenio.

³⁸ Rec. 553/2020.

pesar de que la principal disciplina aspectos sustanciales sobre la forma de realizar las tareas:

Es verdad que la actividad objeto de contratación se sustenta esencialmente en la mano de obra, sin exigir medios materiales cualitativamente importantes, y debe además desempeñarse en las propias instalaciones de la principal con sujeción a la programación decidida por la misma. Pero eso no desvirtúa la exigencia de que una posible subcontratación de esta clase de tareas haya de ajustarse necesariamente a las pautas que imperativamente impone el art. 43 ET, por lo que tan solo será posible cuando efectivamente pueda llevarse a término conforme a los requisitos y parámetros que dicho precepto legal establece, de tal forma que la subcontratación deba incluso descartarse si no hay espacio fáctico y jurídico para que la empresa contratista pueda poner realmente en juego alguna clase de infraestructura empresarial verdaderamente relevante.

Lo contrario supondría una contravención de esas normas legales, para convalidar indiscriminadamente la cesión ilegal de trabajadores en toda esta clase de actividades que no exigen la aportación de una infraestructura material importante, ni tampoco de una organización especializada en áreas de conocimientos profesionales o intelectuales singularmente cualificados, como pueda ser, por ejemplo, el caso de las empresas de apoyo y mantenimiento de los servicios informáticos o similares, en las que la alta especialización de los conocimientos de los trabajadores pudiere considerarse en sí misma como valor determinante de la infraestructura empresarial en juego.

Este proceso de creciente permeabilidad del prestamismo legal (mediante la admisión de contrataciones dudosamente lícitas), se ha visto alimentado, en paralelo, con la relajación en la exigencia de diversos factores que deberían concurrir en una contrata lícita. Por ejemplo, se ha admitido que la principal pueda disciplinar aspectos medulares relativos a la forma de realizar las tareas en actividades fundamentadas básicamente en la mano de obra³⁹. Y, desde el punto de vista de la *base organizativa*, que se admita que la comitente pueda arrendar sus propios equipos a la contratista⁴⁰, que se usen sus equipos informáticos⁴¹, o bien, que se admita la rotulación de vehículos de

³⁹ Cfr. STS 24 mayo 2022, rec. 694/2020, en una prestación de un servicio de mediación intrajudicial para el Gobierno vasco; STS 12 enero 2022, rec. 1903/2020 y rec. 1307/2020, STS 13 enero 2022, rec. 2715/2020, STS 21 enero 2022, cit., STS 7 febrero 2022, rec. 175/2020, y STS 6 abril 2022, rec. 2524/2019, en casos todos relativos a monitores de educación especial en centros docentes de la Junta de Andalucía.

⁴⁰ Vid. STS 10 junio 2020, rec. 237/2018.

⁴¹ Cfr. STS 25 noviembre 2019, rec. 81/2018; STS 10 enero 2017, rec. 1670/2014.

la contratista con el logo de la principal⁴². De hecho, repárese que estos criterios contrastan con la prohibición prevista en el art. 5.2.f de la Ley 32/2006, de 18 de octubre, reguladora de la subcontratación en el Sector de la Construcción, de formalizar contratos con «subcontratistas, cuya organización productiva puesta en uso en la obra consista fundamentalmente en la aportación de mano de obra, entendiéndose por tal la que para la realización de la actividad contratada no utiliza más equipos de trabajo propios que las herramientas manuales, incluidas las motorizadas portátiles, aunque cuenten con el apoyo de otros equipos de trabajo distintos de los señalados, siempre que éstos pertenezcan a otras empresas, contratistas o subcontratistas, de la obra».

En definitiva, con este caldo de cultivo, la proliferación generalizada de EMS no debería causar sorpresa alguna. No creo, no obstante, que este haya sido un efecto deliberadamente buscado por la Sala IV (no hay evidencias que permitan alcanzar esta conclusión). Ahora bien, sí creo que puede afirmarse que, a la luz de esta evolución hermenéutica aluvional, de algún modo, estaba *sintonizado* con esta *melodía* (si hubiera sido de otro modo, es claro que lo habría ralentizado y/u obstaculizado).

En paralelo, a nadie debería escapársele que, en estas condiciones, son muchos los factores que invitan a pensar que algunas contratistas, además de describir una situación de posible competencia desleal con las ETI⁴³, llevan a cabo una función análoga a la desarrollada por estas. De ahí que pueda afirmarse que, mediante el recurso a un mero constructo formal, el efecto útil de la Directiva 2008/104/CE está siendo impune y profundamente socavado⁴⁴. Esta tolerancia persistente en el tiempo (legal y hermenéutica)⁴⁵ ha adquirido tales dimensiones que, por la dificultad para encontrar una solución no traumática, puede ser calificada (empleando una expresión típicamente anglosajona), como un caso típico de *elefante en la habitación*.

7) Las reglas de concurrencia de convenios colectivos y de delimitación del ámbito de aplicación podrían ser calificadas como el séptimo (y último)

⁴² Vid. STS 6 octubre 2022, rec. 2498/2021.

⁴³ Vid. SAN 30 mayo 2014, rec. 90/2014.

⁴⁴ Comparte también esta valoración J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 322. A nivel judicial, no obstante, algunas resoluciones sí han reparado en este problema. Por ejemplo, *cf.* SAN 30 mayo 2014, rec. 90/2014, *cit.*, y 92/2014, estableciéndose en la primera (*obiter dicta*) que «La Directiva es aplicable a cualquier empresa, independientemente de que tenga o no autorización administrativa o esté formalmente reconocida como empresa de trabajo temporal, en la medida en que realice un acto de puesta a disposición de uno o varios trabajadores».

⁴⁵ A. MERINO SEGOVIA, M.C. GRAU PINEDA, *La subcontratación de obras y servicios en el RD-L 32/2021: a propósito de la realidad social y laboral de las camareras de piso*, en *Revista de Derecho Social*, 2021, n. 96, p. 30, hablan de «contexto normativo de anomía consentida».

factor.

En relación a las primeras, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa *ex art.* 84.2 ET (resultante de la reforma de 2012) ha podido jugar un destacado papel en este proceso⁴⁶. Especialmente porque, siempre que se respetara el principio de correspondencia⁴⁷, esta posibilidad abría la puerta a los llamados *convenios oportunistas*⁴⁸, esto es, los dirigidos a mejorar la competitividad empresarial a través de la devaluación salarial (es lo que se ha calificado acertadamente como «política retributiva *low cost*»⁴⁹ o de «descuelgue a la baja»⁵⁰)⁵¹.

⁴⁶ Como apunta J.M. MORALES ORTEGA, *Negociación colectiva, impasse negocial y convenio colectivo tras el RDL 32/2021*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, 2022, n. monográfico*, p. 226, «con dicha prioridad se convirtió al convenio de empresa en un poderoso instrumento de presunta flexibilidad. Es más, con un doble agravante. En primer lugar, que no era necesario justificar ninguna causa, que autorizase su utilización. Y en segundo lugar, que esta prioridad no podía, en ningún caso, contravenirse por decisión de los firmantes de los acuerdos del art. 83.2 del Estatuto de los Trabajadores». No obstante, conviene matizar, siguiendo a J.R. MERCADER UGUINA, *El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?*, en *Labos, 2022, n. extra.*, p. 114, que, «Aunque es constante y reiterada la afirmación de que los convenios de empresa han producido un incremento de la tradicional atomización existente en nuestro país, lo cierto es que los datos no refrendan esa conclusión».

⁴⁷ Si bien es cierto que la jurisprudencia ha jugado un papel determinante en la contención de los intentos de las empresas (especialmente multiservicios) de devaluar la exigencia del principio de correspondencia, no conviene olvidar que la Sala IV sí ha admitido algunas excepciones relevantes (*cf.* STS 23 febrero 2017, rec. 146/2016, validada por la STS 20 junio 2017, rec. 177/2016; STS 27 septiembre 2017, rec. 121/2016).

⁴⁸ Término que Mercader Uguina toma del trabajo de Gimeno Díaz de Atauri (J.R. MERCADER UGUINA, *La desaparición de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial: ausencias y presencias en el artículo 84 ET*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, 2022, n. 5, p. 99; J.R. MERCADER UGUINA, *El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?*, *cit.*, p. 113).

⁴⁹ J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 315.

⁵⁰ C.L. ALFONSO MELLADO, *La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021: orígenes y contenido*, en L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *op. cit.*, p. 467. Ver también al respecto, desde el punto de vista de la evolución del Índice de Precios de Trabajo, L. PÉREZ CAPITÁN, *La Reforma Laboral de 2021 y los cambios en la negociación colectiva*, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social, 2022, n. 13*, pp. 67-68; A. DE LA PUEBLA PINILLA, *El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contrata y subcontratas*, en *Trabajo y Derecho, 2022*, n. 88.

⁵¹ De hecho, la posibilidad de celebrar contratos de obra vinculados a una contrata (hasta que fue modificada la doctrina jurisprudencial en diciembre de 2020), podía tener un efecto combinado complejo. Repárese que, sin la intervención de la contrata (como se ha apuntado), la empresa no podía acudir a una ETT, pues, asumiría el riesgo a que se declare la cesión ilegal (ante la ausencia de una causa de temporalidad que ampare el contrato de puesta a disposición). En cambio, si optaba por externalizar, la contratista sí podía acudir a una ETT. En tal caso, las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos debían

En relación a las reglas relativas al ámbito de aplicación funcional, el criterio para determinar el convenio colectivo aplicable a las EMS también puede haber favorecido este proceso. Aunque la doctrina jurisprudencial existente ofrece una variedad de criterios (en concreto, tres) de simultánea validez en función de las circunstancias del caso. Así, como saben, el criterio de la *actividad preponderante* ex STS 17 marzo 2015⁵² debe ser complementado, en función de las circunstancias particulares del caso, con el de la actividad efectivamente ejecutada por los trabajadores en la empresa cliente⁵³. De hecho, esta doctrina ha sido recientemente ratificada por la STS 6 octubre 2022⁵⁴, manifestando expresamente que este criterio es el que, finalmente (y como se expondrá posteriormente), ha sido recogido en el art. 42.6 ET ex RD-Ley 32/2021⁵⁵.

No obstante, la jurisprudencia también ha rechazado la posible aplicación del contenido del convenio colectivo de la empresa principal a una empresa contratista. En concreto, la STS 12 febrero 2021⁵⁶ se refiere al despido nulo de una camarera de piso de una empresa contratista que presta servicios para un hotel (y que tiene la condición “formal” de multiservicios, pero no ha quedado acreditado), en el que se plantea si, a efectos de la fijación de la categoría y del salario regulador de las consecuencias derivadas de la citada calificación, el convenio colectivo aplicable debe ser el de limpieza o el de hostelería, ambos provinciales. En este caso, siguiendo el razonamiento de la STS 12 marzo 2020⁵⁷, la sentencia, tras recordar que el art. 42 ET no exige la equiparación de condiciones y que un convenio colectivo no puede aplicarse a una empresa que quede fuera de su ámbito de aplicación funcional, entiende que no puede aplicarse el convenio colectivo de hostelería, porque la actividad de la empresa (según el TS, de limpieza)

equipararse a las de los trabajadores de la contrata y no a los de la principal (y, en este sentido, la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa alimentaba una espiral devaluadora de las condiciones de trabajo para conseguir ventajas competitivas en el mercado.

⁵² Rec. 1464/2014.

⁵³ *Vid.* STS 11 junio 2020, rec. 9/2019.

⁵⁴ Rec. 35/2021.

⁵⁵ Por otra parte, la STS 17 octubre 2022, rec. 2931/2021, en un supuesto en el que debe dilucidarse si un conserje de una empresa multiservicios que no cuenta con convenio colectivo propio y que presta servicios en una comunidad de propietarios está sujeto a las reglas subrogatorias del convenio colectivo del sector de la limpieza, rechaza la aplicación de las mismas porque, «Si se trata de una empresa multiservicios sin convenio propio, un determinado convenio sectorial será aplicable a dicha empresa cuando lleve a cabo una actividad incluida en ese convenio sectorial, sin que un convenio colectivo se pueda aplicar a contratos de trabajo que no están incluidos en su ámbito de aplicación».

⁵⁶ Rec. 2839/2019.

⁵⁷ Rec. 209/2018.

quedara fuera de su ámbito de aplicación⁵⁸.

Finalmente, la jurisprudencia ha admitido como válidas las cláusulas de convenios colectivos que, dirigiéndose exclusivamente a los empresarios incluidos en su ámbito de aplicación funcional, les imponen que, al formalizar una contrata, exijan a dichas empresas comitentes la equiparación de condiciones de los trabajadores externalizados⁵⁹.

El efecto combinado de estos 7 factores describe un entorno, como mínimo, *no hostil* a la proliferación de la externalización productiva. No creo que pueda afirmarse que este conglomerado de criterios sea la resultante de un propósito expresamente deliberado. No obstante, creo que sí puede concluirse que, durante estos años, la Sala IV (a partir de un posicionamiento que podría calificarse como próximo al liberalismo) ha entendido que, en tanto que una opción empresarial legítima, debía hacer lo posible para que su despliegue pudiera ejecutarse con suficiente *lubricación*. En cambio, no ha sido tan consciente de los efectos que, como contrapartida, esta matriz acarrea para las personas trabajadoras de

⁵⁸ Reitera esta doctrina la STS 11 noviembre 2021, rec. 3330/2019.

⁵⁹ STS 13 julio 2022, rec. 161/2022, rechaza que una asociación de empresas multiservicio esté legitimada para impugnar por ilicitud el I Convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón para los años 2018, 2019, 2020 y 2021 (podría haberlo hecho por lesividad si hubiera acreditado daños graves efectivos y reales). Entiende que las empresas multiservicio no están legitimadas porque no están incluidas en el ámbito de aplicación funcional del convenio (y por ello no están obligadas, de ningún modo, por la regulación de su art. 2 que exige la equiparación de condiciones de trabajo de los trabajadores externalizados con las de los trabajadores propios de las comunidades de propietarios). No obstante, en relación al contenido del citado precepto, puntualiza que «el convenio colectivo se limita a obligar a las comunidades de propietarios, integradas en su ámbito funcional, a que las condiciones de trabajo de los trabajadores de las empresas externalizadas disfruten de las mismas condiciones que los trabajadores propios de las comunidades de propietarios, lo cual comportará que, cuando la comunidad de propietarios presenta externalizar estos servicios, deberá advertir a las empresas interesadas sobre las condiciones convencionales, que la comunidad está obligada a respetar, como dijimos en STS 12 de marzo 2020, rec. 209/2018, donde concluimos, en un supuesto similar al aquí debatido, que afectó a determinados preceptos del convenio de hostelería de Alicante, donde concluimos que, la obligación mencionada se dirige única y exclusivamente a los empresarios incluidos en el ámbito funcional del convenio, quienes se obligan a garantizar que los trabajadores y trabajadoras, que presten servicios en empresas contratistas o subcontratistas en las áreas mencionadas, cobrarán, al menos, las mismas retribuciones del convenio, estableciéndose como principal garantía para alcanzar ese objetivo, que los empresarios principales responderán subsidiaria y, en su caso, solidariamente de las obligaciones mencionadas». Más recientemente, la STS 13 septiembre 2022, rec. 10/2021, ha vuelto a incidir sobre esta cuestión a resultas del contenido del Convenio Colectivo del Sector de Hostelería de la provincia de Las Palmas, aunque, esta ocasión, ahonda en la cuestión relativa a la legitimación por lesividad *ex art. 165.1.b LRJS*.

algunos sectores. La idea del *trabajador externalizado* y la precariedad anudada, se acabó convirtiendo en una figura prototípica de todos ellos⁶⁰. La reforma operada por el RD-Ley 32/2021 y, en concreto, el nuevo art. 42.6 ET ha tratado de atenuar, a través de la negociación colectiva, alguno de estos efectos. Extremo que se expone en el epígrafe que sigue.

3. El nuevo art. 42.6 ET: una equiparación de condiciones residual

La exposición de motivos del RD-Ley 32/2021 enmarca la modificación del apartado 6 del art. 42 ET en el propósito de «procurar la necesaria protección a las personas trabajadoras de la contrata o subcontrata, evitando una competencia empresarial basada de manera exclusiva en peores condiciones laborales». El objetivo que persigue la reforma (prosigue) es que la externalización se justifique en «razones empresariales ajenas a la reducción de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de las empresas contratistas».

En este sentido, el fin de la prioridad aplicativa en materia salarial del convenio colectivo de empresa, resultante de la modificación del art. 84.2.a ET, se alinea completamente con este propósito⁶¹ y, además, equipara las reglas con respecto a lo previsto en la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, por la que se transponen al ordenamiento jurídico español las Directivas del Parlamento Europeo y del Consejo 2014/23/UE y 2014/24/UE, de 26 de febrero de 2014 (LCSP) (arts. 101.2.3°, 102.3.2°, 122.2, 149.4.5° y 202.3). De hecho, esta supresión de la antigua letra *d*⁶² es, probablemente, una de las novedades más importantes de la reforma (o, al menos, la que – estimo – puede tener un impacto macroeconómico mayor). Especialmente, porque (aunque no lo hace de forma categórica) aspira a romper la espiral de devaluación salarial como instrumento para obtener una ventaja competitiva (especialmente, en aquellos sectores de escasa productividad)⁶³.

⁶⁰ A. MERINO SEGOVIA, M.C. GRAU PINEDA, *op. cit.*, p. 21, hablan de «outsourcing de la precariedad».

⁶¹ A modo de simple recordatorio, téngase en cuenta que un convenio de centro de trabajo no tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial, puesto que dicha prioridad se predica únicamente de los convenios de empresa, a tenor con lo dispuesto en el art. 84.2 ET (*cf.* STS 22 septiembre 2016, rec. 248/2015; STS 10 noviembre 2016, rec. 290/2015; STS 9 mayo 2017, rec. 115/2016; STS 27 enero 2022, rec. 30/2020 y rec. 33/2020; STS 8 febrero 2022, rec. 20/2020).

⁶² Que rezaba como sigue: «La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa».

⁶³ No obstante, aunque es poco probable, cabría la posibilidad de que se restableciera la

A pesar de lo anterior, la lectura atenta del nuevo marco regulatorio arroja un resultado alejado del propósito recién descrito, cuestionando que se esté dando respuesta al principio de no discriminación que también dice perseguir⁶⁴. Especialmente, porque, como se expondrá en las páginas que siguen, el efecto equiparador que proclama está plagado de *puertas traseras* que permiten su lícita elusión.

Llegados a este estadio, la reproducción de la literalidad del nuevo apartado 6 del art. 42 ET (desplazando al anterior al n. 7), es oportuna a los efectos de la exposición que sigue:

El convenio colectivo de aplicación para las empresas contratistas y subcontratistas será el del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica, salvo que exista otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el Título III.

No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este en los términos que resulten del artículo 84.

Antes de proceder a la disección del complejo juego de reglas generales y excepciones que describe este precepto, conviene hacer las siguientes reflexiones con carácter general (dos):

- en primer lugar (y dejando de lado discutible sistematicidad de la norma, pues, quizás, hubiera sido más oportuno ubicarla en el Título III)⁶⁵, es importante destacar que se trata de una regla que, en la medida que no

prioridad aplicativa en materia salarial a través de la letra *f* («Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET»). A su vez, repárese que la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa se mantiene con respecto a otros aspectos que sí tienen afectación salarial como los descritos en la actual letra *a* (anterior letra *b*): «El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos».

⁶⁴ «Lo anterior no es solo un objetivo plausible y legítimo, sino que, además, existe una razón de fondo vinculada con el principio de no discriminación tal y como ocurre en el caso de puestos, profesiones o sectores con alta ocupación femenina (*v. gr.* colectivo de camareras de piso), y donde resulta difícilmente defendible que dos personas que realizan trabajos de igual valor tengan condiciones laborales diferentes, o incluso carezcan de marco sectorial de referencia, por razón exclusivamente del objeto social o forma jurídica de la empresa contratista o subcontratista a la que se vinculan. Así, el principio de no discriminación e igualdad de trato se asegura mediante la garantía de un convenio colectivo sectorial aplicable sin perjuicio de los derechos de libertad de empresa y negociación colectiva».

⁶⁵ También participa de esta objeción M.L. PÉREZ GUERRERO, *La reforma de la subcontratación: una reforma de mínimos*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2022, n. monográfico, p. 171.

se refiere al convenio colectivo de la empresa principal (y sólo a la actividad de la contrata/subcontrata), sigue alejada de la equiparación de condiciones exigida en la cesión de trabajadores a través de ETT⁶⁶ (aunque la sombra de la posible aplicación de la Directiva 2008/104/CE persiste). De hecho, la Sala IV ya se ha manifestado, *obiter dicta*, al respecto. La citada STS 6 octubre 2022 afirma que «el criterio del vigente artículo 42.6 ET (la aplicación del convenio sectorial de “la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata”) coincide con el criterio de la STS 438/2020, 11 de junio de 2020 (rec. 9/2019), de “la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata”». De modo que (sin perjuicio del nuevo art. 84.2 ET y de la descripción de las nuevas causas de temporalidad del art. 15 ET) esto podría hacer que, desde el punto de vista de la empresa principal, acudir a una contrata siga siendo una opción más *atractiva* que a una ETT (y, por consiguiente, puede ser una palanca que acabe favoreciendo el *statu quo*, o bien, no lo aleje demasiado del punto en el que se encontraba antes de la reforma);

- en segundo lugar, aunque no se diga de forma explícita, si se hace una lectura *entrelíneas* de la norma (y, especialmente, a la luz de la evolución histórica del fenómeno que se ha descrito), es una regla dirigida principalmente a ciertas empresas contratistas (en especial, multiservicios) que no contaban con convenio colectivo propio (recuerden que el principio de correspondencia se había erigido en un obstáculo insalvable para muchas de ellas pudieran contar con uno).

Entrando en el análisis de la norma, su redacción suscita algunas dudas, tanto en la delimitación del supuesto de hecho (los elementos que lo describen), como en la determinación de los efectos que deben desplegarse en cada caso.

En relación a lo primero, la activación del apartado 6, aunque no es una cuestión pacífica, no requiere que concurra el requisito de la “propia actividad” (descrito en el apartado 1 del art. 42 ET). Son varios los argumentos para defender esta interpretación: el carácter claramente restrictivo de este concepto que le ha conferido la jurisprudencia; la explícita referencia a que la regla se aplica «con independencia de su objeto social o forma jurídica»; la posición que el apartado 6 dentro del art. 42 (después de las reglas relativas a los deberes de información previstos en los apartados 3 y 4); la exclusión explícita y única de los centros especiales de empleo (*ex*

⁶⁶ Un exhaustivo análisis de los diversos trabajos preparatorios y borradores de este precepto, anteriores a la reforma de 2021, en M.L. PÉREZ GUERRERO, *op. cit.*, pp. 166-169; E. ROJO TORRECILLA, *La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, 2022, n. 467, pp. 92-93.

DA 27ª ET)⁶⁷. La suma de todos ellos parece que disiparía cualquier intento de acotar el ámbito de aplicación⁶⁸; que no cohonstaría con el propósito proclamado en la exposición de motivos del RD-Ley 32/2021. A su vez, el hecho de que la contrata no sea *habitual* (es decir, sea esporádica), tampoco debería ser un obstáculo para aplicar este apartado.

Desde el punto de vista de los efectos, el mandato que contiene el art. 42.6 ET está descrito conforme a una especie de lógica inversa⁶⁹. Lo que, al albur de la exposición de motivos, parece ser el propósito de la norma (cierta equiparación de las condiciones de trabajo), en realidad, es el efecto residual resultante de la inaplicación de dos reglas anteriores prevalentes. De modo que, para esclarecer el juego aplicativo, conviene *deconstruir* los *ingredientes* del precepto y recategorizar sus mandatos. Esta sería la secuencia resultante:

- primera regla (*regla prevalente*): aplicación del «convenio colectivo propio» de la empresa contratista en virtud de las reglas del art. 84 ET⁷⁰. Esto es, en aplicación del art. 84.1 ET, bien porque sea *prior in tempore*, bien, porque sin serlo tenga prioridad aplicativa *ex* art. 84.2 ET (excluidos, como se apuntará, los salarios recogidos en la anterior letra *a*)⁷¹;
- segunda regla (*regla condicionada*): en caso de que la empresa contratista no cuente con un «convenio colectivo propio», empleando una terminología ciertamente críptica, debe aplicarse el eventual «convenio colectivo estatutario sectorial», que sea distinto del «convenio colectivo estatutario del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata»; y que, a los efectos expositivos que siguen y para distinguir, este último podría denominarse, «convenio colectivo sectorial ordinario»;

⁶⁷ «En los casos de contratas y subcontratas suscritas con los centros especiales de empleo regulados en el texto refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, no será de aplicación el artículo 42.6 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores».

⁶⁸ Comparte también esta aproximación expansiva un amplio sector de la doctrina: L.E. NORES TORRES, [La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre](#), en [Labos, 2022, n. extra](#), pp. 77-78; A. MERINO SEGOVIA, M.C. GRAU PINEDA, *op. cit.*, p. 35; M.L. PÉREZ GUERRERO, *op. cit.*, p. 174; E. ROJO TORRECILLA, *op. cit.*, pp. 96-97; A. DE LA PUEBLA PINILLA, *op. cit.*

⁶⁹ En este sentido también A. DE LA PUEBLA PINILLA, *op. cit.*

⁷⁰ No obstante, esta *regla prevalente*, para J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 326, sólo puede activarse en el caso de que se trate de una subcontratación empresarial de “propia actividad” (lo que, aunque no lo especifica, implicaría que, en caso contrario, no se precipitaría su aplicación, debiéndose acudir a las otras dos reglas que se exponen seguidamente).

⁷¹ Recuérdese que rezaba como sigue: «La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa».

- tercera regla (*regla residual*): en el caso de que ninguno de los dos primeros convenios anteriores existente, debe aplicarse el recién mencionado «convenio colectivo estatutario sectorial ordinario». En relación a este último, también se suscitan algunas dudas en la doctrina. Un sector⁷² apuesta por entender que debe aplicarse el convenio de la actividad de la empresa principal. En cambio, como se ha avanzado, creo que sólo cabe entender que debe aplicarse un principio de especialidad, porque la norma explícitamente habla de la «actividad desarrollada en la contrata» por la contratista. Por este motivo, no hay duda que se está refiriendo al servicio que presta en la principal (y no la actividad de esta última)⁷³. La reforma operada por el RD-Ley 32/2021 no pretendía aproximarse tanto al régimen previsto para las ETT (y la jurisprudencia, como se acaba de apuntar, ya ha avanzado cómo debe ser interpretado).

A la luz de estas reglas y en una primera valoración de conjunto (y sin perjuicio de la regla de concurrencia de convenios colectivos del art. 84.1 ET y de las de descuelgue, a las que me referiré más tarde), la pretendida equiparación de condiciones que persigue el art. 42.6 ET podría ser un objetivo con un grado de cumplimiento débil o residual. Más en profundidad, de la secuencia de reglas para determinar los efectos que se desprenden del supuesto de hecho emergen, al menos, dos conflictos interpretativos importantes de carácter general y dos de carácter específico, para un tipo de empresas en particular (las EMS). Empezando por los primeros, puede afirmarse lo siguiente:

- en primer lugar, surge la duda respecto de qué debe entenderse por convenio colectivo “propio”. O, dicho de otro modo, si un convenio colectivo de ámbito inferior (de franja o de centro), también podría recibir tal calificación⁷⁴. Es la primera vez que el ET acude a este adjetivo (ningún otro precepto usa este término). No obstante, en la medida que la norma se remite permanentemente a la *empresa*, sostener otra cosa sería forzado. No obstante, algunas empresas podrían pretender una modulación interpretativa de la norma. Especialmente, en el caso de empresas contratistas que, por ejemplo, al no cumplir con el principio de correspondencia, no tengan vedada la formalización de un convenio colectivo de empresa. Repárese que el incentivo para batallararlo es evidente, pues, al verse sometidas a las reglas del convenio colectivo de

⁷² J.L. GOÑI SEIN, *Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable*, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, 2022, n. 13, p. 93.

⁷³ En este sentido también A. MERINO SEGOVIA, M.C. GRAU PINEDA, *op. cit.*, pp. 38-39; A. DE LA PUEBLA PINILLA, *op. cit.*

⁷⁴ J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 328, defiende que el concepto de *convenio colectivo propio* podría ser de empresa de ámbito inferior.

sector (el que sea), es probable que (si prestan servicios de escaso valor añadido) pierdan competitividad frente a otras contratas que, al contar con su convenio colectivo de empresa, puedan ser más agresivas en la política de precios;

- la segunda gran duda (y la doctrina es unánime al respecto), gravita sobre la segunda regla, esto es, la denominada *regla condicionada*. Aunque todo indica que se está refiriendo a un futuro y eventual convenio colectivo estatutario sectorial de EMS⁷⁵, es difícil afinar más sin caer en la reiteración de normas que ya estaban recogidas en el ET (arts. 83.2 y 84, apartados 3 y 4; de ahí que la sistematicidad del art. 42.6 ET sea, como se ha apuntado, criticable)⁷⁶. En todo caso, tratando de identificar elementos que permitan la mayor acotación posible (y así contribuir a disipar el mayor número de dudas), adviértase que tanto la *regla condicionada* como la *regla residual* participan de los mismos principios activos: convenio colectivo estatutario (*ex* Título III ET), ámbito sectorial y sin precisión del ámbito geográfico.

La determinación de los efectos que precipita la aplicación del art. 42.6 ET proyecta, como se ha avanzado, una problemática específica cuando se trata de las EMS (en concreto, dos) y que se añadirían a los dos conflictos generales recién expuestos. Veámoslos brevemente:

- primero, si la contratista es una EMS que presta servicios *integrales* en la cliente, a los trabajadores *en misión* se les aplicarán los convenios de los sectores respectivos. Lo que, en algunos casos, podría plantear alguna dificultad de delimitación de la norma convencional a aplicar. Por ejemplo, si uno de los trabajadores presta servicios adscritos a más de un sector; o bien, si los presta indistintamente a lo largo de su jornada laboral sin posibilidad de identificar un patrón de reparto en un marco temporal. En el primer caso, debería aplicarse cada uno de los convenios específicos; y, en el segundo, si no puede cuantificarse, lo más ajustado sería acudir al convenio de la actividad prevalente que se ejecute en la cliente (salvo que se constate una descompensación deliberada con ánimo fraudulento);
- segundo, el juego aplicativo de la primera regla, la *prevalente*, también puede suscitar dudas importantes respecto de la verdadera extensión de las reglas previstas en un convenio colectivo de ámbito superior al de la empresa si la contratista es una EMS. Especialmente porque, el carácter preeminente y sin condiciones de esta regla (y que exige aplicar el *convenio*

⁷⁵ Así también lo expone L.E. NORES TORRES, *op. cit.*, p. 80.

⁷⁶ Para J.M. MORALES ORTEGA, *op. cit.*, p. 249, esta expresión se refiere a los acuerdos del art. 83.2 ET.

colectivo propio), plantea la duda sobre la intensidad de su *blindaje*. Es decir, si lo hace absolutamente impermeable a lo que pueda establecer el convenio de ámbito superior del sector que sea aplicable, o no. Por ejemplo, esta controversia podría suscitarse (entre otros muchos supuestos) en relación a las cláusulas de subrogación de plantilla de actividades intensivas en mano de obra (desmaterializadas) previstas en un convenio sectorial (y, por ende, sometidas a la citada doctrina *Temco/Somoza Hermo*). Si la EMS tiene un *convenio propio*, de acuerdo con la literalidad del nuevo art. 42.6 ET, se da el supuesto de hecho para exonerar *ex lege* la aplicación plena del *convenio colectivo sectorial* de la actividad que desarrolla en la principal. Téngase en cuenta que, si la empresa contratista no fuera EMS y tuviera un *convenio colectivo propio*, sí quedaría dentro del ámbito de aplicación funcional del convenio colectivo del sector y, por ende, sí quedaría sujeta a las reglas subrogatorias de la plantilla. La remisión del art. 42.6 ET al art. 84 ET (y el hecho de que estas cláusulas no están incluidas en el listado del art. 84.2 ET⁷⁷), garantizará su aplicación. Ahora bien, lo anterior es más discutible si en la sucesión de contratistas interviene una EMS, especialmente, porque el ámbito de aplicación funcional del convenio colectivo sectorial se quedará *corto*. La doctrina jurisprudencial existente (dictada con anterioridad al RD-Ley 32/2021) sobre el convenio colectivo aplicable a las EMS no parece que permita alcanzar una conclusión distinta. Tal y como la interpreto, los criterios que ha establecido la Sala IV (como se ha expuesto, son tres distintos en función de las circunstancias concurrentes) se han formulado en situaciones en las que dichas contratistas no tenían un convenio colectivo de empresa (y esta no es la situación que describe el supuesto de hecho que precipita la aplicación de la *regla prevalente* del art. 42.6 ET). La última doctrina jurisprudencial, precisamente, ha ratificado la imposibilidad de extender las reglas subrogatorias previstas en un convenio colectivo a una empresa que quede fuera de su ámbito de aplicación⁷⁸. En definitiva,

⁷⁷ Recuérdese, así lo prevé, entre otras, la STS 7 marzo 2018, rec. 267/2016.

⁷⁸ Por ejemplo, la STS 30 marzo 2022, rec. 2375/2020, ha establecido que, en una sucesión de contrata (consistente en el servicio de portero-recepcionista de un centro público) en la que la empresa saliente es un centro especial de empleo (CEE) y la entrante una EMS sin *convenio colectivo propio*, dado que la contrata no tenía por objeto la limpieza, jardinería ni seguridad privada, no resulta de aplicación ningún convenio colectivo sectorial. Por este motivo, entiende el Alto Tribunal, la subrogación empresarial no puede imponerse por el convenio colectivo de los CEE a la empresa entrante porque no tiene dicha condición (por motivos temporales, no es de aplicación el art. 130 LCSP). Además, tampoco puede declararse la existencia de sucesión legal, al amparo del art. 44 ET, al no haberse acreditado la transmisión de una unidad productiva autónoma entre la empresa saliente y la entrante.

salvo que la doctrina jurisprudencial sea objeto de modulación para estos casos, todo parece indicar que la *regla prevalente* del art. 42.6 ET *blinda* a las EMS frente a cualquier contenido establecido en un convenio colectivo sectorial (salvo del que, eventualmente, se acabe pactando para este sector de EMS)⁷⁹. Si bien es cierto que podría objetarse que esta conclusión arroja resultados controvertidos, si se opta por quebrar este blindaje, se suscitaría la duda respecto de qué contenido del convenio colectivo sectorial, en contra de la literalidad del art. 42.6 ET, debe ser aplicado y por qué.

Así pues, en una visión de conjunto de lo recién descrito, se confirmaría la hipótesis inicialmente expuesta: la garantía de igualdad de condiciones que aspira a cumplir el nuevo apartado 6 del art. 42 ET es manifiestamente deficiente⁸⁰. De hecho, como se expondrá en el epígrafe que sigue, esta limitación se ahonda desde el instante que el art. 84 ET y el descuelgue salarial se erigen en verdaderas *puertas traseras* que pueden operar como un sumidero para el efectivo cumplimiento de este objetivo.

4. El art. 84.2 ET y el descuelgue: las puertas traseras

La reforma operada por el RD-Ley 32/2021 no ha afectado a todo el contenido del art. 84 ET ni tampoco a las reglas relativas al descuelgue salarial. De modo que, de nuevo, la pretendida equiparación que proclama la exposición de motivos podría quedar muy lejos de hacerse realidad.

En relación a la concurrencia de convenios, recuérdese que, en virtud del art. 84.1 ET (y sin perjuicio de lo que pueda acordarse *ex art. 83.2 ET*), un convenio colectivo de empresa puede configurar (sin acudir a la prioridad

Téngase en cuenta que, para los CEE, el TS ha fijado que «cuando se produce una sucesión en una contrata en la que la empresa saliente tiene la condición de centro especial de empleo y la empresa entrante no, opera la subrogación contractual cuando así lo disponga el convenio colectivo sectorial, en cuyo caso la empresa entrante debe asumir a los trabajadores discapacitados de la empresa saliente, que sí ostenta la citada condición». Y conviene recordar que este criterio es exclusivo para los CEE. O, dicho de otro modo, debe entenderse como una excepción a la regla general aplicable a las sucesiones de contratas en las que no intervienen estos CEE. Y, en el eventual caso de que la contratista saliente tenga en su convenio colectivo de empresa una cláusula subrogatoria, tampoco sería de aplicación a la entrante (sea o no EMS), pues, es claro que también quedaría fuera de su ámbito de aplicación funcional.

⁷⁹ Si la EMS entrante con convenio colectivo propio decidiera contratar a una parte esencial de la plantilla de la contratista saliente, al margen de la discusión sobre la aplicación o no de las reglas subrogatorias previstas en el convenio sectorial, sí se acabaría precipitando la aplicación del art. 44 ET.

⁸⁰ En este sentido también J.L. MONEREO PÉREZ, *op. cit.*, p. 329.

aplicativa que habilita el art. 84.2 ET) una unidad de negociación anterior en el tiempo al convenio colectivo del sector. En tal caso, todas sus disposiciones (incluidas las relativas a la materia salarial) prevalecerían sobre las previstas en el sectorial a pesar de la reforma del art. 84.2 ET⁸¹.

El hecho de que la jurisprudencia⁸² haya entendido que la prohibición de concurrencia de convenios colectivos no se extiende a los períodos de ultraactividad⁸³, esto permitiría (salvo que se establezcan *cláusulas de protección*, a través de prórrogas o que lo haya habilitado el sectorial a través del art. 83.2 ET)⁸⁴, un mayor juego de la *regla prevalente* del art. 42.6 ET (y, obviamente, si no se *protege* el convenio *propio*, en contrapartida, también puede permitir el juego de la *regla condicionada* o de la última posible, la *residual*)⁸⁵.

En paralelo, es importante recordar que las opciones de reducción salarial del convenio colectivo sectorial vía descuelgue o por modificación sustancial de las condiciones de trabajo (MSCT) permanecen sin cambios. Por consiguiente, es muy probable que el nuevo marco normativo se convierta en un acicate para revitalizar la búsqueda de alternativas por parte de las empresas contratistas que lo necesiten.

Desde este punto de vista, una de las cuestiones que probablemente habrá que analizar es si es posible acordar un salario inferior teniendo en cuenta la posibilidad de descuelgue prevista en el art. 82.3 ET y/o bien, una MSCT

⁸¹ Una posible interpretación de las reglas transitorias en, I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, *Incidencia debilitadora de las reglas de concurrencia de convenios colectivos en la ultraactividad indefinida*, en *Temas Laborales*, 2022, n. 164, pp. 99-104. Por otra parte, comparto con J. LAHERA FORTEZA, *op. cit.*, que con la reforma «Se ha perdido una oportunidad para aclarar legalmente cuando un convenio colectivo es primero en el tiempo a los efectos del art. 84 ET, lo que ahora en salarios resulta fundamental. Se podría haber establecido el criterio de la fecha de firma, el de solicitud del registro público del convenio o el de su publicación oficial, siendo quizás razonable mantener como fecha de referencia la presentación ante registro público».

⁸² STS 5 octubre 2021, rec. 4815/2018, y STS 8 enero 2020, rec. 129/2018.

⁸³ Aspecto que había defendido en la STS 30 diciembre 2015, rec. 255/2014.

⁸⁴ Así lo han ratificado recientemente las dos STS 27 enero 2022, cit.

⁸⁵ Por otra parte, en la medida que «el efecto de la prohibición de concurrencia, por tanto, no es la nulidad del nuevo convenio colectivo, sino la declaración de su inaplicación mientras esté vigente el anterior» (STS 5 octubre 2021, cit.), podría suceder que el convenio colectivo de empresa registrado durante la vigencia del convenio colectivo sectorial entrara en vigor durante la ultraactividad del convenio colectivo del sector en cuyo caso, prevalecería su contenido íntegro (incluido el salarial) en virtud del art. 84.1 ET. Lo mismo, obviamente, sucedería si el convenio colectivo se registrara durante la ultraactividad del sectorial y antes de su registro (en cambio, si el sectorial ya estuviera registrado, estaría limitado por las reglas del art. 84.2 ET).

(*ex art. 41 ET*). En una interpretación integradora de estos preceptos⁸⁶, es claro que no cabe una reducción salarial prevista en convenio colectivo sectorial a través de una MSCT. En cambio, sí sería posible un descuelgue siempre que se siga el procedimiento previsto en el art. 82.3 ET (teniendo muy presente el contenido del art. 41.4 ET). Y, en este sentido, la descripción de las causas es determinante (sin perjuicio de la presunción de su concurrencia si media acuerdo):

- en primer lugar, porque cabe acudir a «pérdidas previstas» (y, en este sentido, la analítica predictiva, podría acabar adquiriendo una importancia creciente)⁸⁷;

⁸⁶ Según la STS 8 octubre 2020, rec. 122/2019, la interpretación integradora de los arts. 41 y 82.3 ET (no afectados por la reforma y, por consiguiente, debe entenderse que esta doctrina es plenamente vigente) implica que (en una extensa cita, pero especialmente ilustradora) «la empresa puede acudir al procedimiento del art. 41 ET, para aplicar modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo cuando afecten a materias que no estén reguladas en un convenio colectivo de naturaleza estatutaria, pero debe necesariamente sujetarse al específico procedimiento del art. 82.3 ET, cuando lo que pretende es inaplicar condiciones de trabajo reguladas en esa clase de convenios, para descolgarse de las mismas en razón de las alegadas causas económicas, productivas, técnicas u organizativas, que pretende hacer valer a tal efecto. La principal diferencia entre una y otra clase de procedimiento, en lo que ahora interesa, es el hecho de que el art. 41 ET permite al empresario aplicar unilateralmente las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo una vez que el periodo de consultas ha finalizado sin alcanzar un pacto, y con independencia del resultado final de su eventual impugnación judicial, mientras que el art. 82.3 ET no admite esa decisión unilateral de la empresa, sino que impone distintos mecanismos de intermediación y arbitraje cuando ha terminado sin acuerdo el periodo de consultas». De modo que «La traslación de esta reglas al caso de autos nos lleva a entender que no es contraria a derecho la decisión de la empresa, consistente en abrir un periodo de consultas para implantar distintas modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, y a su vez, para negociar la posible inaplicación de lo previsto en el convenio colectivo en materia salarial, informando a la RLT de esta doble y diferenciada finalidad, para lo que presenta sendas memorias explicativas de las razones que justificarían la adopción de cada una de ellas. No hay obstáculo legal que impida a la empresa instar simultáneamente ese doble procedimiento negociador de los arts. 41 y 82.3 ET, si considera que la situación en la que se encuentra requiere la adopción de medidas de modificación sustancial de condiciones de trabajo, alguna de las cuales obliguen a la inaplicación de lo previsto en el convenio colectivo. En ese escenario, el fracaso de la negociación no será obstáculo para que la empresa adopte unilateralmente la decisión de introducir MSCT que no conlleven la inaplicación del convenio colectivo, tal y como así hizo en este caso con aquellas medidas que la sentencia recurrida ha convalidado por considerarlas justificadas, en razón de la acreditada situación económica negativa. Pero la finalización sin acuerdo del periodo de consultas no permite en cambio la unilateral inaplicación de las condiciones retributivas reguladas en el convenio colectivo, debiendo acudir en ese caso a los distintos mecanismos de mediación a los que se refiere el art. 82.3 ET».

⁸⁷ Ver, al respecto, I. BELTRAN DE HEREDIA RUIZ, [Despido por causa económica preventivo y](#)

- en segundo lugar, porque (como saben) también es posible *activar* el descuelgue si se da una «disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas» (entendiéndose por tal «si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior»)⁸⁸.

Por otra parte, también conviene recordar (pues, la reforma no lo ha modificado) que la posibilidad de acudir a un descuelgue en empresas o centros de trabajo que no cuenten con representación de los trabajadores es pacífico en los tribunales⁸⁹. Así pues, es claro que el art. 82.3 ET puede ser una vía para devaluar el impacto del objetivo perseguido por el RD-Ley 32/2021.

Finalmente, en cuanto a la posibilidad de acudir al art. 41 ET, si bien es cierto que la doctrina jurisprudencial es relativamente clara al respecto (impidiéndolo), reparen que, el acceso a este cauce podría estar condicionado a que la *teoría de la contractualización* del convenio colectivo se mantenga o no vigente⁹⁰.

teorema de Bayes, en *IUSLabor*, 2021, n. 1.

⁸⁸ No obstante, también debe tenerse en cuenta que la STS 15 diciembre 2020, rec. 22/2019, ha establecido que un convenio colectivo puede habilitar para un colectivo específico de trabajadores que el régimen jurídico del horario sea objeto de un acuerdo sin necesidad de acudir al procedimiento del descuelgue *ex* art. 82.3 ET y sí en cambio el de una MSCT. En concreto, el precepto reza como sigue: «Las Empresas podrán establecer horarios, continuados o no, distintos para el personal directivo y auxiliar del mismo (incluidos los chóferes) en el mínimo que precise, y para el personal de producción (gestores y visitadores), así como adecuar el horario de servicio al público y, por tanto, el del mínimo de personal indispensable para prestarlo, al que tengan otras entidades o establecimientos no bancarios de análoga función», lo que supone una habilitación del propio convenio colectivo para negociar el acuerdo al respecto, sin necesidad de acudir al procedimiento de descuelgue del art. 82.3 ET».

⁸⁹ Por todas, STSJ Andalucía, Sevilla, 9 junio 2021, rec. 1920/2021.

⁹⁰ Una de las cuestiones que, en hipótesis, podrían plantearse con el nuevo marco normativo es determinar si la teoría de la *contractualización* del convenio colectivo sigue vigente o no (especialmente porque, si bien es *hija* de un específico contexto normativo – la reforma de 2012 –, está formulada en términos que exceden de este marco). Las problemáticas que se derivaban de esta controvertida doctrina (el mantenimiento de tres teorías jurisprudenciales simultáneas así lo evidencia) sugiere que lo ideal sería que este cuerpo doctrinal fuera superado y se volviera al marco teórico anterior a la reforma de 2012 (advirtiéndose que, si las condiciones del convenio colectivo siguen *contractualizándose*, las empresas, por ejemplo, podrían acudir al art. 41 ET para reducir los salarios al margen de la vía del descuelgue). Al respecto, aunque la reforma podría dejar sin contenido esta jurisprudencia del TS, en hipótesis, podría darse alguna situación en las que sea conveniente seguir acudiendo a la misma. Por ejemplo, si en un convenio colectivo se prevé una limitación temporal de la ultraactividad (cabe un pacto en este sentido) y, alcanzado este plazo, no hubiera ningún convenio colectivo aplicable al que acudir, parece razonable entender que podría seguir acudiéndose a la contractualización (de nuevo, el sustrato

5. Una última valoración: una respuesta insuficiente

Combatir la precariedad del trabajo externalizado era una asignatura pendiente del mercado de trabajo español. Y, desde este punto de vista, puede afirmarse que la reforma de 2021 era oportuna.

A pesar de que se conocían perfectamente los factores causantes, la mejora de las condiciones de los trabajadores subcontratados, que grandilocuentemente proclama la exposición de motivos del RD-Ley 32/2021, ha quedado profundamente condicionada. La dependencia de las empresas contratistas que desarrollan actividades de escaso valor añadido a la precariedad que supura del trabajo externalizado, resultante del efecto combinado de múltiples factores que la han estimulado durante décadas, ha impedido una reforma más ambiciosa. Asumiendo que el mercado es especialmente hábil a la hora de identificar puntos ciegos en el sistema legal, es obvio que los explotará hipertróficamente si ofrecen una ventaja competitiva. Pese a que el Tribunal Supremo ha neutralizado alguno de los factores que estimulaban el trabajo externalizado, el nuevo art. 42.6 ET, mediante el generoso juego de excepciones, sigue habilitando uno importante. Por ello, los cambios legislativos podrían acabar siendo inocuos (o muy inferiores a los necesitados) y el problema cronificarse (o, peor aún, agravarse). El mantenimiento sin cambios del art. 84.1 ET es la clave de bóveda que, como en el Gatopardo, asegura que, pese a los cambios, todo siga igual.

Paradójicamente, la reforma no sólo ha mantenido el *statu quo* de las EMS, sino que todo indica que las de mayor tamaño han salido reforzadas e, incluso, claramente beneficiadas. Las que queden sometidas al convenio colectivo sectorial y, en particular, las que, por su tamaño, no puedan negociar un convenio colectivo propio, tendrán muchas dificultades para sobrevivir al quedar sometidas a condiciones de trabajo superiores (especialmente, en términos de precios) y perder competitividad (salvo que acudan al descuelgue).

En el fondo, el apartado 6 del art. 42 ET recoge un mero ajuste *cosmético*.

La reforma, en tanto que resultante de un acuerdo entre los interlocutores sociales, en realidad, es el reflejo del mejor acuerdo posible atendiendo al equilibrio de fuerzas existente en un momento dado. Describe un mínimo denominador común y, salvo que se apele al TJUE para preservar el efecto

teórico que la fundamentaba, aunque estaba estrechamente unido a un contexto normativo específico, lo trascendía).

útil de la Directiva de ETT frente al *modus operandi* de algunas contratas y, en particular de las EMS, parece que será el *hábitat* en el que se desarrollará el trabajo externalizado en lo sucesivo.

6. Bibliografía

ALFONSO MELLADO C.L. (2022), *La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021: orígenes y contenido*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I. (2022), *Incidencia debilitadora de las reglas de concurrencia de convenios colectivos en la ultraactividad indefinida*, en *Temas Laborales*, n. 164, pp. 85-105

BELTRAN DE HEREDIA RUIZ I. (2021), *Despido por causa económica preventivo y teorema de Bayes*, en *IUSLabor*, n. 1, pp. 66-98

DE LA PUEBLA PINILLA A. (2022), *El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas*, en *Trabajo y Derecho*, n. 88

GOÑI SEIN J.L. (2022), *Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable*, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 13, pp. 81-99

LAHERA FORTEZA J. (2022), *La reordenación de salarios en la negociación colectiva*, en *Trabajo y Derecho*, n. 88

MERCADER UGUINA J.R. (2022), *El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿punto de llegada o de partida?*, en *Labos*, n. extra., pp. 111-128

MERCADER UGUINA J.R. (2022), *La desaparición de la preferencia aplicativa de los convenios de empresa en materia salarial: ausencias y presencias en el artículo 84 ET*, en *Revista de Derecho Laboral vLex*, n. 5, pp. 97-103

MERINO SEGOVIA A., GRAU PINEDA M.C. (2021), *La subcontratación de obras y servicios en el RD-L 32/2021: a propósito de la realidad social y laboral de las camareras de piso*, en *Revista de Derecho Social*, n. 96, pp. 19-46

MONEREO PÉREZ J.L. (2022), *Subcontratación empresarial y reforma laboral*, en J.L. MONEREO PÉREZ, S. RODRÍGUEZ ESCANCIANO, G. RODRÍGUEZ INIESTA (dirs.), *La reforma laboral de 2021: estudio técnico de su régimen jurídico*, Laborum

MORALES ORTEGA J.M. (2022), *Negociación colectiva, impasse negocial y convenio colectivo tras el RDL 32/2021*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. monográfico, pp. 223-257

NORES TORRES L.E. (2022), *La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre*, en *Labos*, n. extra., pp. 73-82

PÉREZ CAPITÁN L. (2022), *La Reforma Laboral de 2021 y los cambios en la negociación colectiva*, en *Estudios Latinoamericanos de Relaciones Laborales y Protección Social*, n. 13, pp. 63-80

PÉREZ GUERRERO M.L. (2022), *La reforma de la subcontratación: una reforma de mínimos*, en *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, n. monográfico, pp. 157-182

ROJO TORRECILLA E. (2022), *La reforma laboral de 2021. Negociación colectiva, flexibilidad interna y subcontratación*, en *Trabajo y Seguridad Social – CEF*, n. 467, pp. 77-117

VICENTE PALACIO A. (2016), *Empresas multiservicios y precarización del empleo. el trabajador subcedido*, Atelier

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”, construyendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y de trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternational.it.

