

**SUBTEMA AL QUE SE PRESENTA:** *El nuevo modelo de negociación colectiva tras la última reforma laboral* (Segundo Panel: Negociación Colectiva)

## **EL ALCANCE DE LAS REGLAS DE DETERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO EN LAS CONTRATAS TRAS LA REFORMA 32/2021<sup>1</sup>**

JOSÉ MANUEL SÁNCHEZ TORRADO

*Contratado Predoctoral*

Universidad de Sevilla

1. CONTEXTO NORMATIVO PREVIO A LA REFORMA LABORAL DE 2021 Y ALGUNOS DE SUS EFECTOS
  - 1.1. Situación previa a la reforma laboral 32/2021 y algunos efectos
  - 1.2. Objetivos de la reforma laboral 32/2021 en materia de contratas
2. LAS REGLAS LEGALES PARA LA DETERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LAS CONTRATAS
  - 2.1. Convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica
    - 2.1.1. Concurrencia de misma actividad en la contrata y empresa principal
    - 2.1.2. Principio de especialidad y actividad de la contrata
    - 2.1.3. Con independencia del objeto social o forma jurídica
  - 2.2. La excepción de existencia de otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III
    - 2.2.1. Acuerdo marco y convenios colectivos previstos en el art. 83.2 ET
    - 2.2.2. Convenio colectivo de empresas multiservicios
  - 2.3. La excepción de existencia de convenio propio de la empresa contratista o subcontratista aplicable en los términos que resulten del art. 84 ET
3. CLÁUSULAS DE CONVENIOS DE SECTOR GARANTISTAS DE CONDICIONES LABORALES MÍNIMAS EN CONTRATAS
4. CONSIDERACIONES FINALES

---

<sup>1</sup> Este trabajo es parte de la ayuda PRE2022-104936, financiado por MCIN/AEI/10.13039/501100011033 y por el FSE+. Asimismo, este trabajo se enmarca en el Proyecto de Investigación “*La negociación colectiva como instrumento de gestión anticipada del cambio social, tecnológico, ecológico y empresarial*” (PID2021-12225377NB-I00), Plan Estatal 2021-2023, Ministerio de Ciencia e Innovación.

# 1. CONTEXTO NORMATIVO PREVIO A LA REFORMA LABORAL DE 2021 Y ALGUNOS DE SUS EFECTOS

## 1.1. Situación previa a la reforma 32/2021 y algunos efectos

La reforma laboral aprobada a través del Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo<sup>2</sup>, tanto en materia de negociación colectiva como de subcontratación, ha incidido de forma favorable en las relaciones laborales en el marco de una contrata, frenando el uso de la externalización basado en la precarización de las condiciones laborales, siendo esta una práctica extendida al amparo de la desregulación del convenio colectivo aplicable a las contratas y la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial operada por la reforma laboral de 2012<sup>3</sup>. A pesar del efecto positivo de la reforma 32/2021 en este campo, el alcance resulta cuestionado por no neutralizar de forma total la utilización de la externalización productiva con el fin de reducir costes laborales, ni garantizar la igualdad de condiciones laborales ante dos trabajos de igual valor en el marco de las relaciones triangulares.

Con carácter previo a la reforma 32/2021, la normativa no establecía ninguna disposición relacionada con el convenio colectivo aplicable a la contrata y, además, se preveía la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, entre otras<sup>4</sup>. En este contexto, como apuntan numerosos estudios sobre la materia, se incrementó la firma de los convenios colectivos de empresa utilizados como una vía para realizar un descuelgue de facto del convenio colectivo del sector en materia salarial. En esta tesitura, se multiplicó la creación de empresas multiservicios (EMS en adelante) con el fin de eludir la aplicación del convenio colectivo sectorial de referencia, para prestar servicios en otras empresas a precios más competitivos a costa de la precarización de las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras<sup>5</sup>.

A mero título ilustrativo, la STS de 2 de febrero de 2021 (rec. 128/2019) establece la nulidad del convenio colectivo de una empresa contratista dedicada a la hostelería por vulneración del principio de correspondencia<sup>6</sup>, convenio de empresa con retribuciones equivalentes al SMI. Si bien, este tipo de prácticas empresariales agresivas, en busca de competitividad en detrimento de las condiciones laborales de las personas trabajadoras, encontró un obstáculo legal en el principio de correspondencia<sup>7</sup>. Según este principio, debe existir una identificación o correspondencia entre la representación social y el ámbito de

---

<sup>2</sup> Real Decreto-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 (BOE 30-12-2021).

<sup>3</sup> Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral (BOE 8-7-2012).

<sup>4</sup> A pesar de la desregulación en esta materia, ha habido propuestas normativas. *Vid.* Proposición de Ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados (BOE 9-9-2016). A este respecto, *vid.* Rodríguez Piñero Royo, M., “Un cambio de paradigma en la regulación laboral de las contratas”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, 2021, pp. 11-23.

*Vid. et.* Proposición no de Ley presentada por el Grupo Parlamentario Socialista, relativa a igualar las condiciones salariales de los trabajadores subcontratados (núm. 161/001782) (BOCG 22-12-2020).

<sup>5</sup> Vivero Serrano, J. B., Cruz Villalón, J., Pérez Rey, J., Sepúlveda Gómez M., Morato García R. “La prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial”, en AA.VV. *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Alfonso Mellado, C. L., Almendros González, M. A., Merino Segovia, A., Sanguinetti Raymond, W., Vivero Serrano, J. B., Casas Baamonde, M.E. (Coords.), Observatorio de la negociación colectiva, Lefebvre, Madrid, 2016, pp. 121-125.

<sup>6</sup> ECLI:ES:TS:2021:401.

<sup>7</sup> *Vid.* STS de 8 de febrero de 2022 (rec. 20/2020). ECLI:ES:TS:2022:615.

aplicación del convenio<sup>8</sup>. En este sentido, con la vigencia de la prioridad aplicativa salarial del convenio de empresa y la ausencia de ultractividad operada por la Ley 3/2012 se crearon multitud de convenios de empresa que vulneraban el referido principio<sup>9</sup>. Concretamente, en muchas ocasiones se aprobaba un convenio colectivo de empresa con diferentes centros de trabajo, a pesar de que solo había sido negociado en un centro de trabajo, normalmente, el más cercano a la dirección de la empresa. Consecuentemente, esta práctica fue causante de una gran cantidad de sentencias de nulidad de convenios colectivos de empresa por una vulneración de la conformación de la representación de la bancada social conforme a los dispuesto en el art. 87 ET<sup>10</sup>.

Además de la huida del convenio colectivo sectorial hacia el convenio colectivo de empresa al amparo del art. 84.2 ET de la Ley 3/2012, se observaba también una huida a través del uso de contratas, desde convenios colectivos sectoriales más garantistas (convenios sectoriales específicos) hacía convenios sectoriales con peores condiciones laborales (convenios sectoriales generales). Por ejemplo, de hostelería hacia limpieza, de finca urbanas hacía limpieza o desde banca a consultoría. En este sentido, nos encontramos ante dos convenios sectoriales que presentan un ámbito funcional parcialmente común. En ese marco, la empresa principal con base en el derecho a la libertad de empresa (art. 38 CE) puede externalizar un servicio perteneciente a su propia actividad que podría incluirse en el ámbito funcional de un convenio colectivo sectorial distinto al aplicable a la empresa principal, cuyas condiciones laborales son inferiores tanto al convenio sectorial de la principal como a su posible convenio de empresa. Ante esta circunstancia, como indica la doctrina, la empresa principal decide si subcontratar o no y “al hacer esta elección en la forma de producción, y a través de la elección misma, está también determinando qué convenio colectivo, de entre los varios posibles, es el que se va aplicar a los trabajadores que participen en su proceso productivo”, lo cual supone una ventaja y una causa determinante de la proliferación de las contratas<sup>11</sup>.

En el contexto descrito previamente, la negociación colectiva ha regulado la externalización con el fin de evitar los efectos más gravosos para las personas trabajadoras en contratas. Más concretamente, nos referimos a la práctica negocial sectorial a través de la cual se extiende las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo sectorial de la empresa principal a las personas trabajadoras externalizadas, para evitar la precarización de sus condiciones salariales por el hecho de prestar servicio a través de una contrata. Esta regulación convencional, reconocida por la jurisprudencia, plantea cuestiones controvertidas como, entre otras, su compatibilidad con el principio de correspondencia o con el derecho de la competencia y las garantías de las partes en caso de incumplimiento. En este sentido, resulta de interés analizar si tras la reforma laboral de 2021 se relativiza esta función de la negociación colectiva, o sigue resultando necesaria para evitar la discriminación en las

---

<sup>8</sup> Vid. STS de 28 de enero de 2017 (rec. 24/2017). ECLI:ES:TS:2017:206.

<sup>9</sup> En relación a los límites de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa, *vid. et.* Gómez Gordillo, R., “La preferencia del convenio colectivo de empresa. Análisis de los límites materiales de aplicación de uno de los pilares de la reforma de 2012, en AA.VV., *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*. Cruz Villalón, J.(Dir.), Cinca, Madrid, 2017, pp. 54-75.

<sup>10</sup> Rojo Torrecillas, E. “El principio de correspondencia: significado y consecuencias”, en AA.VV., *La negociación colectiva como institución central del sistema de relaciones laborales. Estudios en homenaje al profesor Fernando Valdés Dal-Ré*, Cruz Villalón, J., González-Posada Martínez, E., y Molero Marañón, M. L., (Dir.), Boamarzo, Albacete, 2021, pp. 330-340.

<sup>11</sup> Sepúlveda Gómez M., “La estructura de la negociación colectiva: problemas a resolver”, *Revista española de Derecho del Trabajo*, núm. 127, 2005, p. 337.

condiciones laborales de los trabajadores de las contratadas y subcontratadas respecto de los trabajadores de la empresa principal.

## **1.2. Objetivos de la reforma 32/2021 en materia de contratadas**

La reforma operada por el RDL 32/2021 pretende incidir en la realidad existente en materia de contratadas y convenio colectivo aplicable, caracterizada por la ausencia de regulación específica al respecto.

Las medidas previstas en esta reforma son fruto del dialogo social lo cual puede explicar la complejidad de la misma, resultando el ejemplo más paradigmático el art. 42.6 ET. Asimismo, el origen de la norma puede explicar también dos desajustes observados en relación con el artículo citado: el primero, más normal, entre el texto de la norma que se esperaba aprobar y el articulado finalmente aprobado; y, el segundo, más atípico, entre los objetivos de la exposición de motivos y el tenor literal de la norma aprobada<sup>12</sup>. Por ello, con carácter inicial, sostenemos que la norma nace ineficaz parcialmente debido a la imposibilidad del nuevo art. 42.6 ET de alcanzar los objetivos marcados por la exposición de motivos, como indicamos seguidamente.

En materia de negociación colectiva y contratadas y subcontratadas, el preámbulo de la norma destaca tres problemas: primero, la utilización de convenios colectivos como mecanismos de flexibilidad interna, actuando a modo de convenios de descuelgue; segundo, la falta de certeza sobre los instrumentos convencionales aplicables en el marco de la descentralización; y, tercero, las reglas de aplicación preferente del convenio colectivo de empresa. Según la exposición de motivos, estas situaciones provocan un aumento de la inseguridad jurídica, afectación a la transparencia competitiva y una distorsión de la capacidad competitiva de aquellas empresas que no reducen las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Consecuentemente, la reforma pretende modernizar la arquitectura de negociación colectiva abordando la ultraactividad y la correcta relación entre convenios sectoriales y de empresa. Asimismo, en materia de contratadas y subcontratadas, el preámbulo de la norma sostiene la necesidad de abordar una reforma que impida que se utilice la externalización de servicios como mecanismos de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas<sup>13</sup>.

De esta forma, el incremento en el uso de la externalización productiva como mecanismo de reducción de costes afecta negativamente a la competencia cualitativa entre las empresas e incide también en el incremento de la precariedad laboral. Por ello, procede una modernización de su regulación que asegure un uso adecuado en los supuestos que mejoran la actividad productiva, al tiempo que lo desincentive en aquellos en que es mero instrumento de reducción de costes. Asimismo, pretende avanzar hacia la equiparación de condiciones de trabajo de quienes trabajan en contratadas, y reforzar la responsabilidad de las empresas contratistas o subcontratadas, en relación con los trabajos que desarrollan.

No obstante, lo expuesto anteriormente no significa que la normativa limite en modo alguno la contratación de obras y servicios, fórmula organizativa que encuentra respaldo en el derecho constitucional de libertad de empresa (art.38 CE). Así, las múltiples realidades que pueden considerarse dentro de los procesos de descentralización pueden observarse desde dos

---

<sup>12</sup> En este sentido, la regulación que se propone no parece coherente con los objetivos perseguidos por la ley, ya que la garantía de aplicación de un convenio colectivo sectorial no siempre consigue eliminar la desigualdad de condiciones laborales ante trabajos de igual valor en el marco de una contrata.

<sup>13</sup> Exposición de motivos del RDL 32/2021 (BOE 30-12-21), p.8.

puntos de vista, como sostiene la doctrina. Por un lado, se puede entender que la descentralización empresarial “no tiene otro camino que adaptarse a las nuevas condiciones del mercado y que, además de repercutir favorablemente a la economía, supone un mecanismo eficaz de creación de empleo, mejorar la productividad y la competitividad, reducir los costes de producción y mejorar los salarios”. Si bien, por otro lado, la descentralización referida podría empujar al cierre de departamentos o áreas en las empresas matrices, generando una disminución de las condiciones o prestaciones laborales, ya que normalmente las condiciones de trabajo en las empresas subcontratistas son inferiores a las que proporcionan las empresas principales<sup>14</sup>.

Por tanto, como se deduce de la exposición de motivos del RDL 32/2021, la reforma pretende incidir en las contrataciones y subcontrataciones utilizadas como mecanismos de ahorro laboral y no se observa una limitación a la gestión empresarial indirecta especializada. De esta forma, se justificaría su existencia en la especialización técnica o productiva, no observándose en estos casos una precarización de las condiciones laborales de las personas trabajadoras externalizadas.

En el presente trabajo, tras referirnos al contexto normativo previo a la aprobación de la reforma laboral y a la finalidad de la norma, en segundo lugar, analizamos los medios que articula la norma para conseguir los objetivos referidos, concretamente, las reglas de determinación del convenio colectivo aplicable. (apdo.2). En tercer lugar, de forma breve, atenderemos al papel de la negociación colectiva trayendo a colación sentencias recientes que analizan las cláusulas de garantía mínima de condiciones laborales para el trabajo en contratas (apdo.3). En este sentido, conviene analizar si la reforma legal puede producir algunos cambios respecto del papel que venía desempeñando la negociación colectiva para evitar los efectos más lesivos de la subcontratación. Finalmente, aportaremos unas consideraciones finales sobre la materia (apdo. 4).

## **2. LAS REGLAS LEGALES PARA LA DETERMINACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO APLICABLE A LAS CONTRATAS**

El nuevo apartado 6 del art. 42 ET establece por primera vez unas reglas para determinar el convenio colectivo aplicable a las contratas y subcontratas, constituyendo una regla especial respecto de las reglas generales establecidas en el Título III del ET, para cuya aplicación deberán relacionarse ambos marcos.

De partida se puede afirmar el carácter complejo del nuevo apartado 6 del art. 42 ET, probablemente por su origen pactado en el marco del dialogo social. Así pues, los propios actores de la norma reconocen que fue el precepto más difícil de aprobar de toda la reforma, debido a la complejidad del mismo y a los intereses contrapuestos que había que conjugar<sup>15</sup>. Asimismo, el nuevo precepto hay que ponerlo en relación con el régimen jurídico general de la negociación colectiva, cuya aplicación también presenta algunas cuestiones abiertas<sup>16</sup>.

---

<sup>14</sup> Monereo Pérez, J. L., Vicente Palacio, A., López Insúa, B., Perán Quesada, S., *La regulación de la gestión indirecta en la negociación colectiva. Subcontratación y empresas de trabajo temporal*, Laborum, Murcia, 2022, p. 45.

<sup>15</sup> De La Puebla Pinilla, A., “El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas. Convenio colectivo aplicable y régimen de contratación laboral”, *Trabajo y Derecho*, núm. 88, 2022, Wolters Kluwer, pp. 4 y 5.

Martínez Moreno, C. “Presente y futuro de la negociación colectiva”, en AA.VV. *El derecho del trabajo que viene. Reflexiones sobre la reforma laboral que necesitamos*, Colex, A Coruña, 2023, p. 90.

<sup>16</sup> Sobre cuestiones abiertas del régimen general de la negociación colectiva, *Vid.* Cruz Villalón, J. “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva”, *Labos*, V. 3, núm. 1, pp. 136 y 137.

Consecuentemente, la relación de la regla especial del art. 42.6 ET con el régimen general de la negociación colectiva dota de mayor complejidad la aplicación de la norma y la determinación del alcance de la misma.

Concretamente, la norma referida establece lo siguiente:

“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 resulte del art. 84”.

Seguidamente, examinaremos cada una de estas reglas y la interacción entre las mismas para comprobar el alcance de la norma. Para ello, atenderemos a las numerosas interpretaciones doctrinales, destacando los aspectos que hemos considerado más controvertidos en relación a la aplicación de la norma. Asimismo, traemos a colación pronunciamientos judiciales recientes que, aunque no aplique la nueva norma, presentan una vinculación directa con el supuesto de hecho en el que opera la misma, permitiéndonos prever la posible incidencia del nuevo precepto en las resoluciones referidas.

Respecto al ámbito de aplicación del art. 42.6 ET, existe consenso en la doctrina en que el precepto referido se aplica a todo tipo de contrata y subcontratas sean o no relativas a la propia actividad de la principal<sup>17</sup>. Sin perjuicio de lo anterior, se observa en algún pronunciamiento judicial la posición contraria, entendiendo que el art. 42.6 ET solo es aplicable en caso de que concurra el requisito de la propia actividad<sup>18</sup>.

Asimismo, la norma alcanza a todo tipo de empresas independientemente de su objeto social y su forma jurídica. Es decir, se aplica tanto a las EMS como a las empresas especializadas en un único servicio, a pesar de que la regla general de la norma referida “convenio colectivo sectorial de la actividad de la contrata” se acuñara por la jurisprudencia para dar solución al problema relativo a la determinación del convenio colectivo sectorial para las empresas multiservicios<sup>19</sup>. En este sentido, conviene anticipar que “la actividad de la

---

<sup>17</sup> Entre otros autores, *vid.*: Cruz Villalón, J. “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva”, *op. cit.* p.141.

Gárate Castro, J., “Sobre la pretendida y no conseguida modernización del régimen laboral de la subcontratación”, en AAVV. *Estudios de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Homenaje al profesor Santiago González Ortega*, Barcelón Cobedo, S, Carrero Domínguez, C. y Soto Rioja, S. (Coords.), Monografías de Temas Laborales, núm. 64, 2022, p. 65.

Thibout Aranda, J., “Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contrata”, en AA.VV. *La regulación laboral de las contrata y subcontratas: puntos críticos*, Pérez de los Cobos Orihuel, F (Dir.), Tirant lo Blanch, Valencia, 2022, pp. 119 y 120.

<sup>18</sup> *Vid.* Beltrán De Heredia, I., “Contratas, subcontratas y externalización productiva” en *Una mirada crítica a las relaciones laborales* (<https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-42/#426>, acceso 05.11.2023). *Vid. et.* STSJ de Castilla y León de 5 de octubre de 2023, rec. 615/2023. ECLI:ES:TSJCL:2023:3734.

<sup>19</sup> STS de 11 de junio de 2020 (rec. 9/2019) ECLI:ES:TS:1957.

Respecto al ámbito de aplicación de la norma, hay que destacar que el art. 42.6 ET no resulta aplicable en contrata y subcontratas suscritas con centros especiales de empleo, según lo dispuesto en la Disposición adicional vigesimoséptima del RDL 32/2021 (STS de 20 de diciembre de 2022, rec. 1817/2019, ECLI:ES:TS:2022:4814).

Asimismo, para las contrata desarrolladas en el marco de la contratación pública, resulta de aplicación lo dispuesto en el art. 122.2 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público (BOE 9-3-2018).

contrata” se refiere a la actividad que realizan los trabajadores de la contratista en la organización productiva de la empresa principal o comitente, y que no siempre coincide con la actividad que realiza la contratista.

En una primera aproximación al precepto, en atención a las salvedades y excepciones previstas a la regla general, la doctrina propone una lectura inversa del precepto, según la cual: en primer lugar, se aplicaría el convenio colectivo de la empresa contratista o subcontratista; en segundo lugar, otro convenio colectivo conforme al Título III y, por último, el convenio colectivo sectorial de la actividad que realice la contrata.

En este sentido, DE LA PUEBLA PINILLA sostiene que “la exégesis de este precepto permite entender que el orden a seguir para identificar el convenio aplicable a las personas trabajadoras de las contratas y subcontratas es precisamente el inverso al que ofrece el propio precepto en su redacción”<sup>20</sup>. No obstante, THIBOUT se posiciona en contra de la lectura inversa ya que “aunque la empresa disponga de convenio propio, tendremos necesariamente que desentrañar cuál es el convenio colectivo de sector aplicable, pues solo así podemos saber cuál es el convenio de aplicación preferente”, concluyendo que los dos párrafos de art. 42.6 ET se complementan<sup>21</sup>. Por su parte, BELTRÁN DE HEREDIA sostiene que, “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 inversa”. En este sentido, considera que “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”<sup>22</sup>. Sin embargo, ESTEVE SEGARRA, sostiene que el orden del precepto no es casual, “sino que responde a una clara intención de los agentes sociales y en su aplicación, no debe de ser alterado, so riesgo de subvertir la estructura del precepto”<sup>23</sup>. El presente debate podría exceder de una cuestión académica e incidir en los efectos prácticos de la norma por los motivos que veremos después de analizar el contenido de cada regla de aplicación (apdo. 2.2.3).

### **2.1. Convenio colectivo del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata, con independencia de su objeto social o forma jurídica**

En una primera aproximación a este primer criterio, observamos que la norma designa el nivel sectorial, pero no determina un convenio colectivo concreto, residiendo la clave de la determinación en la “actividad desarrollada en la contrata o subcontrata”. La expresión anterior tiene origen en la jurisprudencia para dar respuesta a la controversia de la

---

<sup>20</sup> De La Puebla Pinilla, A., “El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas. Convenio colectivo aplicable y régimen de contratación laboral”, *op. cit.*, p. 6. En este sentido, la autora indica que “solo a falta de convenio propio de la empresa contratista, entrará en juego la aplicación del convenio colectivo a que se refiere el primer párrafo del artículo 42.6 ET que se remite, literalmente, al del <<sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata>>”. Si bien, seguidamente, indica que solo la referencia final “en los términos que resulten del 84 ET” evita el efecto búmeran al que aboca la literalidad.

<sup>21</sup> Thibout Aranda, J., “Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas”, *op. cit.* p. 120. En este sentido, según este autor “el párrafo primero y el párrafo segundo operan en planos distintos. Con el primero se fija el criterio que permite seleccionar el convenio colectivo del sector aplicable a los trabajadores que prestan servicios en las contratas. En cambio, con el segundo se articula la relación entre el convenio de empresa y los convenios colectivos del sector. Es decir, cumplen una función distinta y complementaria”.

<sup>22</sup> Beltrán De Heredia Ruiz, I. Descentralización productiva y negociación colectiva devaluadora de condición de trabajo: crítica al nuevo art. 42.6 como medida correctora. *Revista Internacional y Comparada de Relaciones laborales y Derecho del empleo*, Vol. 11, Nº1, 2023, pp.546 y 547.

<sup>23</sup> Esteve Segarra, A., *El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2023, p. 34.

determinación del convenio colectivo en las EMS. Si bien, como hemos indicado anteriormente, se establece como regla general para la determinación del convenio colectivo en la contrata y subcontrata, ya sea multiservicios o especializada en una actividad.

En este sentido, debemos de tener presente el supuesto de hecho en el que opera la norma y, concretamente, la naturaleza de las relaciones triangulares<sup>24</sup>. Así, la empresa contratista especializada en una actividad podría incluirse en un convenio colectivo sectorial cuando presta servicios directamente para el mercado y, sin embargo, la actividad que realice en el marco de una contrata para una empresa principal puede incluirse en otro sector de actividad. De esta forma, la empresa contratista podría quedar incluida en un ámbito funcional de un convenio colectivo sectorial distinto al que afecta la contrata, debido a la actividad que se realiza en esta última. Consecuentemente, el criterio determinante para decidir el convenio colectivo aplicable a la empresa contratista será la actividad que se lleve a cabo en la contrata, resultando intrascendente el objeto social y la forma jurídica de la empresa contratista.

Así, la cuestión a dilucidar es cuál es la actividad que se desarrolla en la contrata. La pregunta anterior no tiene una respuesta directa, sino que hay que ir analizando caso por caso para determinar la actividad desarrollada en cada contrata. En este sentido, la doctrina se acerca al significado de esta primera regla aplicativa utilizando la lógica negativa, indicando que “la actividad que desarrolle la contrata” excluye tanto la aplicación directa del convenio colectivo sectorial de la empresa contratista como el de la empresa principal. Es decir, la actividad de la contrata podría ser distinta tanto de la actividad de la contratista como de la principal, si bien, podría coincidir materialmente<sup>25</sup>.

En relación a la aplicación de esta regla, hemos considerado relevante analizar tres cuestiones: primero, la coincidencia de la actividad de la contrata con la actividad de la empresa principal; segundo, el papel del principio de especialidad como parámetro para determinar la actividad de la contrata; y, tercero, el significado a estos efectos de la expresión final de la regla general “con independencia del objeto social o forma jurídica”.

### *2.1.1. Concurrencia de misma actividad en la contrata y empresa principal*

Para abordar la situación de concurrencia, o de ausencia de la misma, de la actividad de la contrata y la empresa principal, consideramos de interés dos pronunciamientos judiciales recientes que, aunque no se pronuncian sobre este objeto y son previos a la vigencia del 42.6 ET, podrían representar situaciones futuras en las que resultaría de aplicación la reciente norma.

En primer lugar, la STS de 12 de febrero de 2021 (rcud. 2839/2019) dilucida el convenio colectivo aplicable a las camareras de piso de una empresa contratista que presta sus servicios para una empresa hotelera<sup>26</sup>. La doctrina sostiene, relacionando este supuesto de hecho con el art. 42.6 ET, que “es, a fin de cuentas, el convenio sectorial que aplique la empresa matriz el que habrá de prevalecer cuando las actividades externalizadas no tengan carácter accesorio o auxiliar, por corresponderse con el núcleo de actividad de la comitente”<sup>27</sup>.

---

<sup>24</sup> Pedrosa González, J., *Incidencia sobre la relación laboral del trabajo en contratas*, Boomazo, 2008, pp. 229-244.

<sup>25</sup> Cruz Villalón, J., “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva”, *op. cit.*, p. 142.

<sup>26</sup> ECLI: ES:TS:2021:484.

<sup>27</sup> Merino Segovia, A., Grau Pineda, C. “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”, *Revista de derecho social*, núm. 96, 2021, p.



Según esta doctrina, el art. 42.6 ET sin mencionar de forma expresa el convenio colectivo sectorial que aplica la empresa principal sí puede deducirse de su tenor literal, al incluir la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata. De esta forma, decidiéndose el precepto a favor de la actividad efectivamente desarrollada por la contrata, en el caso de las Kellys se aplicará el convenio colectivo sectorial de la empresa principal dado que las tareas que desarrolla la contrata son propia actividad de la empresa principal<sup>28</sup>. No obstante, otra parte de la doctrina, en relación al mismo supuesto con la reciente norma, sigue sosteniendo que “el convenio aplicable será el de limpieza de edificios y locales y no el de hostelería, por mucho que éste se aplique a la empresa principal, porque la empresa de servicios no realiza una actividad de alojamiento”<sup>29</sup>. Si bien, a nuestro parecer, esta última posición parece no tener en cuenta la actividad efectiva que realizan las trabajadoras de la contrata y podría estar utilizando como criterio el objeto social de la empresa contratista, siendo este último parámetro rechazado de forma expresa por la norma referida.

A la vista de las dudas interpretativas que presenta esa situación y a la a la luz de la nueva norma, convendría preguntarse si se aplica a la contrata en todo caso el convenio colectivo sectorial de la empresa principal cuando la actividad que realice aquélla pertenezca a la propia actividad de la principal. A nuestro parecer, considerando que es un criterio finalista adecuado a los objetivos de la norma y a la espera de la interpretación judicial al respecto, del texto vigente no se deduce ese resultado<sup>30</sup>. Asimismo, consideramos que el criterio de la propia actividad está previsto como elemento decisorio para dilucidar la posible responsabilidad de la empresa contratista en tanto que utilizarlo para determinar en todo caso el convenio colectivo aplicable podría generar mucha inseguridad jurídica y conflictividad<sup>31</sup>.

A nuestro parecer, en el caso referido, con la nueva normativa se debería aplicar el convenio colectivo sectorial de la empresa principal, más allá de que la actividad de la contrata forme parte de la propia actividad de la empresa principal –sin duda hecho influyente–, porque la actividad que realiza la contrata resulta más identificable con el ámbito funcional del convenio colectivo de la hostelería que con el ámbito funcional del convenio colectivo de limpieza de edificios y locales. Por tanto, entendemos que el elemento determinante será el conjunto de actividades que desarrollan las personas trabajadoras asignadas a la contrata<sup>32</sup>.

---

39. En el mismo sentido, *vid.* Goñi Sein, J.L., *Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable*, Estudios Latinoa., núm. 13, Vol. 1. 2022, p. 94

<sup>28</sup> STS de 12 de febrero de 2021 (rcud. 2839/2019) ECLI:ES:TS:2021:486 y STS de 12 de marzo de 2020 (rec. 209/2018) ECLI:ES:TS:2020:1718. Según la doctrina de las sentencias anteriores “el silencio del legislador en esta materia, con plena consciencia de que las actividades y servicios contratados o subcontratados corresponden a la propia actividad del empresario principal, cuya utilización se apoya en el contenido esencial de la libertad de empresa, permite concluir que las contratas o subcontratas no están obligadas a la aplicación mecánica del convenio de la empresa principal, aun cuando se trate de obras y servicios propios de la actividad de la empresa principal”.

<sup>29</sup> Thibout Aranda, J., *Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas*, *op. cit.*, p. 122.

<sup>30</sup> En este sentido, la Proposición de Ley de modificación del art. 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados sí preveía la aplicación de las condiciones laborales y de empleo esenciales previstas en el convenio colectivo que fuese de aplicación en la empresa principal o, en su caso, las que tendrían si fueran trabajadores contratados directamente por dicho empresario principal, cuando la contrata fuese correspondiente a la propia actividad del empresario.

<sup>31</sup> Vila Tierno, F. A., “La propia actividad como ejemplo de concepto jurídico indeterminado”, *Revista de Jurisprudencia Laboral*, núm. 4, 2023.

<sup>32</sup> A este respecto Goñi Sein, sostiene que “se abre una zona franca de gran incertidumbre, porque, en principio, la norma, al no concretar nada, permite identificar el convenio colectivo aplicable en la subcontratación tanto por referencia a la actividad desarrollada por la empresa contratista o subcontratista como

En segundo lugar, la STS de 6 de octubre de 2022 (rec. 35/2021) dilucida cuál es el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de una contrata, adjudicataria del servicio de limpieza y lavandería en las residencias de personas mayores de la Consejería de Bienestar Social del Principado de Asturias<sup>33</sup>. Los trabajadores demandan la aplicación del convenio colectivo de limpieza del Principado de Asturias, en tanto que la empresa sostiene que se aplica el convenio colectivo estatal del sector de la dependencia, alegando la aplicación del principio de especialidad.

El TS sostiene que el objeto del litigio reside en cuál es el único convenio colectivo aplicable a la vista de los ámbitos de aplicación de los convenios alegados, destacando que la actividad de los trabajadores afectados por el conflicto encaja dentro del ámbito funcional del convenio colectivo de limpieza referido. Consecuentemente, la Sala IV sostiene que el criterio de la actividad realizada por los trabajadores afectados por el conflicto es el que determina el convenio colectivo aplicable<sup>34</sup>. En este caso, los trabajadores que prestan servicios en la contrata únicamente realizan actividades de limpieza, sin que estos realicen tarea alguna de atención a las personas dependientes o de desarrollo de la promoción de su autonomía personal. La propia sentencia reconoce que, por motivos temporales, no se aplica el art. 42.6 ET. Si bien, en una hipotética aplicación del precepto, la resolución no cambiaría dado que no consta que la empresa contratista tenga convenio colectivo propio.

Por tanto, como hemos podido comprobar de los pronunciamientos anteriores, la actividad desarrollada en la contrata deberá determinarse caso por caso, resultando aplicable el convenio colectivo sectorial con un ámbito funcional más identificativo con la actividad que desarrollan los trabajadores de la contrata, independientemente de si la actividad forme parte o no de la propia actividad de la empresa principal<sup>35</sup>.

### 2.1.2. Principio de especialidad y actividad de la contrata

Como se deduce de los pronunciamientos anteriores, el principio de especialidad debe guiar la elección del convenio colectivo sectorial de la actividad que desempeña la contrata. En este sentido, la STS de 17 de marzo de 2023 (rcud. 933/2020) aplica el principio de especialidad en un supuesto en el que se discute, a efectos de una reclamación salarial, si se aplica a la trabajadora externalizada el convenio colectivo del sector de la limpieza de edificios y locales de la provincia de Cuenca o el XXI convenio colectivo de contratas ferroviarias<sup>36</sup>. En relación a los hechos probados destacamos que la actora, trabajadora en FISSA S.L., presta sus servicios en la estación de AVE de Cuenca, con una jornada laboral de 16,65 horas semanales y, además, 10 horas semanales en el Organismo Autónomo de Recaudación de Cuenca<sup>37</sup>.

---

atendiendo a la actividad desarrollada en la principal”. *Vid.* Goñi Sein, J.L., “Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable”, *op. cit.*, p. 94.

<sup>33</sup> ECLI:ES:TS:2022:3649.

<sup>34</sup> *Vid.* STS de 11 de junio de 2020 (rec. 9/2019) ECLI:ES:TS:2020:1957. Esta sentencia, en un supuesto similar, sostiene que se ha de aplicar el convenio sectorial “cuyo ámbito funcional comprenda la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata”, aplicando el criterio de la real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores en relación a la prestación de servicios por la empresa multiservicios a la empresa cliente.

<sup>35</sup> En relación a la relevancia de la actividad desarrollada en la contrata a efectos de convenio colectivo aplicable, en este caso en materia de subrogación, *vid.* STS de 17 de octubre de 2022 (rcud. 2931/2021) ECLI:ES:TS:2022:3779.

<sup>36</sup> ECLI:ES:TS:2023:963.

<sup>37</sup> En suplicación, la STSJ de Castilla-La Mancha, de 13 de diciembre de 2019 (rec. 1487/2018) desestima el recurso de la actora y sostiene que la empresa demandada tiene un amplio objeto social y que la actividad

Sobre el principio de especialidad en supuestos similares al anterior, la Sala IV declara la aplicación del convenio colectivo de contratas ferroviarias porque abarca actividades situadas más allá de la mera limpieza como son la desinfección, desinsectación y desratificación, todas ellas referidas a una actividad empresarial peculiar como la que desarrollan las empresas ferroviarias. Consecuentemente, el TS declara que rige el convenio colectivo de ámbito estatal de contratas ferroviarias aplicando el criterio de especialidad en función de la clase de trabajo prestado, considerándose este como el criterio con mayor dosis de objetividad<sup>38</sup>.

Por lo que respecta a la segregación de la relación laboral de la trabajadora y de la ruptura del principio de unidad de convenio a la propia trabajadora, la Sala IV tiene en cuenta que la trabajadora presta servicios en dos contratas con contenidos materiales y temporales singulares y sometidos a sus propias vicisitudes, aplicando en este caso el principio de especialidad funcional dimanante de la concreta contrata conforme a unas determinadas condiciones de licitación. En este sentido, el TS sostiene que debe primar el principio de especialidad sobre el de generalidad al regular los dos convenios una misma actividad. Será, por tanto, la decisión de asignar y vincular a la trabajadora a dos contratas diversas e independientes la que pautará las condiciones de la relación en cada una de ellas. Ello, sigue indicando el TS, abundaría en la diversificación de las condiciones laborales en función de las contratas afectadas.

En base a la sentencia anterior, observamos como el principio de especialidad no solamente permite la superación del principio de unidad de empresa, sino que posibilita que una misma relación laboral pueda ser regulada por dos convenios colectivos, si la empresa contratista tiene a la trabajadora prestando sus servicios en dos contratas de actividades diferenciadas. En este sentido, aunque no se pronuncie la sentencia sobre la posible aplicación del 42.6 ET por no encontrarse vigente, observamos que sigue la misma doctrina que la STS de 6 de octubre de 2022 (rec. 35/2021) ya comentada<sup>39</sup>.

### 2.1.3. *Con independencia del objeto social o forma jurídica*

La delimitación que hace el art. 42.6 ET respecto del convenio colectivo aplicable “con independencia de su objeto social o forma jurídica” supone la exclusión como parámetro decisorio para la determinación del convenio colectivo sectorial aplicable tanto el objeto social de la empresa como la forma jurídica de la empresa, debiendo atenderse exclusivamente a la actividad real de la contrata. De esta forma, la norma consigue neutralizar la práctica de las empresas comitentes de elegir el convenio colectivo aplicable a los trabajadores que participan en su organización productiva a través de la empresa contratista<sup>40</sup>.

Asimismo, la expresión supone el desplazamiento del principio de unidad de empresa y del principio de la actividad preponderante<sup>41</sup>. En este sentido, como sostiene la doctrina, la

---

principal es la limpieza de edificios y locales y organismos públicos, y que la trabajadora demandante se dedica de manera claramente mayoritaria a labores de limpieza, de manera que el convenio colectivo que procede aplicar en materia salarial es el de limpieza.

<sup>38</sup> Vid. STS de 21 de octubre de 2010 (rec. 56/2010) ECLI:ES:TS:2010:6520 y la STS de 15 de junio de 1994 (rec. 2149/1993).

<sup>39</sup> En relación con los problemas que plantea el principio de especialidad, Cabeza Pereiro, J., “Empresas multiservicios y negociación colectiva: Balance en tiempos de cambio”, *Revista de derecho social*, núm. 90, 2020, p. 218.

<sup>40</sup> Sepúlveda Gómez, M., “La estructura de la negociación colectiva: problemas a resolver”, *op. cit.*, p. 339.

<sup>41</sup> En este sentido conviene precisar que la jurisprudencia ya había superado, antes de la aprobación de la reforma 32/2021, la aplicación de los principios referidos para dar solución a la determinación del convenio colectivo aplicable en las EMS. En ese sentido, *vid.* Sepúlveda Gómez, M., “La gestión del cambio laboral en las

nueva regla de determinación prevista en el art. 42.6 ET afecta con especial intensidad a las EMS impidiendo considerar como aplicable un único convenio colectivo sectorial cuando realiza varias actividades incluida en diferentes convenios colectivos. De esta forma, se abre la posibilidad de que la empresa contratista aplique varios convenios colectivos a sus trabajadores cuando estos realicen distintas actividades en una misma contrata, lo que se conoce por la doctrina como “contratas multiservicios”. En este caso, no se aplicaría el principio de actividad preponderante, sino que se aplicaría tantos convenios como actividades diferenciadas se realicen en la misma<sup>42</sup>. Si bien, la doctrina no considera incompatible la aplicación del principio de la actividad preponderante para el caso de que una o varias actividades asumidas en régimen de subcontratación no encajen en el ámbito funcional del convenio colectivo alguno<sup>43</sup>.

A mayor abundamiento, en el caso de que una persona trabajadora prestara servicios para una empresa contratista, pero desempeñara su prestación para dos contrata, podría sostenerse la aplicación de dos convenios colectivos para una misma relación laboral, supuesto que debe ser objeto de análisis por los efectos negativos que puede provocar para la seguridad jurídica, aunque escapa del objeto de nuestro estudio<sup>44</sup>.

## **2.2. La excepción de existencia de otro convenio sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III**

El art. 42.6 ET contempla una primera excepción a la regla general vista anteriormente, consistente en que dicha regla general no se aplica en caso de que exista “otro convenio sectorial aplicable”, que en hipótesis desplazaría la aplicación del convenio sectorial de la actividad desarrollada en la contrata. La doctrina muestra incertidumbre sobre su significado, dado que no se hace referencia a los supuestos concretos, ni siquiera *numerus apertus*, que podrían quedar cubiertos por esta primera excepción o salvedad a la regla general.

En este contexto de confusión o indeterminación, pasamos a comentar dos supuestos que tendrían cabida en esta disposición, como apunta la doctrina<sup>45</sup>.

### *2.2.1. Acuerdo marco y convenios colectivos previstos en el art. 83.2 ET*

En hipótesis, cabe la posibilidad de que la expresión “salvo que exista otro convenio colectivo aplicable conforme al Título III” se podría referir a un convenio sectorial contemplado por parte de los acuerdos interprofesionales o convenios colectivos previstos en el art. 83.2 ET, que pudiera ser diferente al convenio del sector de la actividad desarrollada<sup>46</sup>. De este modo, el convenio colectivo sectorial previsto por esta vía tendría carácter preferente

---

empresas multiservicios desde la perspectiva del convenio colectivo aplicable”, en AA.VV. *La negociación colectiva como instrumento de gestión del cambio*, Cruz Villalón, J., Cinca, Madrid, 2017, pp. 54-75.

<sup>42</sup> Cruz Villalón, J. “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva”, *op .cit.*, p. 142.

<sup>43</sup> Gárate Castro, J., “Sobre la pretendida y no conseguida modernización del régimen laboral de la subcontratación”, *op. cit.* p.68.

<sup>44</sup> STS de 17 de marzo de 2023 (rcud. 933/2020), ECLI:ES:TS:2023:963.

<sup>45</sup> Esteve Segarra, A., *El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación*, *op. cit.* p. 42-46.

<sup>46</sup> Merino Segovia, A., Grau Pineda, C. “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”, *op. cit.*, p. 40. Según esta doctrina, la primera salvedad conduce a los convenios colectivos de eficacia general “a las relaciones que traban entre sí las distintas unidades de contratación, trasladando la excepcionalidad que recoge el art. 42.6 ET a los arts. 83.2 y 84 ET. Según la misma, esta fórmula en el caso de las Kellys conduce a la aplicación de los convenios sectoriales de hostelería coordinados por el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de la hostelería.

al de actividad de la contrata, que entrará en juego en ausencia de previsión de la negociación colectiva referida. No obstante, el otro convenio colectivo sectorial aplicable fijado conforme al art. 83.2 ET deberá cumplir con las reglas previstas en el título III, entre otras, las reglas de legitimación negocial<sup>47</sup>.

De esta forma, los convenios colectivos sectoriales del art. 83.2 ET, tanto el que afecte a la empresa contratista como a la principal, podrían establecer como aplicable a la contrata las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo sectorial de la empresa principal, para evitar la posible distinción de condiciones laborales entre los trabajadores de la contrata y los trabajadores de la empresa principal:

La primera hipótesis podría ser que el convenio colectivo sectorial de la empresa contratista estableciera como aplicable las condiciones de trabajo del convenio colectivo sectorial de la empresa principal para los trabajadores de la contrata. En este caso, dicho convenio sectorial de la empresa contratista debería incluir las actividades susceptibles de ser prestadas a otras empresas en régimen de externalización en su ámbito funcional y permitir a los trabajadores destinados a esas contratas acceder a las condiciones de trabajo esenciales, entre ellas la salariales, que prevea el convenio colectivo de la empresa principal. En este caso, con carácter general, se cumplirían las normas del artículo 87 ET, si bien esta hipótesis sería difícilmente viable en atención a la fuerza negocial presente en el sector que impediría muy probablemente un acuerdo en este sentido, puesto que parte del beneficio empresarial de las empresas contratistas reside en las diferencias salariales prevista entre los convenios sectoriales referidos. A este respecto, GÁRATE sostiene que para lograr este tipo de regulación se precisa capacidad de persuasión e influencia sobre los representantes de los empresarios, disposición de aceptación de contrapartidas y suficiente poder negociador de la parte social, reconociendo la dificultad de materialización<sup>48</sup>.

Una segunda opción consistiría en que el convenio colectivo sectorial de la empresa principal estableciera como aplicable sus condiciones laborales para los trabajadores de la contrata. Este supuesto provoca una tensión con el principio de representatividad previsto en el art. 87 ET que ha sido resuelta por la Sala IV del Tribunal Supremo validando esta práctica negocial. En este sentido, se discute por la doctrina si estas cláusulas encuentran cobertura legal en el art. 42.6 ET, y si la anterior norma puede incidir en hipótesis referida. Asimismo, existe un debate sobre la efectividad de las mismas en caso de incumplimiento del empresario como nos referiremos de forma posterior.

### 2.2.2. *Convenio colectivo de empresas multiservicios*

La aplicación de un hipotético convenio colectivo sectorial de las EMS podría encajar en la primera salvedad del art. 42.6 ET. Según la doctrina, la aprobación de este tipo de convenio podría resultar positivo para darle cobertura convencional a las personas trabajadoras que prestan servicios en actividades que no cuentan con regulación sectorial específica, aunque para los que sí contasen con regulación sectorial específica seguirían rigiéndose por éstas. No obstante, la aplicación de un hipotético convenio colectivo sectorial de las EMS podría provocar una distinción de condiciones de trabajo basada en el objeto social de la empresa respecto de los trabajadores dedicados a la misma actividad en empresas especializadas en un único sector, pudiendo provocar competencia desleal con los sectores de actividad afectados.

---

<sup>47</sup> Cruz Villalón, J. “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva”, *op. cit.* pp. 142 *in fine* y 143.

<sup>48</sup> Gárate Castro, J., “Sobre la pretendida y no conseguida modernización del régimen laboral de la subcontratación”, *op. cit.*, p. 69.

En este sentido, según la doctrina, “desde una perspectiva jurídico-formal, cabe argüir que el de multiservicios es un sector artificioso, configurado a partir de un criterio que no aporta sustantividad funcional, sino que se basa solo en el contenido múltiple de la actividad productiva de la empresa”<sup>49</sup>.

Por ello, consideramos que un hipotético convenio colectivo sectorial de las EMS debería mejorar o, al menos, igualar las condiciones previstas en los convenios sectoriales afectados por la nueva unidad negocial, puesto que de lo contrario se podría incurrir en competencia desleal<sup>50</sup>. En este sentido, la doctrina sostiene que “el principal elemento en contra de la apertura de un espacio funcional nuevo para las empresas contratistas es que ello implicaría el riesgo de vaciar de contenido una buena parte de los convenios colectivos sectoriales típicos”<sup>51</sup>. Por tanto, se debería evitar crear una nueva unidad de negociación, conformada por varias unidades de negociación preexistente, con el objetivo de precarizar las condiciones laborales previamente reguladas por otros convenios sectoriales.

De lo expuesto, podemos deducir que al igual que ocurre con la regla general del art. 42.6 ET, la excepción a esa regla tampoco resulta clara, ya que genera una gran incertidumbre sobre las situaciones que podrían tener cabida en la misma, y a su vez alta litigiosidad ante la duda de a qué convenios sectoriales se refiere el precepto.

### **2.3. La excepción de existencia de convenio colectivo propio de la empresa contratista o subcontratista en los términos que resulten del art. 84 ET**

La norma contempla una segunda excepción a la regla general, que conduce a la aplicación del convenio colectivo de la empresa contratista o subcontratista conforme a lo dispuesto en el art. 84 ET<sup>52</sup>. Sin embargo, el último párrafo del art. 42.6 ET no está recogiendo una prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa que desplace al convenio colectivo sectorial de la actividad de la contrata, sino que la concurrencia de ambos convenios deberá resolverse conforme a los criterios establecidos en el art. 84 ET.

A este respecto, podría surgir una controversia aplicativa cuando la empresa contratista viniese aplicando un convenio colectivo sectorial de referencia distinto al que resultaría aplicable según lo dispuesto en el primer párrafo del art. 42.6 ET (por ejemplo, un convenio colectivo sectorial en atención a su objeto social). Es decir, la última regla aplicativa no aclara el convenio colectivo sectorial de referencia –si realizamos una lectura inversa-, necesario para aplicar las reglas de concurrencia. En la situación descrita una lectura inversa del artículo 42.6 ET podría incidir en la efectividad de la norma<sup>53</sup>.

Por ejemplo, si realizamos una lectura inversa llevándola al extremo, en el supuesto de que una empresa dedicada a la limpieza tenga convenio colectivo propio, el convenio

---

<sup>49</sup> Cabeza Pereiro, J., “Empresas multiservicios y negociación colectiva: Balance en tiempos de cambio”, *Revista de derecho social*, *op. cit.*, p. 225.

<sup>50</sup> Esteve Segarra, A., *El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación*, *op. cit.*, p. 43.

<sup>51</sup> *Ibidem*.

<sup>52</sup> De La Puebla Pinilla, A., “El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas. Convenio colectivo aplicable y régimen de contratación laboral”, *op. cit.*, p. 6. La autora considera que, cuando el art. 42.6 ET *in fine* hace referencia al convenio colectivo propio de la empresa contratista, se refiere tanto al convenio de empresa como al convenio de centro de trabajo.

<sup>53</sup> Esteve Segarra, A., *El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación*, *op. cit.*, p. 47. En este sentido, según la doctrina, “el disponer de un convenio de empresa ya no excluye la aplicación o la comparación con el convenio sectorial de la contrata”. *Vd. et.* Thibout Aranda, J., “Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas”, *op. cit.*, p. 120.

colectivo sectorial de cobertura será el convenio colectivo de limpieza con carácter general, aunque los trabajadores que prestan servicios para la comitente realicen tareas propias del servicio de habitaciones de un hotel, adicionales a la limpieza. Sin embargo, si realizamos una lectura siguiendo el orden literal del precepto y utilizando el criterio teleológico, antes de observar la posible existencia del convenio colectivo de empresa de la contratista, debemos de fijar un convenio colectivo sectorial de referencia siguiendo lo dispuesto en el primer párrafo del art. 42.6 ET.

Por tanto, en el supuesto en el que la empresa contratista tenga convenio colectivo de empresa se aplicará éste conforme a lo dispuesto en el art. 84 ET, siendo el convenio sectorial de referencia el convenio colectivo sectorial de la actividad de la contrata u otro sectorial aplicable conforme lo dispuesto en el Título III.

Por otra parte, respecto a la aplicación del convenio de la empresa contratista, destacar el carácter absoluto y materialmente limitado de la prioridad aplicativa de empresa y la eliminación del apartado a) relativo a la cuantía del salario base y de los complementos salariales<sup>54</sup>.

Sin perjuicio de todo lo comentado anteriormente, el convenio colectivo de empresa podría aplicarse con carácter prioritario en diferentes supuestos, entre ellos: primero, en ausencia de convenio colectivo sectorial de referencia; segundo, cuando convenio colectivo de empresa tenga una vigencia anterior al convenio colectivo sectorial de referencia, sin previsión contraria de los acuerdos del art. 83.2 ET; o, en tercer lugar, en las materias prevista en el art. 84.2 ET. La supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial resulta imprescindible para evitar que el objetivo pretendido con la regulación de la determinación del convenio colectivo de las contratas y subcontratas deviniera ineficaz a través del convenio colectivo de empresa. En este sentido, la doctrina sostiene “que el alcance de esta remisión al art. 84 ET, y su verdadera eficacia como garantía de aplicación de las condiciones laborales del convenio del sector, solo puede entenderse en el contexto de la reforma del citado precepto”<sup>55</sup>.

### **3. CLÁUSULAS DE CONVENIOS DE SECTOR GARANTISTAS DE CONDICIONES LABORALES MÍNIMAS EN CONTRATAS**

Después de realizar un acercamiento a las reglas de determinación del convenio colectivo aplicable a las contratas y subcontratas, y en atención al llamamiento que realiza la segunda regla a la negociación colectiva “salvo que exista otro convenio colectivo sectorial aplicable conforme a lo dispuesto en el título III” (apdo. 2.2.1), resulta de interés abordar la práctica negocial consistente en garantizar a los trabajadores en contratas las condiciones laborales esenciales previstas en el convenio colectivo sectorial de la empresa principal a los efectos de comprobar la función que cumpliría, y su alcance tras la vigencia del art. 42.6 ET<sup>56</sup>.

---

<sup>54</sup> Absoluta, porque es indisponible en otros niveles de la negociación colectiva y puede negociarse en cualquier momento de la vigencia del convenio de ámbito superior y, materialmente limitada, porque se ciñe a unas materias concretas. A este respecto, las materias recogidas en el art. 84.2 ET no quedan reservadas para el convenio de empresa, por lo que pueden ser negociadas en otros niveles, aunque no tengan preferencia frente al convenio de empresa.

<sup>55</sup> De La Puebla Pinilla, A., “El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas. Convenio colectivo aplicable y régimen de contratación laboral”, *op. cit.*, p. 21.

*Vid. et.* Esteve Segarra, A., *El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación*, *op. cit.*, pp. 53-62.

<sup>56</sup> Sobre las cláusulas en materia de subcontratación en la negociación colectiva sectorial, *vid.* Palomo Balda, E. “El estatus laboral de los trabajadores de las empresas multiservicios y la problemática determinación

Antes de la reforma laboral de 2021 se observa el interés de muchos convenios sectoriales de introducir cláusulas para evitar la discriminación de condiciones de trabajo entre trabajadores que realizan trabajos del mismo valor por el hecho de la empresa en la que presten servicios (principal o contratista) y, así, neutralizar la competencia desleal en sectores a través de la precarización de las condiciones laborales.

Asimismo, la propia jurisprudencia había señalado a la negociación colectiva como vía para establecer cláusulas de garantía de condiciones laborales mínimas para el trabajo en contrata. En este sentido, la STS de 12 de febrero de 2021 (rcud. 2839/2019) declara que “el art. 42 ET no obliga a que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista tengan las mismas condiciones salariales que las que tendrían de haber sido contratados directamente por la empresa principal. De ahí que haya sido la negociación colectiva la que haya establecido en ocasiones la equiparación de las condiciones salariales de los trabajadores de las empresas contratistas o subcontratistas para el supuesto de que la empresa principal decidiera proceder a subcontratar parte de su actividad”<sup>57</sup>.

El supuesto referido anteriormente, consiste en el establecimiento de condiciones de trabajo en el convenio colectivo sectorial de la principal para los trabajadores externalizados, no está exento de controversia. En este caso, se produce una interacción conflictiva entre dos preceptos. Por un lado, el art. 83.1 ET que consagra la libertad de los negociadores para determinar el ámbito de aplicación de los convenios colectivos. Y, por otro lado, el principio de correspondencia, considerado un límite a la libertad referida que impide afectar a sujetos no representados por los negociadores del convenio colectivo<sup>58</sup>. En este contexto normativo surge la controversia en torno a las cláusulas referidas, incluidas en el convenio colectivo sectorial de las empresas principales, que afectan a los trabajadores de las empresas contratistas, estableciendo las condiciones laborales aplicables para estos trabajadores. En este sentido, se observa mucha variedad de cláusulas que, con diferente intensidad, afectan a las condiciones laborales de las personas trabajadoras externalizadas<sup>59</sup>.

A este respecto, STS de 13 de septiembre de 2022 (rec. 10/2021) dilucida la validez de una cláusula, relativa al ámbito de aplicación, del convenio colectivo de la hostelería de Gran Canaria<sup>60</sup>, según la cual “afectará a todas aquellas empresas que en virtud de cualquier tipo de contrato, siempre que sea con aportación de personal, realicen uno o varios servicios, actividades o tareas de los prestados en cualquier establecimiento sujeto al ámbito funcional de este convenio colectivo, debiéndose en estos supuestos aplicar al personal puesto a disposición y durante el tiempo que éstos se encuentren prestando tales servicios, las condiciones generales contenidos en el mismo y en particular la tabla salarial ...”.

---

del convenio colectivo sectorial de referencia”, AA.VV., *La negociación colectiva en las empresas multiservicios. Un balance crítico*. Alfonso Mellado, C. L., Almendros González M. A., Cruz Villalón, J., Esteve Segarra, A., Monereo Pérez J. L., Muñoz Ruiz, A. B., Vivero Serrano, J. B., Observatorio de la negociación colectiva, Lefebvre, Madrid, 2018, pp. 44-60 y 65-73.

<sup>57</sup> Vid. STS de 12 de marzo de 2020 (rec.209/2018) ECLI:ES:TS:2020:1718.

<sup>58</sup> Art. 87 ET.

<sup>59</sup> Monereo Pérez, J.L., Vicente Palacio, A., López Insúa, B., Perán Quesada, S., *La regulación de la gestión indirecta en la negociación colectiva. Subcontratación y empresas de trabajo temporal*, op. cit., pp. 61-64. Con carácter ilustrativo la doctrina señala diferentes tipos: inclusión en el ámbito funcional y personal del convenio a los trabajadores de los contratistas siempre que desarrollen su labor en el ámbito de las empresas incluidas en el ámbito del convenio; en otra ocasión la afectación a los trabajadores de la contratista se realiza a través de un contrato mercantil. Asimismo, como observa la doctrina no todos los supuestos de inclusión en el campo del convenio de del sector de la principal se limitan a las actividades correspondientes a la propia actividad de la empresa anterior.

<sup>60</sup> ECLI:ES:TS:2022:3348.



La Sala IV, después de repasar la doctrina judicial relacionada con el supuesto, valida la cláusula sosteniendo que, pese a que la literalidad del precepto podría indicar que los negociadores han pretendido incorporar directamente en su ámbito funcional a las empresas contratistas y subcontratistas, una lectura hermenéutica lleva a concluir que los destinatarios de la obligación controvertida son los empresarios principales.

Para llegar a la conclusión anterior el TS destaca los siguientes aspectos: primero, los negociadores pretenden que los trabajadores de la empresa contratista que efectúen tareas propias de los trabajadores incluidos en el ámbito personal del convenio tengan las mismas condiciones salariales; segundo, la materialización del objetivo se realiza a través de los contratos de servicios cuando la empresa decida externalizar el servicio; tercero, si la empresa principal decide externalizar servicios, cuyo desempeño podría efectuarse por el personal afectado directamente por el convenio, estará obligada a formalizar un contrato de servicios, en el cual deberá asegurar que la empresa contratista o subcontratista aplicará las condiciones del convenio a sus trabajadores durante la vigencia de la contrata, lo cual afectará necesariamente al importe de la contrata; y, cuarto, resulta preciso que los trabajadores desplegados en la contrata realicen actividades sujetas al ámbito funcional del convenio del sector de la hostelería y que éste se encuadre en las categorías previstas en su convenio. Por todo, el TS valida la cláusula negocial, no considerándola lesiva para la empresa contratista, dado que se dirige a las empresa afectadas por el convenio, que se obligan a garantizar dicha equiparación lo que comporta una repercusión en el precio de la contrata<sup>61</sup>.

A este respecto, la doctrina considera que se puede considerar lícito que los convenios colectivos lleguen a incorporar un plus de tutela a los trabajadores que prestan servicios en supuestos de descentralización, siempre que el convenio colectivo de referencia respete el principio de correspondencia negocial, “en el sentido de que tales reglas se dirijan a las empresas incluidas dentro del ámbito de aplicación del correspondiente convenio colectivo y quienes negocian se encuentren legitimados para representar a esas empresas”<sup>62</sup>.

En ese marco, aunque las cláusulas de garantías de condiciones laborales mínimas referidas se validan porque no implican su aplicación a terceras empresas<sup>63</sup>, sino que obligan solo a las estrictamente incluidas en la unidad de negociación, surgen algunas cuestiones que de forma sintética conviene dejar apuntadas para futuros análisis.

Primero, qué sucede si la empresa contratista no cumple con las cuantías salariales previstas para los trabajadores de la contrata en el convenio colectivo del sector de la comitente; en segundo lugar, si cabría la acción directa ante la empresa comitente si el convenio colectivo no resulta aplicable a la persona trabajadora externalizada. A este respecto, debemos tener en cuenta que el reconocimiento de salario correspondiente a un trabajador de la empresa principal se realiza a través del contrato de trabajo entre la empresa contratista y la persona trabajadora, lo cual no le habilita, con carácter general, a accionar ante

---

<sup>61</sup> En este sentido, *vid.* STS de 1 de marzo de 2020 (rec.59/2020) ECLI:ES:TS:2022:1341 y STS de 13 de julio de 2022 (rcud. 161/2020) ECLI:ES:TS:2022:2881.

<sup>62</sup> Cruz Villalón, J. “El derecho de la competencia como límite de la negociación colectiva”, *Temas Laborales*, núm. 147/2019, p. 38.

<sup>63</sup> No obstante, aunque no tratándose de supuestos comparables, la jurisprudencia invalida las restricciones previstas en diferentes convenios colectivos sectoriales que afectan a la actividad de las empresas de trabajo temporal, como hacen STSS de 31 de marzo de 2022 (RJ/2022/1934) y de 6 de abril de 2022 (RJ/2022/1996). Para Goerlich existen soluciones divergentes respecto a los supuestos en los que los convenios colectivos pretenden afectar a terceros no representados en las comisiones negociadoras del proceso negociador del convenio. *Vid.* Goerlich Peset, J.M., “Afectación de terceros por el convenio colectivo. Aspectos sustantivos y procesales”, *Labos*, Vol.4, núm. 1, pp. 4 y 10.

un posible incumplimiento contra la empresa principal. Finalmente, en el supuesto que el convenio colectivo sectorial de la principal prevea una acción directa o subsidiaria para el trabajador de la contratista, qué sucedería si la empresa principal no cumple lo dispuesto en el convenio colectivo, qué sanción se prevé al respecto y ante quién responde la misma. En este sentido, cabe plantearse si podría la persona trabajadora demandar a la empresa principal por incumplimiento salarial previsto en el convenio colectivo sectorial de la empresa comitente cuando este no le resulta aplicable al trabajador de la empresa contratista.

Por lo que respecta a la relación entre las cláusulas de garantía referidas y el art. 42.6 ET, DE LA PUEBLA PINILLA, sostiene que “la norma puede referirse a supuestos en que el convenio sectorial impone a las empresas incluidas en su ámbito funcional la obligación de garantizar, en caso de que recurran a la externalización de alguna de sus actividades, la aplicación de las condiciones convencionales en él incluidas a las personas trabajadoras de las contratas”<sup>64</sup>.

Asimismo, según GÁRATE en la primera excepción prevista en la norma “se esconde la pretensión de favorecer, prestándole un cierto sustento legal del que hasta ahora carecía, la vocación imperialista de determinado convenio colectivos propios de sectores (...) que son objeto, con frecuencia, de descentralización productiva y que extiendan su aplicación a las empresas colaboradoras que asuman la realización de tales actividades, aun cuando estas cuenten convenio colectivo propio o sectorial específico”<sup>65</sup>.

Por otra parte, GOERLICH, en este sentido, sostiene “que en este nuevo contexto, podría ser difícil aceptar la concurrencia de la finalidad que se exige a los convenios colectivos para poder interferir en el funcionamiento del mercado sin lesionar los imperativos de la competencia; cabría pensar, en este sentido, que tras la intervención legislativa ha desaparecido el déficit de protección que legitimaba la extensión del convenio colectivo más allá de sus límites naturales; y, si así fuera, cabría pensar en la futura revisión de las interpretaciones jurisprudenciales”<sup>66</sup>.

En este sentido, sin entrar a analizar las diferentes posiciones referidas debido a la limitación del objeto de este trabajo, debemos de indicar que esta cuestión también se plantea en un reciente pronunciamiento judicial, justificando un voto particular al respecto<sup>67</sup>.

---

<sup>64</sup> De La Puebla Pinilla sostiene que “la validez de este tipo de cláusulas no es cuestión desde la perspectiva de la delimitación funcional del convenio puesto que las empresas sobre las que recae la obligación de garantizar la aplicación de dicho convenio a las empresas contratistas sin las empresas incluidas en el ámbito funcional del convenio y están representadas legalmente por las asociaciones patronales negociadoras del convenio”. Vid. De La Puebla Pinilla, A., “El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas. Convenio colectivo aplicable y régimen de contratación laboral”, *op. cit.*, p. 10.

<sup>65</sup> Si bien, respecto al anterior práctica negocial, el autor destaca que las inclusiones de las actividades descentralizadas en el ámbito funcional de los convenios referidos precisan que los empresarios y trabajadores afectados se encuentre debidamente representados por los sujetos negociadores. Gárate Castro, J., “Sobre la pretendida y no conseguida modernización del régimen laboral de la subcontratación”, *op. cit.*, p. 56.

<sup>66</sup> Goerlich Peset, J.M., “Afectación de terceros por el convenio colectivo. Aspectos sustantivos y procesales”, *op. cit.*, p. 13. Vid. et. Esteve Segarra, A., *El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación*, *op. cit.*, p. 148-149.

<sup>67</sup> Vid. STSJ de 28 de abril de Islas Canarias, rec. 2284/2022, ECLI:ES:TSJICAN:2023:1338. Vd. Beltrán De Heredia, I., “Contratas, subcontratas y externalización productiva” en *Una mirada crítica a las relaciones laborales* (<https://ignasibeltran.com/contratas-subcontratas-cesion-legal-e-ilegal-subrogacion-empresa-42/#426>, acceso 05.11.2023).

#### 4. CONSIDERACIONES FINALES

Tras el estudio de las reglas de determinación del convenio colectivo aplicable a las contratadas y subcontratadas previstas en el art. 42.6 ET, y tras observar la problemática situada en la negociación colectiva sectorial respecto de la regulación de condiciones de trabajo de las personas trabajadoras en las contratadas pertenecientes a empresas de otros sectores, destacaremos de forma breve algunas consideraciones que hemos considerado relevantes.

Primero, los objetivos de la reforma 32/2021 para mejorar las condiciones laborales de las personas trabajadoras externalizadas se pretenden alcanzar a través de dos medidas: por un lado, la supresión de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial y, por otro lado, el establecimiento de reglas de determinación del convenio colectivo aplicable a la contratada. En atención al contenido de las dos modificaciones referidas, resulta imprescindible la supresión de la prioridad aplicativa salarial del convenio de empresa para conseguir los objetivos de la reforma. En este sentido, sin la supresión referida, el art. 42.6 ET devendría ineficaz en los supuestos en los que se negociara un convenio colectivo de empresa fijando un salario inferior al convenio sectorial de referencia.

Segundo, el art. 42.6 ET, fruto del diálogo social, consagra una novedosa regulación para determinación del convenio colectivo aplicable a la contratada. El precepto establece como criterio general “la actividad que realice la contratada con independencia del objeto social o la forma jurídica de la empresa”, positivizando el criterio acuñado por la jurisprudencia previamente para las empresas multiservicios. Si bien, la regla referida también se aplica a las empresas especializadas en un sector<sup>68</sup>.

Tercero, en atención al carácter ambiguo del precepto, es muy probable que no disminuya la litigiosidad relativa a la determinación del convenio colectivo aplicable a las contratadas. En este escenario, consideramos importante realizar una interpretación teleológica del precepto, considerando como criterio general el de aplicación del convenio colectivo sectorial de la actividad de la contratada en detrimento de posibles lecturas descontextualizadas al amparo de la complejidad y falta de claridad que desprende el precepto.

Cuarto, para una correcta aplicación de la regla general del citado precepto, el convenio de aplicación será el del sector de la actividad que desarrolle la contratada, resulta esencial el protagonismo del principio de especialidad para determinar la actividad de la contratada cuando la misma se encuentre incluida en el ámbito funcional de dos convenios colectivos sectoriales. En este sentido, consideramos que el principio de especialidad persigue descubrir la actividad efectivamente realizada en la contratada y el ser de las cosas. Asimismo, este principio, desplaza con carácter general a principios como el de unidad de empresa o actividad prevalente, ya en desuso por la jurisprudencia.

Quinto, consideramos que la reforma operada en materia de subcontratación tendrá un efecto positivo para las condiciones de trabajo de las personas trabajadoras externalizadas, y para neutralizar la competencia desleal en el sector por parte de empresas que utilizan la externalización buscando competitividad a costa de la precarización de las condiciones laborales. No obstante, a la espera de doctrina jurisprudencial al respecto, y del papel que desarrollará la negociación colectiva al amparo de la nueva regulación legal, es difícil prever

---

<sup>68</sup> En este sentido, en atención a la distinción entre la actividad de la empresa contratista y la actividad objeto de contrata, la doctrina observa una posible afectación al personal de “estructura” de la contratada, es decir, el que no se encuentra afecto a la ejecución de ninguna contrata; para el que se debe de analizar cuál es el objeto de la actividad de la contratista a efectos de determinar el convenio colectivo de aplicación. *Vid.* Cruz Villalón, J. “El impacto de la reforma laboral de 2021 sobre la negociación colectiva”, *op. cit.* p. 142.

actualmente el alcance que pueden desplegar las remisiones realizadas por la ley a la negociación colectiva. Más concretamente, queda por comprobar, entre otros efectos de la norma, si a través las remisiones referidas y aplicando las reglas de concurrencia de los convenios, se podría alcanzar la igualdad salarial de los trabajadores de la empresa comitente y de la contrata que realicen trabajos de igual valor, incluidas las retribuciones salariales reconocidas por vía contractual.

Sexto, respecto a la última regla del art. 42.6 ET en relación con las tesis de lectura inversa del precepto, nos posicionamos en contra de la misma debido al riesgo de debilitar el propósito buscado por la norma. En primer lugar, consideramos relevante partir de la regla general, determinando el convenio colectivo sectorial de la actividad de la contrata; seguidamente, observar la posible existencia de otro sectorial aplicable, con carácter preferente respecto a la regla anterior; y, finalmente, si la empresa contratista tiene convenio colectivo de empresa se aplicará este conforme al art. 84 ET. Consecuentemente, incluso cuando la empresa contratista tenga un convenio propio la regla general no queda desplazada –y salvo la existencia de otro convenio sectorial aplicable conforme al título III- dado que se tendrá en cuenta para aplicar las reglas de concurrencia.

Para finalizar, considero que las reglas de determinación del convenio colectivo aplicable a las contratas y la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, garantizan para los trabajadores externalizados una base mínima de condiciones laborales, fijadas en el convenio colectivo sectorial de la actividad de la contrata. Si bien, la norma legal no garantiza *per se* la igualdad de condiciones laborales entre los trabajadores de la contrata y los trabajadores de la empresa principal cuando realizan trabajos de igual valor, sin perjuicio de la función que pueda desplegar la negociación colectiva al respecto. Por tanto, pese a que la nueva norma persigue evitar la precarización de las condiciones de trabajo en las contratas, sin embargo, no se garantiza en todos los casos la consecución de las mismas condiciones laborales para los trabajadores de la contratista y de la empresa principal, sobre todo cuando la empresa principal prevé mejoras salariales a través del convenio colectivo de empresa, acuerdos extraestatutarios o contractuales. En todo caso, y pese a las dificultades interpretativas que presenta el precepto en algunos supuestos complejos, en otros sí supondrá un avance para la mejora de las condiciones de trabajo a través de contratas.