

EDITORIAL

Afectación de terceros por el convenio colectivo. Aspectos sustantivos y procesales

Affectation of third parties by the collective agreement.
Substantive and procedural aspects

José María Goerlich Peset
Catedrático de Derecho del Trabajo
Universitat de València
ORCID ID: 0000-0002-2910-2153

doi: 10.20318/labos.2023.7637

1. Una cuestión de actualidad

Nuestro modelo de negociación colectiva parte de la eficacia general del convenio colectivo; pero ello no implica que los firmantes puedan extenderla más allá de lo razonable. En este sentido, aunque “los convenios colectivos... obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación” (art. 82.3 ET), la libre delimitación de este a la que alude el art. 83.1 ET viene condicionada por la representatividad de las partes. Desde este punto de vista, no es posible incluir en la unidad de negociación a terceros extraños al ámbito de representatividad de las organizaciones firmantes. La STS 288/2022, 31 marzo, una de las que motivan las reflexiones que siguen, lo ha explicitado con total claridad al afirmar que “el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran incluidas en su ámbito de aplicación”; la referencia del art. 82.3 ET “a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación” se refiere solo a “quienes, formal o institucionalmente, estuvieron representados por las partes intervinientes en la negociación del convenio”.

No hace falta insistir mucho en esta idea, que se encuentra perfectamente consolidada en nuestra jurisprudencia y cuyas implicaciones son suficientemente conocidas. Desde una perspectiva macroscópica, puede generar la invalidez de la determinación de la unidad de negociación cuando esta no guarda cierta homogeneidad o no queda amparada por la representación de los firmantes (véanse, por ejemplo, SSTS 16 junio 2003, rec. 32/2002, 3 mayo 2006, rec. 104/2004, 21 septiembre 2006, rec. 27/2005, o 378/2017, 27 abril.). Desde un punto de vista microscópico, este tipo de extralimitacio-

nes permite objetar la aplicación del convenio colectivo en los casos en que la empresa afectada queda fuera de su ámbito de aplicación, por mucho que sus relaciones laborales puedan desarrollarse en la proximidad de la unidad de la negociación. Son muchos los pronunciamientos que podrían traerse a colación en este último sentido; pero me limitaré a recordar uno bien reciente, recaído en relación con las cláusulas existentes en la negociación del sector limpieza que imponen en ciertos casos (contratación de nuevo personal) la subrogación de los trabajadores de la contratista por las empresas principales cuando estas revierten la prestación del servicio. La STS 963/2022, de 15 de diciembre, ha optado por la inaplicación de una cláusula de este tipo tras recordar de forma detallada los precedentes existentes sobre este particular.

Habida cuenta la claridad de esta interpretación, llama la atención que, en los últimos tiempos, el Tribunal Supremo se haya pronunciado con cierta reiteración sobre la posibilidad de que los convenios colectivos puedan ser aplicados más allá de su ámbito natural. En efecto, en el último año se detecta un número relativamente significativo de pronunciamientos del Alto Tribunal que abordan cuestiones relacionadas con la afectación a terceros. De un lado, se ha pronunciado dos veces en relación con cláusulas de convenios sectoriales que miran a garantizar determinadas condiciones de trabajo a quienes trabajan en empresas contratistas de las incluidas en su ámbito de aplicación. De este tipo de estipulaciones, que, entre otros, Jesús Mercader (2022, pp. 168 ss.) ha denominado cláusulas colonizadoras o invasoras, se ha ocupado el Tribunal Supremo en dos sentencias diferentes: la STS 664/2022, 13 julio, a propósito del convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de la Comunidad Valenciana, y la STS 718/2022, 13 septiembre, en relación con el convenio de hostelería de Las Palmas, pronunciamiento este último cuyo supuesto guarda una clara relación con los resueltos por las previas STS 250/2020, 12 marzo, y STS 1110/2021, 11 noviembre, relativas respectivamente a los convenios de hostelería de Alicante y Sevilla. De otro, se refieren a un solo sector, en este caso el de limpieza, los dos pronunciamientos que han enjuiciado las restricciones convencionales a la actuación de las empresas de trabajo temporal: la STS 288/2022, 31 marzo, respecto del convenio de A Coruña, y STS 328/2022, 6 abril, sobre el de Toledo.

No todas las sentencias abordan el fondo del asunto; en varias, prevalecen las cuestiones procesales, fundamentalmente las relacionadas con la legitimación. Pero, en todo caso, no deja de resultar curiosa la reiteración de este tipo de cuestiones relacionada seguramente con los intentos de combatir la precariedad derivada de la descentralización. La reforma laboral de 2021 ha insistido en que, sin una adecuada tutela, puede actuar “como mecanismo de reducción de los estándares laborales de las personas que trabajan para las empresas subcontratistas”. Mas es obvio que esta aproximación no es novedosa: aparte de su presencia en otras normas legales anteriores –arts. 101.2, 102, 122.2 y 149.4 Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público–, es una preocupación que se detecta en muchos convenios colectivos, algunos referidos a sectores de suma importancia. Es cierto que, desde una perspectiva teórica, la asociación entre descentralización y precariedad no es forzosa. Después de todo, y siempre en este plano abstracto, los trabajadores afectados por aquella cuentan con idénticas posibilidades de organización y

acción colectivas que los restantes. No es menos cierto, sin embargo, que, en la realidad, existen extraordinarias dificultades para la penetración de las instituciones colectivas de tutela y, por lo aquí interesa, de la negociación colectiva. A la postre, no existen convenios colectivos específicos o los que existen prevén niveles de tutela inferiores a los aplicables en las empresas principales. No es por ello de extrañar que, en la negociación que se desarrolla en las unidades que integran a estas, se plantee el establecimiento de específicas reglas de protección con vocación de incidir más allá de sus límites.

Ahora bien, ni ser capaz de explicar el fenómeno ni percibir las razonables finalidades que puedan haber detrás de él nos exime de la necesidad de valorar las soluciones que se están dando por los tribunales. Antes al contrario, resulta particularmente necesario en la medida en que suponen una quiebra de la interpretación tradicional que, además, no siempre se produce: junto a casos que continúan apegados a ella, se detectan otros que parecen rupturistas. En este contexto, las reflexiones que siguen describen, ante todo, los problemas planteados y las soluciones recibidas. Se advierte la disparidad de estas desde la perspectiva sustantiva y se reflexiona sobre la corrección del fundamento aducido para alcanzarlas. A la postre, se intenta averiguar cuál es el margen de licitud de las cláusulas de afectación a terceros. Finalmente, se abordan las cuestiones de carácter procesal, que miran a determinar cuáles son los instrumentos a disposición de los terceros que se consideren afectados por un convenio colectivo.

2. Dos soluciones divergentes

Comenzando por los aspectos sustantivos, observamos que las resoluciones judiciales que dan pie a este análisis aplican soluciones aparentemente divergentes. En primer lugar, en la STS 288/2022, 31 marzo, se aborda la impugnación de un convenio provincial de limpieza (A Coruña 2016-2018) cuyo artículo 35 prevé, como hacía en versiones anteriores, que el contrato eventual por circunstancias del mercado, cuya duración se alargaba respecto de la legalmente establecida, solo era de aplicación para el personal que preste servicios directamente para las empresas del sector y no para los trabajadores de empresas de trabajo temporal. Puesta en marcha por una organización empresarial de ETT, la acción fue desestimada en la instancia ante el TSJ Galicia; pero este primer pronunciamiento fue revocado por el TS, que procedió a la anulación de la parte del precepto que impedía la actuación de este tipo de empresas.

La línea argumental del TS se sitúa claramente en clave tradicional. No en vano las afirmaciones que encabezan este trabajo se han tomado precisamente de esta sentencia. Es verdad que se recogen al final de la fundamentación, en lo que parece un *obiter dictum* encabezado por la expresión “todo ello al margen”. Pero no cabe duda de que, en realidad, la *ratio decidendi* se encuentra en la consideración, reforzada por una extensa cita de precedentes de que “el convenio colectivo no puede contener cláusulas obligacionales que afecten a quienes no son parte en la negociación, ni en su contenido normativo cabe establecer condiciones de trabajo que hubieran de asumir empresas que no estuvieran

incluidas en su ámbito de aplicación”. De hecho, la respuesta que reciben el resto de los argumentos de la sentencia dictada en instancia o formulados por las partes recurridas, defensoras de la legalidad de la cláusula, parte claramente de ella.

De entrada, la idea de que la cláusula restrictiva discutida encuentre su sustento en la autonomía colectiva de los firmantes del convenio es completamente intrascendente: se incurre claramente en petición de principio “porque, precisamente, lo que se denuncia es lo que colectivamente se ha acordado y ello puede ser objeto de control judicial”, sin que esta conclusión varíe en atención a que la jurisprudencia europea haya admitido que los convenios colectivos pueden establecer limitaciones a la utilización de ETT sin vulnerar la correspondiente directiva (STJUE 17 marzo 2015 C-533/13), ni mucho menos sobre la base de que la cláusula se ha introducido en versiones anteriores del mismo convenio o esté presente en otros. Tampoco se puede aceptar, por otro lado, que implique “una mejora de los derechos laborales de los trabajadores afectados por el convenio, para reducir la dualidad y temporalidad del mercado de trabajo” puesto que perseguir esta finalidad “no impide que se vean afectados los derechos de otros sujetos a los que el propio convenio limita su específico ámbito de actuación, cuando el establecimiento de estas empresas está dirigido a la creación de puestos de trabajo y participación e inserción de los trabajadores en el mercado de trabajo –en este caso, además, con repercusión a otros trabajadores, como los de las ETTs–”. Esta consideración no se altera ni siquiera por la posible diferenciación en materia de riesgos laborales: “el que se presenten datos sobre una mayor siniestralidad de los trabajadores puestos a puesta a disposición, respecto de los directamente contratados” no impide restringir las facultades de las ETT “porque en realidad la protección frente a los riesgos que pueden estar presentes en unos y otros trabajadores, sea cual sea el ámbito en el que actúen, debe llevarse a cabo para todos ellos, bajo los mandatos y previsiones legales que se hayan establecido, no pudiendo verse justificada la prohibición de acudir a las ETTs porque ellos tengan una mayor exposición a los riesgos laborales cuando el legislador contempla las medidas necesarias para que ello no sea así”. A la postre, pues, una cláusula restrictiva como la que estamos considerando “alcanza e invade los intereses de la demandada de forma grave afectando claramente a la libre competencia en el ejercicio de la actividad empresarial de las afiliadas a la demandante ya que, en ese ámbito de contratación temporal, se excluye a estas y a sus trabajadores del acceso a una actividad tan importante como esencial”.

Sin embargo, las sentencias recaídas en relación con las cláusulas que buscan la igualación salarial entre quienes prestan servicios para contratistas y subcontratistas y quienes lo hacen para las empresas principales parecen situarse en un terreno de reflexión diferente. En el supuesto resuelto por la STS 664/2022, 13 julio, se discutía el art. 2 del convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de la Comunidad Valenciana, sobre ámbito personal y funcional, en cuya virtud, “cuando la Comunidad de Propietarios decida externalizar servicios prestados por los empleados y empleadas de fincas urbanas, les será de aplicación el Convenio colectivo de empleados/as de fincas urbanas”. Por su parte, la inmediatamente posterior STS 718/2022, 13 septiembre, se refiere al convenio de hostelería de Las Palmas, cuyo art. 1 imponía su aplicación tanto a “las empresas y

establecimientos dedicados a la actividad de hostelería que figuran en el ámbito funcional del vigente Acuerdo Laboral de Ámbito Estatal para el Sector de Hostelería” como 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 contenidas en el mismo y en particular la tabla salarial que corresponda a la categoría del establecimiento conforme al Anexo I”.

Ambas sentencias entienden que estamos ante estipulaciones perfectamente válidas puesto que no desbordarían los límites naturales del convenio. No implican, en este sentido, su aplicación a terceras empresas, sino que obligan solo a las estrictamente incluidas en la unidad de negociación. En la primera de ellas, se afirma en este sentido que “la regulación de la externalización, ya sea mediante empresas multiservicios o mediante cualquier otro tipo de fórmula de externalización de los trabajos desempeñados por los trabajadores de las comunidades de propietarios, tiene como destinatarios a las comunidades de propietarios y no a las empresas multiservicios o, a cualesquiera otras empresas, que asuman dicha actividad”. Dicho de otro modo, “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”. En esta misma línea, el segundo pronunciamiento interpreta que lo perseguido en la cláusula convencional es “que la externalización de los servicios, actividades o tareas propios del servicio de hostelería, que incluye los servicios generales de limpieza, asegure que los trabajadores afectados disfruten de las mismas condiciones que si no se hubiera producido dicha externalización. Consiguientemente, cuando se produzca la externalización, la empresa principal estará obligada a garantizar dicha equiparación, lo cual comporta necesariamente... que el cumplimiento de dicha obligación repercuta en el precio de la contrata”. De este modo, estamos ante una obligación convencional que resulta “exigible directamente a las empresas principales”, perfectamente admisible al haber sido pactada por sus representantes en la negociación del convenio, conforme a la previsión del art. 82.3 ET.

Por lo demás, tanto una como otra se fundamentan en la doctrina previamente establecida por la STS 250/2020, 12 marzo, que enjuició, entre otros, el art. 20 del convenio de hostelería de Alicante. Este precepto, establecía que, “a fin de evitar discriminaciones en el salario y la competencia desleal en el sector a través de la externalización productiva, las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, que contraten o subcontraten con otras empresas actividades o servicios de las áreas de comedor-restaurante, bar, cocina, recepción, pisos y limpieza, deberán incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presten tales actividades o servicios, que

éstos cumplirán con los trabajadores y trabajadoras prestadores de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el presente convenio colectivo, además de cumplir con los demás deberes previstos en los artículos 42 y 64 ET. La empresa principal responderá subsidiariamente y, en su caso, solidariamente, de las obligaciones previstas en el presente artículo”. Habida cuenta de esta redacción, la Sala llegó a la conclusión de 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” y aceptó la validez del precepto.

3. ¿Es razonable la diferenciación utilizada?

No me parece muy convincente la diferenciación que se introduce en la argumentación de las sentencias citadas. La proyección del convenio colectivo sobre empresas terceras es, desde mi punto de vista, indudable en todos los casos resueltos. Es obvio en el supuesto de las ETT, que quedarían privadas por la estipulación de la posibilidad de desarrollar su actividad en el ámbito de la unidad de negociación. Pero no puede negarse que existe también en el de las empresas contratistas, que quedan obligadas a satisfacer los salarios más elevados previstos en un convenio al que, conforme al criterio general, no habrían de estar sujetas. Para salvar este último tipo de cláusula, se pone el acento en la forma en que se produce la afectación a terceras empresas, a través de una suerte de deber de influencia que se impone a las que sí están incluidas en el ámbito de aplicación del convenio. Obligadas solo ellas a trasladar al precio de la contrata el sobrecoste que supone la previsión convencional, el convenio no se proyectaría sobre las contratistas. En esta línea, y siempre en relación con la determinación del convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas, algún otro pronunciamiento reciente del TS ha especulado sobre esta diferencia, bien que a mayor abundamiento. En la STS 1110/2021, 11 noviembre, se acaba excluyendo la aplicación de la cláusula de un convenio de hostelería que equiparaba las condiciones esenciales de empleo del personal de aquellas al propio de las empresas principales por ser posterior a los hechos enjuiciados. Pero, en consideraciones incidentales, se distingue este tipo de cláusulas –que resultan inviables por no estar prevista “la fuerza vinculante del convenio respecto de empresas no incluidas en su ámbito de aplicación– de aquellas otras, como la estudiada en la STS 250/2020, 12 marzo, en las que “la obligación de equiparación” obliga solo “a las empresas incluidas en el ámbito de aplicación del convenio colectivo de las empresas “principales”.

Sin embargo, por más que esta diferenciación cuente con el beneplácito de la reflexión doctrinal (por ejemplo, Thibault Aranda, 2022, p. 127 y 128, con otras referencias), no deja de ser algo artificiosa. Acaso podríamos aceptarla en el caso resuelto por la última sentencia citada, puesto que el precepto convencional impugnado parecía ofrecer literalmente esta solución. Pero ni siquiera esto es seguro; y, en todo caso, es muy

difícil proyectarla en las dos sentencias dictadas el año pasado. Por lo que se refiere a lo primero, el precepto enjuiciado por la STS 250/2020, 12 marzo, el art. 20 del convenio de hostelería de la provincia de Alicante (BOP 28 septiembre 2017), si bien configuraba la garantía salarial como obligación de las empresas principales, que deberían “incluir en el contrato mercantil con los contratistas que presten tales actividades o servicios, que éstos cumplirán con los trabajadores y trabajadoras prestadores de los mismos, al menos, con todas las obligaciones de naturaleza salarial establecidas en el presente convenio colectivo”, establecía también una responsabilidad subsidiaria y, en su caso, solidaria de las empresas principales. Creo que hay que llamar la atención sobre esta última puesto que presupone la existencia de una obligación para las empresas contratistas o subcontratistas ajenas al convenio para con sus trabajadores. Solo en ese caso, es posible concebir una responsabilidad de las principales respecto de estos últimos.

Por otro lado, uno de los preceptos convencionales enjuiciados en 2022 tenía una literalidad bien distinta a la de la cláusula anterior. Me refiero al art. 1 del convenio de hostelería de Las Palmas (BOP 17 marzo), abordado por la STS 718/2022, 13 septiembre, que tras establecer que “el presente convenio colectivo afecta y obliga a todas las empresas y establecimientos dedicados a la actividad de hostelería”, añadía que “igualmente 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”. La claridad de este último inciso hace innecesario cualquier comentario.

Por último, y no por ello menos importante, aceptar el criterio del TS obligaría a dar la vuelta a otros casos, siempre que los mismos pudieran ser reconstruidos sobre la base del pretendido deber de influencia de las empresas incluidas en la unidad de negociación. En otras palabras, y manteniéndonos en los que son objeto de este trabajo, las restricciones convencionales a la utilización de empresas de trabajo temporal, a las que se refieren las SSTS 288/2022, 31 marzo, y 328/2022, 6 abril, deberían ser admitidas si fuera posible interpretarlas como dirigidas a las empresas usuarias: al quedar estas directamente afectadas por el convenio colectivo, no estaríamos ante una extensión indebida de su ámbito de aplicación. Es claro, sin embargo, que el efecto final, el perjuicio de un tercero, sería equivalente, con independencia del modo en que la cláusula se articulase. Esta equivalencia viene, por lo demás, perfectamente ilustrada por la evolución literal de la cláusula convencional discutida en la STS 664/2022, 13 julio, en relación con la proyección del convenio de empleados de fincas urbanas sobre las empresas contratistas. La misma, que la resolución narra con detalle¹, permite advertir que el resultado puede alcanzarse por cualquiera de las dos vías.

¹ Originalmente, el art. 2 del convenio colectivo de empleados de fincas urbanas de la Comunidad Valenciana establecía que, “cuando la comunidad de propietarios externalice servicios y la empresa contratada o subcontratada sea una empresa de servicios, multiservicios o de gestión integral, a los trabajadores/as que prestan servicios en dichas contratas o subcontratas les será de aplicación el convenio colectivo de empleados/as de fincas urbanas de las provincias de Valencia y Castellón” (DOGV 26 julio 2018). Con posterioridad (DOGV 31 julio 2019), se acordó “modificar la entrada en vigor del presente convenio respecto de las em-

4. Una aproximación alternativa

Desde mi punto de vista, la legitimidad de cláusulas como las analizadas pasa, más que por la valoración de su estructura formal, por la de la determinación de si es posible o no configurar un deber de soportarlas por las terceras empresas afectadas. Y ello pasa seguramente por ponerlas en relación con el Derecho de la competencia. De hecho, la idea no es ajena a algunos de los pronunciamientos que estamos considerando. En efecto, hemos visto, en relación con la restricción de actividades de las ETT, como el TS destaca que las mismas afectan “claramente a la libre competencia en el ejercicio de la actividad empresarial”. Pero este aspecto aparece también en algunos de los pronunciamientos en relación con la determinación del convenio aplicable a contratistas y subcontratistas: en este sentido, la cláusula convencional enjuiciada por STS 250/2020, 12 marzo, encontraba expreso fundamento en la evitación de la competencia desleal y de la discriminación; fines a los que el razonamiento del TS alude en dos ocasiones –siendo la doctrina reproducida en la posterior STS 718/2022–. Aunque no creo que esté en juego la competencia desleal al menos en su sentido técnico², su sola mención permite situar el problema en el marco del derecho de la competencia.

En este plano de reflexión, los dos tipos de acuerdos que estamos valorando enjuiciado tendrían en abstracto una significación análoga, si bien, en una aproximación más concreta, cabría introducir matices a la vista de las finalidades perseguidas. Por lo que se refiere a la primera idea, tanto las restricciones al recurso a las empresas de trabajo temporal como la imposición a las empresas contratistas del convenio de la principal, con independencia de que se produzca o no de forma directa, parecen conductas que encajan en los diferentes supuestos de acuerdos anticompetitivos aludidos en el art. 1.1 Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia. La prohibición de la contratación de puesta a disposición por ETT podría encajar en sus letras b) y c). Por su parte, la obligación de las contratistas de aplicar el convenio de la empresa principal afecta,

presas de servicios, multiservicios o de gestión integral, en el sentido de ampliar el periodo transitorio para la aplicación de este convenio a las citadas empresas”. Y, finalmente, en la redacción que fue enjuiciada por el TS, se orilló la aplicación directa a las empresas contratistas, dando una nueva redacción a tenor de la cual la delimitación del “ámbito personal y funcional del convenio” pasaba a decir que, cuando la comunidad de propietarios decidiera “externalizar servicios prestados por los empleados y empleadas de fincas urbanas, les será de aplicación el Convenio Colectivo de Empleados/as de Fincas Urbanas de las provincias de Valencia y Castellón”, de modo que cabía concluir que “el presente artículo únicamente hace referencia y regula la subcontratación que realicen las empresas a las que les es de aplicación el presente convenio por estar incluidas en sus ámbitos funcional y territorial”.

² Aunque en el ámbito jurídico-laboral suele relacionarse esta noción con las ventajas competitivas que pueden derivar de las normas aplicables, en su configuración técnica la categoría requiere la existencia de antijuridicidad en el comportamiento de la empresa que hace competencia desleal (arg. ex art. 4 Ley 3/1991, de 10 de enero, de Competencia Desleal). Es difícil aceptar que ello se produzca por el hecho de preferir a contratistas que aplican un convenio diferente al de la empresa principal. Ello es perfectamente legal y, por tanto, no parece posible reconducir este tipo de decisiones al art. 15 de la Ley 3/1991 que, bajo la rúbrica “violación de normas”, solo considera desleal “prevalerse en el mercado de una ventaja competitiva adquirida mediante la infracción de las leyes”.

“de forma directa o indirecta”, a la fijación de los precios del servicio que desarrollan en el mercado y, por tanto, puede entenderse comprendida en la previsión de la letra a). Ahora bien, como sabemos desde la conocida sentencia Albany (STJCE 21 septiembre 1999, C-67/96), “determinados efectos restrictivos de la competencia son inherentes a los acuerdos colectivos celebrados entre las organizaciones representativas de los empresarios y de los trabajadores” pero “los objetivos de política social perseguidos por dichos acuerdos resultarían gravemente comprometidos si los interlocutores sociales estuvieran sujetos (a las normas antitrust) en la búsqueda común de medidas destinadas a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo” (§ 59). Por ello, hay que entender que “los acuerdos celebrados en el marco de negociaciones colectivas entre interlocutores sociales para el logro de dichos objetivos no deben considerarse comprendidos, en razón de su naturaleza y de su objeto, en el ámbito de aplicación del artículo 85, apartado 1, del Tratado” –actualmente, art. 101.1 TFUE–. De este modo, no basta detectar en una estipulación convencional un determinado efecto anticompetitivo, sino que es preciso reflexionar sobre la finalidad perseguida y determinar si la misma se sitúa en la línea de buscar la mejora de las condiciones de empleo y trabajo.

En la reflexión doctrinal sobre las cláusulas restrictivas de la descentralización a la luz de la normativa antitrust –o en el vecino tema de su relación con la libertad de empresa del art. 38 CE–, existen diferentes aproximaciones. Por un lado, hay quien ha sostenido que las restricciones a la subcontratación, ampliando la responsabilidad de las empresas principales o limitando el recurso a ella, no suponen vulneración del derecho de la competencia puesto que cabe reconducir su fundamento “al mantenimiento o incremento del empleo estable” (Gordo González, 2022, p. 235); y asimismo, las relativas a la utilización de ETT en atención a las “razones de interés general relativas a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado de trabajo y a evitar posibles abusos” a las que se alude en la disp. adic. 4ª LETT. (Gordo González, 2022, p. 240). En el otro extremo, se han rechazado ambos tipos de cláusulas por considerarlas contrarias a la libertad de empresa en (Pérez de los Cobos, 2010, p. 37 ss.). Es posible sin embargo que quepa una aproximación intermedia en la que coexiste la prohibición de que los convenios restrinjan el campo de actuación de las empresas de trabajo temporal (Thibault Aranda, 2010) con la admisión de que puedan intervenir a favor de los trabajadores de las empresas contratistas, siempre que ello se relacione con el mantenimiento del nivel de empleo o la garantía de su calidad (Cristóbal Roncero, 2010, p. 242 ss.). Jesús Cruz (2019, pp. 37 ss.) ha llegado a esta última conclusión, en una aproximación al problema al hilo precisamente del análisis de las relaciones entre negociación colectiva y derecho de la competencia.

A la vista de la doctrina Albany, esta posición intermedia parece razonable, si bien no dejan de subsistir algunas dudas al respecto. Vayamos por partes. Desde luego, la indicada doctrina no puede amparar cláusulas convencionales de prohibición del recurso a empresas de trabajo temporal. Habida cuenta la evolución de su regulación, señaladamente la equiparación de las condiciones esenciales de trabajo en los términos del art.

11.1 LETT, no es fácil encontrar qué finalidad social se alcanza mediante la prohibición de recurrir a las empresas de trabajo temporal. Si los contratos temporales tienen un régimen similar con independencia de que se celebren de forma directa o previa puesta a disposición, la prohibición convencional del recurso a las ETT no es sino una barrera de mercado a la que no se puede encontrar ningún fundamento en el terreno de “la búsqueda común de medidas destinadas a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo”. De este modo, adquiere todo su sentido la afirmación del TS respecto a que la misma afecta “claramente a la libre competencia en el ejercicio de la actividad empresarial”.

Sin perjuicio de los matices que introduciré de inmediato, la dimensión de mejora de las condiciones de empleo y de trabajo es, sin embargo, mucho más fácil de detectar en relación con la extensión directa o indirecta del convenio de la empresa principal a las contratistas o subcontratistas. No hace falta ser un lince para advertir que lo que se trata de evitar mediante este tipo de cláusulas es la depauperación de las condiciones de trabajo que habitualmente acompaña a la descentralización. Cabría, en este sentido, pensar que este tipo de cláusulas, y las sentencias recientes que las avalan, se sitúan en la línea abierta por pronunciamientos anteriores en los que, sobre la base de la razonable finalidad perseguida, se han convalidado estipulaciones afectantes a terceras empresas, una de las cuales trata precisamente a un problema similar al que ahora nos ocupa. Me refiero, claro está, a las SSAN social 95/2001, 7 noviembre, y 174/2013, 30 septiembre, referidas la primera a los límites a la subcontratación con cooperativas de trabajo asociado establecidos en el convenio de mataderos avícolas y la segunda a los requisitos de las entidades formativas de acuerdo con las previsiones del convenio de la construcción.

Ahora bien, no creo que con ello pueda darse por zanjado definitivamente el tema, en la medida en que el RDL 32/2021 ha introducido una solución expresa a la muy polémica cuestión del convenio aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas. No entraré ahora a discutir la interpretación que corresponde a las reglas del nuevo art. 42.6 ET pues ello desbordaría el espacio a mi disposición. Lo que sí me parece interesante es destacar la finalidad perseguida por el precepto y, con ello, la diferente posición en que sitúa el problema que nos ocupa. Por lo que se refiere a lo primero, parece claro que el art. 42.6 ET, que guarda una relación bastante evidente con alguna de las reglas modificadas en el Título III del Estatuto, ha buscado garantizar a los trabajadores un estándar de protección adecuado a los afectados por la descentralización. En este sentido, y al margen la polémica sobre su alcance real, cabe pensar que la situación normativa actual no es exactamente igual a la existente con anterioridad a su entrada en vigor. Por lo que aquí interesa, desde el RDL 32/2021 tenemos solución expresa de origen legal al problema del convenio aplicable a contratistas o subcontratistas. 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 más allá de sus límites naturales; y, si así fuera, cabría pensar en la futura revisión de las interpretaciones jurisprudenciales. Es probable que así sea; pero tampoco me atrevo

a asegurarlo. El nuevo precepto nace con una vocación tan polémica que incluso se ha visto en él un posible fundamento para las cláusulas invasoras (Esteve Segarra, 2023, pp. 148 y 149). Iremos viendo.

5. Los terceros y su tutela procesal frente al convenio: algunos aspectos críticos

En todo caso, la glosa de los pronunciamientos del TS que nos interesan no quedaría completa sin dar cuenta de la reconstrucción que contienen algunos de ellos de las cuestiones vinculadas a la impugnación del convenio por terceros, con base en la lesividad. Se trata de un aspecto que cuenta con regulación legal y que presenta una aplicación jurisprudencial relativamente extensa, tras más de cuatro décadas de vigencia estatutaria. Con todo, es posible que, para supuestos como los que estamos considerando, presente algún punto crítico que merece la pena destacar.

La idea de que los terceros puedan proceder a la impugnación de lo convenio arranca, como es sabido, de la primera versión del Estatuto de los Trabajadores en 1980, cuyo artículo 90.5 abría la posibilidad de impugnar el convenio colectivo a la autoridad laboral si “estimase que algún convenio conculca la legalidad vigente o lesiona gravemente el interés de terceros”. El precepto, que continúa vigente a fecha de hoy con algún ligero cambio en su literalidad, abría toda una suerte de interrogantes que fueron siendo resueltos, primero por la reflexión doctrinal y la aplicación judicial y, después, por la legislación procesal laboral. Por lo que aquí interesa, debemos centrarnos en la previsión del art. 165.1.b) LRJS que, al regular la legitimación activa, clarifica algunos puntos esenciales del propio objeto de la impugnación. Este precepto indica que aquella corresponde, “si el motivo de la impugnación fuera la lesividad, a los terceros cuyo interés haya resultado gravemente lesionado”; y añade que “no se tendrá por terceros a los trabajadores y empresarios incluidos en el ámbito de aplicación del convenio”.

A partir de esta regla, cabe hacer tres órdenes de reflexiones, presentes en los diferentes pronunciamientos que motivan este comentario. El primero de ellos es relaciona con la legitimación para la impugnación del convenio, a través de la delimitación de la condición de tercero; el segundo se refiere a la definición de la lesividad, como requisito que posibilita el acceso a la misma, y el último, al objeto procesal limitado que tiene el procedimiento y sus relaciones con la impugnación por ilegalidad. Al hilo de esta última idea, cabría pensar además en la posibilidad de que existan otras vías procesales para la defensa de los intereses de terceros frente al convenio.

Por lo que se refiere al primer aspecto, parece obvio que la noción se delimita por vía negativa. De este modo, son terceros los sujetos ajenos al convenio, tanto desde la perspectiva colectiva como desde la individual. En este último terreno, es muy claro el último inciso del art. 165.1.b) LRJS, que excluye de esta condición a los trabajadores y empresarios incluidos en la unidad de negociación, incluso en el caso de que el convenio no les sea aplicable por existir otro al que corresponda la prioridad aplicativa conforme a las reglas del art. 84 ET. Este tipo de conflictos –u otros como los relacionados con la

delimitación del ámbito geográfico del convenio (arg. ex STS 22 diciembre 2015, rec. 53/2015)– no afectan a la validez de una norma convencional sino a la selección de la aplicable y, por tanto, no encajan en un procedimiento dirigido a su impugnación. En el plano colectivo, no son terceros los firmantes del convenio; ni tampoco las organizaciones sindicales o patronales que actúan en el ámbito de que se trate pero que no lo hayan firmado, voluntariamente o por carecer de la legitimación requerida. No es esta una cuestión pacífica en la reflexión doctrinal (Cabeza Pereiro, 1995, p. 34; López Cumbre, 2006, p. 125; Rivera Sánchez, 2021, p. 1500), si bien la jurisprudencia parece clara en el sentido de que no son terceros las organizaciones que agrupan a empresas afectadas por el convenio (cfr. SSTs 15 marzo 2004, rec. 60/2003, 30 mayo 2005, rec. 70/2004, y 11 febrero 2014, rec. 742/2013). La cuestión tiene, en todo caso, importancia marginal puesto que organizaciones firmantes y no firmantes tienen a su alcance la posibilidad de impugnar por ilegalidad conforme a las previsiones de la letra a) del art. 165.1 LRJS, cuyo objeto, como se verá luego, es aparentemente más amplio.

Por lo demás, y viéndola ahora en positivo, la condición de tercero puede postularse tanto de sujetos individuales –concretas personas físicas o jurídicas cuyo interés se reputa lesionado gravemente– como de sujetos colectivos, sean del tipo de los que operan en el marco de las relaciones laborales colectivas o no. En este último sentido, las sentencias que nos ocupan muestran ejemplos de lo uno y de lo otro. En efecto, mientras en STS 718/2022, 13 septiembre, la impugnación viene protagonizada por empresas concretas afectadas por un convenio ajeno, en las SSTs 288/2022, 31 marzo, o 328/2022, 6 abril, la acción es interpuesta por una organización patronal que agrupa a empresas de trabajo temporal y en la 664/2022, 13 julio, por otra de empresas multiservicios. Con anterioridad se registra algún caso en los que la demanda por lesividad es sostenida por un colegio profesional (STS 50/2017, 24 enero).

En cuanto a la lesividad que abre esta particular vía de impugnación convencional, el art. 165.1.b) LRJS permite identificarla con la existencia de un interés gravemente lesionado por el convenio. Por lo que se refiere al daño grave, lo primero que conviene destacar es que, desde antiguo, se ha sostenido que no se requiere una específica intención lesiva en los firmantes del convenio colectivo y que debe ser real. Ya la STS 15 marzo 1993, rec. 1730/1991, excluyó que se requiriera un específico *animus nocendi* para aceptar la existencia de lesividad. En cuanto a la realidad, es un lugar común en la jurisprudencia que aplica el precepto. En este sentido, por ejemplo, la STS 288/2022, 31 marzo, con cita de varios precedentes, indica que la lesividad del convenio requiere “la existencia de un daño con tal origen, no potencial o hipotético, sino verdadero y real”. Ello no parece implicar, sin embargo, una especial exigencia probatoria del daño sino una razonable previsibilidad del mismo. En este sentido, el TS utiliza la expresión “prudente grado de verosimilitud” del daño como criterio que permite la apertura de la vía impugnatoria (sentencias 328/2022, 6 abril, y 664/2022, 13 julio). Son particularmente interesantes en este sentido las consideraciones que se hacen en la STS 288/2022, 31 marzo, en cuyo supuesto la sentencia de instancia había rechazado la legitimación por no constar acreditado el daño. Frente a esta consideración, el TS permite deducir el daño de la previsibilidad de

los efectos de la cláusula que restringe la utilización de ETT: “la realidad del daño no es necesario constatarla mediante la aportación de informes sobre contrataciones realizadas en el sector de limpieza de la provincia de A Coruña con la modalidad de contratación temporal restringida (eventual por circunstancias de mercado) porque el daño no se evalúa o existe por el mayor o menor número de aquellos contratos eventuales que pudieran concertar las empresas de limpieza”. Incluso si no consta acreditada la intención de realizar una sola contratación, el daño debe darse por suficientemente acreditado pues “es la previsión de prohibición la que en sí misma limita y grava la actuación de las empresas de trabajo temporal que se proyecta sobre actividades ordinarias y normales y para atender necesidades de las empresas usuarias, en un sector de actividad como el de limpieza de locales y edificios, de especial relevancia”.

De este modo, el daño “verdadero y real” al que se refieren el TS resulta equivalente a la posibilidad de que se produzca, en función de la previsión convencional de referencia. Ello explica probablemente que, en relación con las cláusulas convencionales de extensión de condiciones de trabajo a contratistas y subcontratistas, se haya negado su existencia en los casos en los que las empresas terceras que las impugnan dispongan de su propio convenio de empresa: habida cuenta la prioridad aplicativa de las condiciones salariales establecida en el art. 84.2 ET vigente en el momento de plantearse el conflicto, esta circunstancia permite excluir que el convenio de sector pueda provocar perjuicio para ellas (STS 718/2022, 13 septiembre) –sin perjuicio, hay que entender, que quede expedita la vía impugnatoria si se produce un cambio de circunstancias–.

En otro orden de consideraciones, el interés dañado ha de ser un interés jurídicamente protegido en grado suficiente como para que pueda prevalecer sobre los daños derivados del convenio colectivo. La STS 15 marzo 1993, rec. 1730/1991, ha indicado en este sentido que lo decisivo es “determinar si el interés... lesionado se halla o no jurídicamente protegido o si la lesión causada deriva de acuerdo que excede de lo permitido por el ordenamiento jurídico”. Por eso, en las sentencias más recientes, se indica que, la admisión de la impugnación requiere que el “eventual derecho” aducido por el tercero aparezca mínimamente fundado (SSTS 328/2022, 6 abril, y 664/2022, 13 julio). Desde este punto de vista, y aunque se trata de un tema discutido (Cabeza Pereiro, 1995, p. 32), cabe pensar que existen relaciones entre lesividad e ilegalidad (Rivera Sánchez, 2021, p. 1481), bien porque el convenio cercena intereses de tercero específicamente protegidos por el derecho bien porque afecta a facultades de orden general, de forma desproporcionada o sin un título adecuado.

Ahora bien, y con ello entramos en el tercer tema cuyo tratamiento anuncié, la existencia de relaciones entre lesividad e ilegalidad no implica convertir la impugnación basada en aquella en una alternativa al control genérico de legalidad del convenio. Ello es así porque en la configuración jurisprudencial el objeto del proceso impugnatorio por lesividad queda constreñido a la estricta valoración de esta. No cabe ampliarlo al cuestionamiento del convenio por razones diferentes. Dicho de otro modo, la diversificación causal de la impugnación del convenio abre dos procedimientos separados de forma estanca en las organizaciones “interesadas”, en los términos del art. 165.1.a) LRJS pueden

cuestionar, sin límite, la legalidad del convenio colectivo; los terceros que actúen con base en la letra b) únicamente pueden discutir su eventual lesividad y no otros aspectos.

Esta idea, de larga tradición en nuestra jurisprudencia, impide que en casos como los que nos ocupan sea admisible el análisis del convenio en aspectos diferentes, ni siquiera cuando el procedimiento es sostenido por organizaciones representativas de intereses empresariales. Se entiende en este sentido que, en el proceso de lesividad, actúan como representantes de intereses de terceros, lo que les impide acceder a la condición de “interesadas” para sostener pretensiones de ilegalidad autónomas respecto de la lesividad (STS 288/2022, 31 marzo). Ello hace, de un lado, que las organizaciones representativas de las ETT únicamente puedan cuestionar los extremos convencionales que les afectan, sin poder abrir el debate respecto del correcto cumplimiento de las reglas sobre legitimación para negociar o constitución de la mesa negociadora (véase ya STS 14 mayo 1998, rec. 3729/1997). Y, de otro, que las organizaciones representativas de las empresas contratistas afectadas por las cláusulas de expansión de las condiciones de trabajo de determinados convenios sectoriales puedan plantear parecidas cuestiones. Esta idea se advierte tanto en la STS 664/2022, 13 julio, como en la STS 718/2022, 13 septiembre. La última descarta que quepa argüir en sede de lesividad aspectos referidos “a la falta de legitimación de las asociaciones empresariales firmantes del convenio para representar a empresas, que no son propiamente empresas de hostelería”; la primera, que pueda ser objetada la falta de legitimación de la organización empresarial firmante del convenio a la luz del art. 87.3.c) ET –que debía ser harto discutible y, de hecho, había sido apreciada en la instancia–.

Con toda probabilidad, la reconstrucción del objeto limitado del proceso de lesividad es razonable. Ello no obstante, es posible que las últimas conclusiones que se extraen de este punto de partida hayan de ser revisadas. Se hace necesario pensar si en casos como los que hemos examinado estamos siempre ante terceros o, por el contrario, la evolución del ordenamiento los ha convertido en verdaderos sujetos afectados por el convenio, cuyas organizaciones podrían cuestionar íntegramente su legalidad. Este fenómeno se relacionaría con la determinación indirecta de las condiciones de trabajo que se ha producido por ministerio de la ley, primero para las ETT, y más recientemente, para las empresas contratistas y subcontratistas al menos en algunos casos. No es fácil en este sentido aceptar que las organizaciones de empresas de trabajo temporal no sean “interesadas” a los efectos del art. 165.1.a) ET en relación con convenios que, desde 1999, les resultan directamente aplicables por imperativo del art. 11.1 LETT. Y algo parecido cabría pensar en relación con el mundo de la subcontratación de obras o servicios al menos, por lo que se refiere, a las de empresas multiservicios que, con base, inicialmente, en la interpretación jurisprudencial y ahora en art. 42.6 ET se ven constreñidas a la aplicación del convenio de la actividad. De hecho, existe un precedente jurisprudencial que avalaría esta posible revisión: me refiero a la STS 781/2016, 27 septiembre, que excluye que sea tercero una empresa de servicios auxiliares respecto del convenio del metal.

Por lo demás, y para terminar, conviene advertir de las posibles limitaciones del procedimiento de impugnación del convenio por lesividad para la defensa de los intereses

de tercero afectados por él. En este sentido, lo primero que cabe indicar es que, al ubicarse en el terreno de la impugnación abstracta de una disposición convencional, su objeto se ciñe necesariamente a la obtención de una decisión judicial sobre su validez o no. No es posible, por el contrario, que se refiera a la aplicación o no del convenio colectivo a la empresa tercera como ha declarado recientemente el Tribunal Supremo a propósito de la impugnación por un Ayuntamiento de un convenio colectivo provincial que afectaba a una sociedad constituida por aquel para prestar determinado servicio. Habida cuenta los estrechos vínculos de esta con el ente público, la aplicación del convenio implicaba incrementos salariales superiores a los permitidos por la normativa presupuestaria aplicable y, por ello, se consideraba lesivo. Rechazada inicialmente la legitimación por considerarse que el Ayuntamiento era el verdadero empleador, la STS 52/2020, 23 enero, revocó la sentencia y consideró que tenía la condición de tercero. La casación contra la nueva sentencia dictada fue resuelta por STS 673/2022, 14 julio, que desestima definitivamente la pretensión por no encajar “en el diseño legislativo de la modalidad de impugnación de convenio por cuanto ninguna anulación, ni total ni parcial podría declararse al no ser así peticionada” ya que lo que se pide es “la inaplicación de aquél (el convenio) a una sociedad mercantil local, no cuestionando su proyección sobre el restante ámbito subjetivo del convenio”.

Este planteamiento puede dejar fuera de la impugnación por lesividad determinadas cuestiones que pueden suscitarse en supuestos como los que nos han ocupado. La diversidad de situaciones que se advierte en el art. 42.6 ET puede hacer que las cláusulas extensivas puedan tener un tratamiento diferente en función de la naturaleza de las empresas contratistas o subcontratistas. Cabe concebir, por otro lado, casos en los que no se discuta la cláusula convencional en abstracto sino la forma en que se ha aplicado y/o la imputación de las responsabilidades derivadas de ella. En este último sentido, la manera en que la jurisprudencia viene interpretando las cláusulas en materia de extensión. Algunos de estos problemas tienen seguramente solución a través de los mecanismos ordinarios. En este sentido, los relacionados con la posible inaplicación de parcial de cláusulas pueden desembocar en cuestiones incidentales respecto a la aplicación del convenio colectivo, del estilo de las que se contemplan en el art. 163.4 LRJS. Pero otros suscitan cuestiones algo más complejas, que afectan incluso al orden jurisdiccional competente para decidir. Ha aparecido ya algún pronunciamiento judicial del orden civil que revisa las decisiones tomadas por las fundaciones constituidas por la negociación colectiva en algunos sectores, que repercuten sobre las empresas que dispensan la formación (SJ 1ª inst. Sevilla-19 293/2022, 27 septiembre). Habrá que seguir con atención este tipo de problemas y su tratamiento judicial.

Bibliografía citada

CABEZA PEREIRO, J. (1995). La impugnación por lesividad de los convenios colectivos. *Civitas. Revista Española de Derecho Del Trabajo*, 69, 15-52. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=96956>

- CRISTÓBAL RONCERO, R. (2010). Subcontratación de obras y servicios. In F. Pérez de los Cobos (Ed.), *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva* (pp. 235-263). Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- CRUZ VILLALÓN, J. (2019). El derecho de la competencia como límite de la negociación colectiva. *Temas Laborales: Revista Andaluza de Trabajo y Bienestar Social*, 147, 13-46. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/extart?codigo=7064660>
- ESTEVE SEGARRA, A. (2023). *El convenio colectivo aplicable en situaciones de contratación y subcontratación*. Tirant lo Blanch.
- GORDO GONZÁLEZ, L. (2022). Restricciones convencionales a la descentralización y a la organización del trabajo. In I. (investigador principal) García-Perrote (Ed.), *Derecho de la competencia y negociación colectiva* (pp. 222-242). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- LÓPEZ CUMBRE, L. (2006). *La impugnación del Convenio Colectivo por sujeto firmante*. Ediciones Cinca.
- MERCADER UGUINA, J. R. (2022). Determinación de la unidad de negociación, ámbito funcional y barreras del mercado. In I. (investigador principal) García-Perrote (Ed.), *Derecho de la competencia y negociación colectiva* (pp. 161-181). Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- PÉREZ DE LOS COBOS, F. (2010). Naturaleza jurídica de las normas reguladoras de los supuestos estudiados. In F. Pérez de los Cobos (Ed.), *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva* (pp. 15-46). Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- RIVERA SÁNCHEZ, J. R. (2021). La modalidad procesal de impugnación de convenios colectivos. In Á. Blasco & M. Alegre (Eds.), *El proceso laboral. Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la Jurisdicción Social* (2ª, pp. 1457-1511). Tirant lo Blanch.
- THIBAUT ARANDA, J. (2010). Sobre la utilización de las empresas de trabajo temporal y las “empresas de multiservicios”. In F. Pérez de los Cobos (Ed.), *Contratación temporal, empresas de trabajo temporal y subcontratación en la negociación colectiva* (pp. 199-233). Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.
- THIBAUT ARANDA, J. (2022). Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas. *Trabajo y Empresa*, 1(1), 115-135.prol