

# Subcontratación de obras y servicios. Novedades interpretativas y retos pendientes tras la reforma de 2021

## Subcontracting of works and services. New interpretations and pending challenges after the 2021 reform

Luis Enrique Nores Torres\*

*Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*  
*Universitat de València*

ORCID ID: 0000-0001-6128-8552

doi: 10.20318/labos.2026.10587

**Resumen:** El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, modificó distintos preceptos del Estatuto de los Trabajadores, entre ellos, el art. 42. La principal novedad consistió en incorporar una regla para determinar cuál es el convenio colectivo aplicable a los trabajadores afectados por la descentralización. El objetivo de este trabajo se dirige a dar cuenta de los problemas interpretativos generados por la norma y las soluciones arbitradas en sede jurisprudencial. Asimismo, se recogen en sentido crítico otros pronunciamientos que han incidido en la delimitación del ámbito de aplicación de la norma.

**Palabras clave:** Externalización, descentralización productiva, contratas de propia actividad, responsabilidad solidaria, reforma legislativa, convenio colectivo.

**Abstract:** Real Decreto Ley 32/2021, December 28 th, has modified different parts of the *Estatuto de los Trabajadores*, among them, section 42. The main change was the incorporation of a rule to determine which collective agreement applies to workers affected by outsourcing. The main purpose of this paper is to outline the interpretative problems generated by the rule and the solutions arbitrated in case law. Likewise, others judicial decisions that have influenced the scope of application of the section are also critically examined.

**Keywords:** Outsourcing; core business, jointly and several liability, legislative reform, collective agreement.

### 1. Introducción

1. Hace cuatro años, en el marco del monográfico publicado en esta misma revista con ocasión de la reforma laboral operada por el RDL 32/2021, yo iniciaba mi aportación sobre las modificaciones introducidas en el ámbito del art. 42 del Estatuto de los

---

\*lenores@uv.es

Trabajadores (en adelante, ET) señalando que se trataba de una reforma «esperada» en su doble sentido, tanto en el de certeza de que algo ocurra, como en el de esperanza de que algo suceda<sup>1</sup>.

1.1. Y es que la materia venía precedida, por un lado, de un largo e intenso debate doctrinal de corte clásico, revitalizado por la convergencia de nuevos factores como la incidencia de la reforma de 2012 en materia negocial y la actuación sobre todo de las empresas multiservicios, así como, por otro lado, de distintos proyectos reformistas que adicionalmente habían merecido una importante atención y reflexión académica<sup>2</sup>. Los puntos neurálgicos de esta discusión estaban focalizados, de entrada, en la propia admisibilidad de las decisiones descentralizadoras y sus eventuales restricciones, más o menos intensas. Por otra parte, un segundo núcleo de interés venía constituido por la delimitación del supuesto de hecho, donde se apreciaba la preocupación por precisar mejor el significado de las expresiones «contrata» y «propia actividad» o, incluso, superarlas. En fin, el tercer polo de atención afectaba a las cuestiones vinculadas a las consecuencias jurídicas, de manera especial, el alcance de la responsabilidad solidaria, así como el debate sobre una eventual equiparación de condiciones entre el personal que presta servicios en la contrata y el de la empresa principal.

1.2. Ciertamente, el resultado final tuvo un alcance mucho más limitado o, si se prefiere, menos incisivo de lo que apuntaban las propuestas previas<sup>3</sup>. Así, junto a ciertas modificaciones en el lenguaje empleado por el precepto, mayoritariamente encaminadas a hacerlo más inclusivo, la reforma se circunscribió a incorporar un nuevo apartado en el art. 42 ET, el sexto, en el que se aborda la cuestión relativa al convenio colectivo aplicable a la empresa contratista o subcontratista o, mejor dicho, a las personas trabajadoras que prestan servicios en el marco de la misma. E incluso las soluciones que se aportaron en este terreno fueron tildadas de «mínimas»<sup>4</sup>, merecieron expresiones tan gráficas como la

<sup>1</sup> NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre», *Labos*, Vol. 3, número extraordinario «La reforma laboral», 2022, p. 73.

<sup>2</sup> Las aportaciones doctrinales sobre la materia son muy abundantes por lo que su cita detallada se presenta como algo complejo, con el riesgo de incurrir en lamentables olvidos. No obstante, a mi juicio, los términos del debate se pueden reconstruir por medio de las siguientes obras y la bibliografía en ella citadas: de entrada, con las ponencias y comunicaciones presentadas en el XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la AEDTSS, celebradas en Santiago de Compostela en 2018, publicadas en el volumen coordinado por la AEDTSS bajo el título *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Madrid, CINCA, 2018. Asimismo, resulta ineludible la referencia a DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «Marco laboral de la descentralización productiva. Problemas y propuestas de reforma», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 444, 2020, pp. 125-156. En fin, por su alcance específicamente propositivo, SALA FRANCO, Tomás; NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma de la normativa reguladora de la subcontratación», en: SALA FRANCO, Tomás (Dir.), *Reflexiones acerca de un Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 214-230.

<sup>3</sup> Entre otros, CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, «Determinación del convenio colectivo aplicable en las contratas y subcontratas», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1, 2022, pág. 7; NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, p. 76; PÉREZ GUERRERO, M.<sup>a</sup> Luisa, «La reforma de la subcontratación: una reforma de mínimos», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, monográfico, 2022, pp. 160 y ss.; THIBAUT ARANDA, Javier, «Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas», *Trabajo y Empresa*, vol.1, nº 1, 2022, pp. 118-119. Por otra parte, la evolución de las distintas redacciones del precepto en el *iter* negociador, así como la explicación del resultado finalmente pactado, aparece tratado en DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas», *Trabajo y Derecho*, nº 88, 2022, pp. 4 y ss.

<sup>4</sup> PÉREZ GUERRERO, M.<sup>a</sup> Luisa, «La reforma...», *op. cit.*, p. 160.

de «mucho ruido y pocas nueces»<sup>5</sup> o, en términos conclusivos, se llegó afirmar que «la vida sigue igual»<sup>6</sup>.

2. En todo caso, la atención que ha prestado la doctrina al art. 42.6 ET ha sido muy notable. Y es que la claridad del precepto, desde luego, no era la deseable, lo que generó múltiples dudas interpretativas. Ahora bien, no es menos cierto que, en ocasiones, nosotros mismos tenemos (y seamos autocríticos) la capacidad de complicar las cosas más allá de lo necesario.

2.1. Así las cosas, no me voy a extender demasiado en los distintos interrogantes que el precepto abrió en su momento, sino que, dadas las limitaciones de espacio (y la autocrítica a la que antes me refería), me voy a ceñir a señalar las opciones exegéticas barajadas en el intento por resolver las cuestiones suscitadas por la norma, deteniéndome algo más en aquellos casos en los que el Tribunal Supremo (en adelante, TS) ha proporcionado alguna luz interpretativa.

2.2. Asimismo, como la labor jurisprudencial respecto del art. 42.6 ET ha sido limitada, me parece interesante poner sobre la mesa (seguramente, tan solo recordar), alguno de los problemas aplicativos que el art. 42 ET, en general, sigue planteando y respecto los cuales, a lo largo del período analizado, han aparecido sentencias del TS de interés.

## 2. Un par de cuestiones generales

3. Por lo pronto, el precepto suscitó una viva discusión al hilo de dos cuestiones de corte o alcance general: por un lado, la relativa al alcance o ámbito de aplicación de la previsión normativa, esto es, si se aplica a toda contrata o solo a aquellas en las que concurre la nota de «propia actividad»; por otro, la relacionada con su orden de lectura a efectos de facilitar su interpretación.

3.1. Por lo que respecta a la primera cuestión, la doctrina mayoritaria ha considerado que el art. 42.6 ET debe aplicarse a toda contrata, con independencia de que pertenezca o no a la «propia actividad» de la empresa principal. A estas alturas, no creo que resulte necesario reproducir una vez más los argumentos empleados por los defensores de esta postura, como la teleología del precepto o su ubicación sistemática, pues ya han sido expuestos con detalle en otros estudios<sup>7</sup>. Ahora bien, en todo caso, debe reseñarse que

<sup>5</sup> THIBAUT ARANDA, Javier, «Las condiciones...», *op. cit.*, p. 115.

<sup>6</sup> MERCADER UGUINA, Jesús, «La determinación del convenio aplicable a contratas y subcontratas: entre las expectativas frustradas y el tenor legal», en: THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Ángel (Dirs.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, Madrid, La Ley, 2023, p. 337.

<sup>7</sup> Así, entre otros, en NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, pp. 76 y ss.; ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, «Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021», *Lex Social*, 12 (2), 2022, p. 24; CRUZ VILLALÓN, Jesús, «El impacto de la reforma laboral sobre la negociación colectiva», *Labos*, vol. 3, nº 1, 2022, p. 141; DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «El impacto...», *op. cit.*, p. 5; PÉREZ GUERRERO, M.<sup>a</sup> Luisa, «La reforma...», *op. cit.*, p. 174; THIBAUT ARANDA, Javier, «Las condiciones...», *op. cit.*, p. 119; BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, «Descentralización productiva y negociación colectiva devaluadora de condiciones de trabajo: crítica al nuevo art. 42.6 ET como medida correctora», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, nº 1, 2023, p. 545; ESCUDERO PRIETO, Azucena, «Determinación del convenio colectivo aplica-

no se trata de una posición unánime, pues hay voces muy autorizadas discrepantes que han aportado diferentes argumentos en sentido contrario<sup>8</sup>; es más, incluso resulta posible detectar cierta doctrina de suplicación que se mueve en la misma dirección «restrictiva» del ámbito de aplicación<sup>9</sup>. El TS no ha abordado el tema de manera frontal, si bien en alguno de los pronunciamientos dictados con posterioridad a la reforma late la sensación de estar alineado en la primera postura, al menos por la vía de hecho. Así, por ejemplo, cuando en el caso de una residencia de mayores que externaliza el servicio de limpieza considera aplicable el convenio de limpieza y no el estatal de dependencia, con expresa mención del art. 42.6 ET en su fundamentación<sup>10</sup>; o, de manera similar, en el caso de una empresa contratista que realiza actividades auxiliares de recepción<sup>11</sup>.

3.2. La segunda cuestión de corte general que se ha planteado se relaciona con el orden de lectura del precepto, esto es, si debe ser leído de acuerdo con la ordenación «legal» o, por el contrario, a la inversa del modo en que aparece redactado: en otras palabras, si la regla general, en realidad, constituye la excepción y ésta, por tanto, la regla general. La doctrina, expresa o implícitamente, no se muestra unánime al respecto<sup>12</sup>. Pues bien,

---

ble a las empresas contratistas y subcontratistas. El nuevo art. 42.6 del Estatuto de los Trabajadores», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº8, 2023, pp. 71-72; MERCADER UGUINA, Jesús, «La determinación...», *op. cit.*, p. 323; escudero prieto 2023, 71-72; HERRAIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> del Sol, «Las contratas y subcontratas: a vueltas con los problemas que plantean y las interpretaciones jurisprudenciales», en DE LA VILLA GIL, Luis Enrique *et al.*, *Derecho del Trabajo, cambios tecnológicos y nueva sociedad. Homenaje a Jesús R. Mercader Uguina por sus 25 años de Cátedra*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, p. 295.

<sup>8</sup> En este sentido, por ejemplo, DE CASTRO MARÍN, Emilio, «La reforma del art. 42 del ET y su necesaria contextualización: ¿decepción o baño de realidad?», *Diario La Ley*, 30 diciembre 2021, pp. 14 y ss.; CASTRO ARGÜELLES, M.<sup>a</sup> Antonia, «Subcontratación laboral: nuevas reglas y cabos sueltos en el Real Decreto-ley 32/2021», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 4, 2022, pp. 53 y ss.

<sup>9</sup> STSJ Castilla y León, sede Burgos, de 5 de octubre de 2023, rec. 615/2023. La sentencia ha sido comentada con detenimiento por RUZ LÓPEZ, José M.<sup>a</sup>, «Determinación del convenio colectivo aplicable a las contratas y subcontratas, ¿de propia actividad?», *Temas Laborales*, nº 171, 2024, pp. 227 y ss., quien se muestra crítico con la solución alcanzada y se posiciona con la tesis mayoritaria.

<sup>10</sup> STS de 6 de octubre de 2022, rec. 35/2021.

<sup>11</sup> STS de 26 de febrero de 2025, rec. 65/2023.

<sup>12</sup> En efecto, así, el orden de lectura inverso ha sido propuesto por DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «El impacto...», *op. cit.*, pp. 6-7 y resulta claramente aceptado por ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, «Reforma...», *op. cit.*, p. 25; BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, «Descentralización...», *op. cit.*, pp. 546 y ss.; LÓPEZ TERRADA, Eva, «La determinación del convenio colectivo aplicable en situaciones de concurrencia conflictiva y no conflictiva: viejos problemas y nuevas reglas», *Lex Social*, vol. 15, nº 1, 2025, p. 9; HERRAIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> del Sol, «Las contratas y subcontratas...», *op. cit.*, p. 295. Asimismo, también se parecía este proceder en GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, «Subcontratación y convenio colectivo aplicable. El nuevo artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores a la luz de las tres previas sentencias de la sala de lo social del Tribunal Supremo», *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, nº 5, 2022, p. 64. En todo caso, hay quien se ha mostrado contrario a dicho proceder al entender que los dos párrafos del apartado seis operan en planos distintos (selección del convenio sectorial, por un lado; relación convenio de empresa-convenio sectorial, por otro). En este sentido, *vid.*, THIBAUT ARANDA, Javier, «Las condiciones...», *op. cit.*, p. 120. En fin, por lo demás, otro sector doctrinal efectúa el análisis del precepto siguiendo su orden «natural»: ROJO TORRECILLA, Eduardo, «Estudio de la reforma laboral de 2021 (y VII). Subcontratación», en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2022, disponible en: <http://www.eduardorjotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021-y.html>, última consulta enero 2026; CASTRO ARGÜELLES, M.<sup>a</sup> Antonia, «Subcontratación laboral...», *op. cit.*, p. 52; CRUZ VILLALÓN, Jesús, «El impacto...», *op. cit.*, p. 142; DE VICENTE ARIAS, Andrea, «Algunas implicaciones sobre la subcontratación en la reforma laboral: actualidad del debate», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 5, 2022, p. 89; GOÑI SEIN, José Luis, «Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable», *Estudios Latinoamericanos de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. I, nº 13, 2022, pp. 94 y ss.

a mi juicio, en realidad, el orden de lectura no tiene tanta trascendencia: podemos leer primero la regla general y luego las excepciones, siguiendo el acercamiento a la cuestión que realizan algunos pronunciamientos del TS<sup>13</sup>; o empezar por las excepciones y llegar a la regla general en el caso de no estar ante el supuesto contemplado en las primeras, según se aprecia en otras sentencias también del TS<sup>14</sup>. Y es que, al final, el correcto entendimiento de la norma pasa por conocer la totalidad de su contenido; y la correcta aplicación, creo, exige conocer todas las variables, para así, finalmente, poder seleccionar, de acuerdo con las previsiones normativas, el convenio colectivo que resulta aplicable. Un poco lo que pasa con todas las reglas excepcionales. En este sentido, piénsese en las reglas sobre competencia territorial de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (en adelante, LRJS): si no se está ante ninguna de las excepciones del art. 10.2 LRJS, se aplica la regla general del art. 10.1 LRJS. De hecho, tengo la sensación de que la propuesta efectuada por la profesora De La Puebla se dirigía, sobre todo, a facilitar la lectura y comprensión de la norma y no tanto a formular una cuestión de principio.

### 3. Las reglas sobre determinación del convenio colectivo aplicable del art. 42.6 ET

4. Una vez sentado lo anterior, yo voy a seguir el orden literal de la norma, porque me resulta más sencillo. Y por eso, primero, voy a exponer cómo se ha interpretado la regla general y, después, cómo se han interpretado las excepciones, con alguna consideración añadida.

#### 3.1. La regla general

5. El art. 42.6 ET parte de la aplicación a los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista del convenio sectorial correspondiente a la actividad contratada. Así, si se hubiese encomendado la limpieza, sería el convenio colectivo de limpieza; si la externalización afectase a la restauración colectiva, el convenio colectivo de colectividades; si se tratase de la vigilancia, el convenio colectivo de empresas de seguridad, etc.); y todo ello con independencia de la actividad que desarrolle la empresa principal<sup>15</sup>.

5.1. Esta ha sido, sin perjuicio de las valoraciones más o menos críticas, la interpretación mayoritaria que se ha sostenido en sede doctrinal<sup>16</sup>. Así, la solución escogida

<sup>13</sup> Así, por ejemplo, las SsTS de 6 de octubre de 2022, rec. 35/2021 o de 29 de enero de 2025, rec. 202/2024.

<sup>14</sup> En esta línea, SsTS de 26 de febrero de 2025, rec. 65/2023 o de 5 de junio de 2025, rec. 148/2023.

<sup>15</sup> NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, p. 79.

<sup>16</sup> En efecto, entre otros, pueden consultarse ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, «Reforma...», *op. cit.*, p. 25; CASTRO ARGÜELLES, M.<sup>a</sup> Antonia, «Subcontratación laboral...», *op. cit.*, p. 52; CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, «Determinación...», *op. cit.*, p. 7; CRUZ VILLALÓN, Jesús, «El impacto...», *op. cit.*, pp. 142 y ss.; DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «El impacto...», *op. cit.*, pp. 8-9; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, «Subcontratación...», *op. cit.*, p. 63; NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, pp. 79 y ss.; PÉREZ GUERRERO, M.<sup>a</sup> Luisa, «La reforma...», *op. cit.*, p. 172; THIBAUT ARANDA, Javier, «Las condiciones...», *op. cit.*, p. 121; MERCADER UGUINA, Jesús, «La determinación...», *op. cit.*, p. 323.

por la reforma se apartaría de aquellas propuestas previas a la misma que apostaban por la aplicación del convenio colectivo que rigiese para la empresa principal o de aquellas otras que matizaban en función de que la contrata fuese de propia actividad (aplicación del convenio colectivo de la empresa principal) o no lo fuese (aplicación del convenio colectivo sectorial de la actividad desarrollada en la contrata), asumiendo la que había sostenido la jurisprudencia previa para la descentralización efectuada por medio del recurso a empresas multiservicios<sup>17</sup>. En este sentido, la reforma supuso refrendar las decisiones adoptadas por el Tribunal Supremo<sup>18</sup> que habían atajado las loables maniobras efectuadas desde ciertos convenios colectivos de sector dirigidas a extender su radio de acción hacia todas las empresas que actuasen en el mismo, con independencia de la actividad desarrollada, precisamente, para poner freno a la precariedad<sup>19</sup>. Igualmente, iba en línea con las previsiones presentes en la Ley de Contratos del Sector Público (en adelante, LCSP), donde también se apuesta por la aplicación de las previsiones contenidas en el convenio sectorial, si bien en dicho terreno se efectúa de un modo más incisivo, a juzgar por las previsiones contenidas en los arts. 122, 149 y 202 de la LCSP<sup>20</sup>. Por lo demás, se trata de una solución que también está presente en algunos modelos de derecho comparado, pertenecientes a sistemas de relaciones laborales de nuestro entorno próximo como, por ejemplo, Italia<sup>21</sup>.

5.2. Ahora bien, a pesar de la literalidad de la norma, lo cierto es que no se trata de una interpretación unánime. Así, voces muy autorizadas, teniendo en cuenta las afirmaciones presentes en la exposición de motivos del RDL 32/2021 y la finalidad perseguida por la norma (esto es, la lucha contra la precariedad y la consecución de la equiparación de condiciones, poniendo coto a las desigualdades), han sostenido que se podría llegar a la conclusión de que la referencia relativa al convenio colectivo sectorial de la actividad contratada debería conducir a la aplicación del convenio colectivo sectorial correspondiente a la empresa principal<sup>22</sup>.

5.3. Tal vez, incluso, resultaría posible detectar una especie de interpretación conciliadora que, poniendo el acento en la actividad desarrollada en la contrata, iría en línea de precisar con una mayor exactitud cuál sea dicha actividad<sup>23</sup>. Así, en el caso tomado

<sup>17</sup> STS de 11 de junio de 2020, rec. 9/2019, en la que en el caso de la restauración colectiva encargada por una empresa geriátrica considera aplicable a la contratista el convenio colectivo de colectividades y no el de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la autonomía personal.

<sup>18</sup> SsTS de 12 de febrero de 2021, rec. 2839/2019 y de 11 de noviembre de 2021, rec. 3330/2019, donde se considera que el convenio aplicable a las empresas que reciben el encargo de limpiar y preparar las habitaciones de los establecimientos hoteleros es el de limpieza y no el de hostelería.

<sup>19</sup> NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, pp. 79.

<sup>20</sup> NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, pp. 79.

<sup>21</sup> Al respecto *vid.*, NORES TORRES, Luis Enrique; PENSABENE LIONTI, Giuseppina, «El alcance aplicativo del art. 42 ET: algunas propuestas a la luz del derecho comparado», en: AEDTSS, *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Vol. 2, Madrid, CINCA, 2018.

<sup>22</sup> Al respecto, *vid.*, MERINO SEGOVIA, Amparo; GRAU PINEDA, Carmen, «La subcontratación de obras y servicios en el RDL 32/2021: a propósito de la realidad social y laboral de las camareras de piso», *Revista de Derecho Social*, nº 96, 2021, pp. 38-39; en esta línea, GOÑI SEIN, José Luis, «Contratas...», *op. cit.*, pp. 93 y ss.

<sup>23</sup> En esta línea, parece, ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, «Reforma...», *op. cit.*, p. 26.

como referente por el legislador en la reforma, esto es, las tareas de limpieza y arreglo de habitaciones realizada en los establecimientos hoteleros, en realidad, no se trata exactamente de la actividad de limpieza; o no lo es solamente, sino que hay un algo más. Y entonces habría que analizar y precisar en qué convenio colectivo tiene un mejor acomodo dicha actividad que se asemeja a la limpieza, pero en la que concurre un algo más<sup>24</sup>.

5.4. En todo caso, la jurisprudencia no ha ido por ese camino. Hay distintas sentencias del TS en las que la interpretación que se brinda del precepto claramente no ha seguido tales derroteros, sino los indicados al principio, esto es, la aplicación del convenio colectivo sectorial de la actividad contratada o subcontratada.

En efecto, en este sentido, se pueden mencionar diferentes pronunciamientos emanados del Alto Tribunal ligados a actividades muy dispares en los que aparece dicha solución. Así, en el caso de una residencia de mayores que externaliza el servicio de limpieza, se considera aplicable a la empresa contratista el convenio colectivo de limpieza y no el de personas dependientes<sup>25</sup>, con alusión al 42.6 ET; en el caso de una empresa que asume las contratas de auxiliar de información recepcionista, conserje y auxiliar de control y personal auxiliar, se considera aplicable el convenio colectivo estatal de empresas auxiliares, con apoyo en el art. 42.6 ET y alusión a la actividad contratada<sup>26</sup>; en el supuesto de una residencia que contrata la restauración, se sostiene la aplicación del convenio colectivo de restauración colectiva y no el de dependencia, al considerar expresamente que, de acuerdo con el art. 42.6 ET, hay que estar a la actividad desarrollada en la contrata y no a la de la empresa principal<sup>27</sup>; en fin, tratándose de la vigilancia de comedor en centros de enseñanza, se considera aplicable el convenio colectivo de colectividades y no el ocio educativo y animación, nuevamente sobre la base del art. 42.6 ET y la necesidad de estar a la actividad contratada<sup>28</sup>.

En fin, en esta misma línea consolidada, los términos empleados en la STS de 23 de septiembre de 2025, rec. 252/2023, pueden resultar bien esclarecedores, cuando afirma lo siguiente: «*No hay que confundir actividad preponderante que realiza la empresa auxiliar empleadora con la actividad que desarrolla en una determinada contrata. Es cierto que pueden coincidir y de hecho coincidirán en bastantes ocasiones. Pero cuando no haya esta coincidencia, el mandato legal queda referido al convenio colectivo que resulte de aplicación en la actividad subcontratada que, a su vez, puede coincidir o no con el aplicable a la empresa principal o comitente*»; añadiendo, «*lo decisivo es la determinación de la actividad realmente desarrollada en la contrata con independencia de que coincida o no con la actividad primordial de la empresa comitente o con la empresa principal*»; «*Tal contradicción es tributaria de una irregular identificación entre la actividad desarrollada en la contrata y la actividad principal o preponderante de la empresa comitente*».

<sup>24</sup> A mi juicio, la propuesta de MERINO SEGOVIA, Amparo; GRAU PINEDA, Carmen, «La subcontratación...», *op. cit.*, pp. 38-39 se mueve en esta dirección, algo que yo compartiría plenamente.

<sup>25</sup> STS de 6 de octubre de 2022, rec. 35/2021, con expresa alusión al art. 42.6 ET.

<sup>26</sup> STS de 26 de febrero de 2025, rec. 65/2023.

<sup>27</sup> STS de 26 de marzo de 2025, rec. 71/2023.

<sup>28</sup> STS de 5 de junio de 2025, rec. 148/2023; de 7 de julio de 2025, rec. 64/2023; de 2 de diciembre de 2025, rec. 163/2024.

6. Así las cosas, también desde el principio, se apreció la búsqueda (o el redescubrimiento) de caminos alternativos para lograr el mismo efecto que se perseguía con la reforma..., pero que con la misma no se había logrado: la consecución de la equiparación con las condiciones de la empresa principal. Y esa vía es la de que la propia negociación colectiva alcance la equiparación de condiciones, al menos en materia salarial. Ahora en breve volveré sobre esta cuestión.

### 3.2. La primera excepción

7. Ese convenio colectivo sectorial correspondiente a la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata conoce de una primera excepción que aparece en el primer apartado del art. 42.6 ET, donde se alude a la existencia de “...otro convenio sectorial conforme a lo establecido en el título III”, algo que cabrá interpretar como una referencia, fundamentalmente, a los arts. 83, 84 y 86 ET<sup>29</sup>. A partir de ahí, de manera inmediata, surgió la duda relativa a qué convenio se estaría haciendo referencia por la norma.

7.1. En este punto, en principio, cabía entender que ese otro convenio sectorial pudiera ser automáticamente el del sector al que perteneciese la empresa principal o comitente, si bien ello iría en contra de las ciertas soluciones alcanzadas en sede jurisprudencial y a las que ya se ha aludido anteriormente: externalizada la actividad de limpieza por un establecimiento hostelero, se considera aplicable a los trabajadores afectos a la contrata el convenio colectivo de limpieza y no el de hostelería<sup>30</sup>.

7.2. Así pues, también resultaba posible apostar por una segunda posibilidad, de conformidad con la cual ese otro convenio sectorial bien pudiera ser un convenio de sector que fuese aplicable a las contratistas o subcontratistas, tal y como ha apuntado el propio TS en algún pronunciamiento, bien que por medio de *obiter dicta*<sup>31</sup>. Desde esta perspectiva, la previsión apenas tendría trascendencia para aquellas empresas que desarrollan exclusivamente la actividad cuya ejecución han recibido como encargo, pues «su» convenio sectorial, sería el mismo convenio sectorial de la actividad contratada o subcontratada; en cambio, sería relevante para aquellas empresas que desarrollan diversos tipos de actividades auxiliares, como las empresas multiservicios o los centros especiales de empleo, si bien estos últimos quedan al margen de la aplicación del precepto por acción de lo establecido en la nueva DA 27ª ET. Por lo tanto, la finalidad de la excepción casi quedaría limitada a dejar la puerta abierta a un eventual futuro convenio sectorial para empresas multiservicio<sup>32</sup>.

<sup>29</sup> Entre otros, GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, «Subcontratación...», *op. cit.*, p. 63; NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, pp. 80; DE VICENTE ARIAS, Andrea, «Algunas implicaciones...», *op. cit.*, p. 90.

<sup>30</sup> En concreto, se trata de las SsTS de 12 de febrero de 2021, rec. 2839/2019 y de 11 de noviembre de 2021, rec. 3330/2019.

<sup>31</sup> STS de 29 de enero de 2025, rec. 202/2024.

<sup>32</sup> Así, entre otros, NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, p. 80; DE VICENTE ARIAS, Andrea, «Algunas implicaciones...», *op. cit.*, p. 90; DE LA PUEBLA, Ana, «El impacto...», *op. cit.*, p. 9; BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ, Ignasi, «Descentralización...», *op. cit.*, p. 548. En sentido contrario, ESCUDERO PRIETO, Azucena, «Determinación del convenio...», *op. cit.*, p. 80.

7.3. Las opciones interpretativas no se agotaban en lo anterior. Así, la doctrina más atenta abrió otras posibilidades interpretativas, no necesariamente excluyentes entre sí.

En este sentido, de entrada, se planteó la posibilidad de que la norma estuviese aludiendo a aquellos convenios colectivos cuyo ámbito de aplicación fuera, precisamente, el trabajo en contratas, es decir, unidades de negociación específicas para empresas que actúan en este terreno, como pueden ser las contratas ferroviarias<sup>33</sup>, lo cual ha tenido una buena acogida<sup>34</sup> e, incluso, se complementó con otros ejemplos, muy atinados, relacionados con ciertos convenios colectivos suscritos en el País Vasco entre distintos órganos de la administración autonómica y empresas adjudicatarias de diferentes servicios (acompañamiento escolar y cuidadores de patio, limpieza de distintos establecimientos públicos, empresas de colectividades en comedores escolares, etc.)<sup>35</sup>.

Asimismo, en esta línea, la previsión se ha vinculado con los supuestos en los que las previsiones de un convenio colectivo sectorial determinado devienen aplicables porque el clausulado de dicho convenio prevé la aplicación del mismo más allá de lo que sería su ámbito natural, bien «ampliando» su ámbito de aplicación, bien incorporando mandatos dirigidos a las empresas comitentes para que extiendan el contenido convencional y exijan el cumplimiento de las previsiones convencionales a aquellas contratistas con quienes efectúen el encargo descentralizador<sup>36</sup>.

El tema ha sido tratado por la doctrina científica destacando, especialmente, las dificultades de aceptar este tipo de contenidos desde la perspectiva de las reglas que disciplinan la legitimación negocial, algo que es particularmente evidente en el caso de los convenios colectivos que amplían su ámbito de aplicación hacia sujetos no representados en la negociación por carecer los negociadores legitimación para representarles; diversamente, el segundo modelo de cláusula pudiera ser admitido<sup>37</sup>.

Igualmente, el TS ha tenido la oportunidad de pronunciarse sobre ambas. Así, por lo que respecta a las segundas, el Alto Tribunal validó el convenio colectivo de hostelería de la provincia de Alicante en el que se preveía que las empresas que contratasen y subcontratasen actividades o servicios en determinadas áreas como comedor o limpieza, deberían incluir en el contrato mercantil con los contratistas que estos cumplirían las obligaciones del convenio<sup>38</sup>, algo que, a mi juicio, podría ser compartido. En

<sup>33</sup> En este sentido, tanto la afirmación como el ejemplo, en DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «El impacto...», *op. cit.*, p. 10.

<sup>34</sup> En este sentido, por ejemplo, LÓPEZ TERRADA, Eva, «La determinación...», *op. cit.*, p. 11; HERRAIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> del Sol, «Las contratas y subcontratas...», *op. cit.*, pp. 299 y ss.

<sup>35</sup> Así, el profesor MERCADER UGUINA, Jesús, «La determinación...», *op. cit.*, pp. 333.

<sup>36</sup> Al respecto, *vid.*, CRUZ VILLALÓN, Jesús, «El impacto...», *op. cit.*, pp. 142-143; DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «El impacto...», *op. cit.*, pp. 10 y ss.; THIBAUT ARANDA, Javier, «Las condiciones...», *op. cit.*, pp. 126 y ss.; MERCADER UGUINA, Jesús, «La determinación...», *op. cit.*, pp. 332 y ss.

<sup>37</sup> En este punto, junto a las personas citadas en la nota anterior, *vid.* GOERLICH PESET, José M.<sup>a</sup>, «Afectación de terceros por convenio colectivo: aspectos sustantivos y procesales», *Labos*, vol. 4 n° 1, 2023, pp. 4 y ss. SOLA I MONELLS, Xavier, «El condicionamiento de la externalización por vía convencional como fórmula para la mejora de las condiciones de trabajo del personal de las empresas auxiliares: una revisión de la cuestión a la luz del art. 42.6 del TRET y de la jurisprudencia reciente», *Lex Social*, vol. 16, n° 1, 2026, pp. 1-27.

<sup>38</sup> STS 12 de marzo de 2020, rec. 209/2018.

cuanto a las cláusulas del primer tipo (esto es, las que amplían el ámbito de aplicación del convenio directamente), el TS las ha salvado al menos en dos ocasiones por medio del expediente de reinterpretarlas como si se tratase de previsiones «extensivas». En efecto, así ha sucedido, por un lado, en el caso del convenio colectivo de empleados y empleadas de fincas urbanas y la previsión relativa a que si la comunidad de propietarios externalizase servicios y la empresa contratada o subcontratada fuese una empresa de servicios, multiservicios o de gestión integral, a los trabajadores/as que prestasen servicios en dichas contratas les sería de aplicación dicho convenio, algo que el TS salva, muy discutiblemente, entendiendo que, en realidad, no se estaba llevando a cabo una ampliación del ámbito de aplicación del convenio hacia las empresas multiservicios, sino que, simplemente, se imponía una obligación sobre las propias comunidades de propietarios consistente en exigir el cumplimiento del convenio en cuestión<sup>39</sup>. Por otro lado, algo similar ha sucedido en el caso del convenio colectivo de hostelería de la provincia de Las Palmas y las exigencias relacionadas con la subcontratación de la actividad de limpieza<sup>40</sup>, donde la cláusula se salva al entender que se dirige exclusivamente a imponer determinadas obligaciones sobre las empresas incluidas en el ámbito de aplicación quienes se obligan a garantizar que el personal de las contratistas disfrute determinadas condiciones.

### 3.3. La segunda excepción

8. En fin, el precepto cuenta con otra excepción a todo lo anterior: *No obstante, cuando la empresa contratista o subcontratista cuente con un convenio propio, se aplicará este, en los términos que resulten del art. 84*. Esta previsión abre la puerta a que se aplique el convenio colectivo propio de la empresa contratista, eso sí, en los términos del art. 84 ET.

8.1. Pues bien, también esta previsión había generado una cierta división doctrinal al tiempo de interpretarla. En efecto, de entrada, un sector doctrinal abogó por considerar que, teniendo en cuenta la nueva regulación de la prioridad aplicativa del art. 84.2 ET, la materia retributiva sería siempre la contenida en el convenio sectorial<sup>41</sup>. Otro sector doctrinal, en cambio, partiendo de que el art. 84.2 ET aparece como una excepción a lo establecido en el art. 84.1 ET, donde se prohíbe la concurrencia y se concede prioridad al convenio anterior en el tiempo<sup>42</sup>, distinguió dos situaciones<sup>43</sup>.

<sup>39</sup> STS de 13 de julio de 2022, rec. 161/2020.

<sup>40</sup> STS de 13 de septiembre de 2022, rec. 10/2021.

<sup>41</sup> Así, parece, CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, «Determinación...», *op. cit.*, p. 7.

<sup>42</sup> Sobre el tema *vid.* LÓPEZ TERRADA, Eva «Nuevos puntos críticos sobre la prohibición de concurrencia de convenios colectivos, su término final y sus excepciones», *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 48, 2018, pp. 70 y ss.

<sup>43</sup> Entre otros, NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, p.80; ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, «Reforma...», *op. cit.*, p. 25; DE VICENTE ARIAS, Andrea, «Algunas implicaciones...», *op. cit.*, p. 90; GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, «Subcontratación...», *op. cit.*, p. 63; CASTRO ARGÜELLES, M.<sup>a</sup> Antonia, «Subcontra-

- Así, por un lado, si el convenio colectivo de empresa fuese previo, se aplicaría este sobre el convenio colectivo sectorial (incluida la materia retributiva), según se deriva del art. 84.1 ET, con independencia de su contenido.
- Por el contrario, si el convenio colectivo de empresa fuese posterior, podrá resultar aplicable, pero teniendo en cuenta el juego limitado que tiene tras la reforma la preferencia aplicativa del art. 84.2 ET. Y para aquellos convenios de empresa aprobados por la vía del 84.2 ET tras la reforma de 2012, habrá que tener en cuenta el complejo régimen transitorio introducido por el RDL 32/2021.

8.2. Esta segunda interpretación fue asumida de manera expresa por el TS a principios del año pasado<sup>44</sup>. Ahora bien, antes de finalizar el 2025, el TS dictó otra sentencia en la que se aparta del criterio precedente a la hora de interpretar el art. 84 ET, en sus apartados 1 y 2<sup>45</sup>, lo que tal vez obligue a replantearse las cosas, en el caso de que dicha polémica (re)interpretación se consolide<sup>46</sup>.

8.3. Por lo demás, nótese la importante diferencia existente entre este régimen «común» y el específico de las contrataciones públicas, donde la prioridad se confiere en todo caso al convenio sectorial, sin que entre en juego el principio del «prior in tempore», y además de una forma más amplia, pues alcanza a todas las cuestiones salariales, no solo a la cuantía<sup>47</sup>.

### 3.4. La exclusión de los centros especiales de empleo

9. Los centros especiales de empleo están excluidos de todas estas previsiones, según dispone la DA 27ª. Y en aplicación de esta DA, el Tribunal Supremo ha señalado que el convenio colectivo aplicable a los trabajadores de un centro especial de empleo contratado por un hotel para realizar determinadas actividades auxiliares no es el convenio colectivo de hostelería sino el de centros y servicios de atención a personas con discapacidad<sup>48</sup>.

---

tación laboral...», *op. cit.*, p. 51; GOÑI SEIN, José Luis, «Contratas...», *op. cit.*, p. 96; DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «El impacto...», *op. cit.*, p. 7; MERCADER UGUINA, Jesús, «La determinación...», *op. cit.*, pp. 334-335; THIBAUT ARANDA, Javier, «Las condiciones...», *op. cit.*, p. 129; LÓPEZ TERRADA, Eva, «La determinación...», *op. cit.*, p. 10.

<sup>44</sup> STS de 29 de enero de 2025, rec. 202/2024.

<sup>45</sup> STS de 18 de diciembre de 2025, rec. 158/2024.

<sup>46</sup> Al respecto, *vid.* los comentarios de DURÁN LÓPEZ, Federico, «Prioridad temporal y jerarquía entre convenios», *Briefs AEDTSS*, nº 5, Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2026, <https://www.aedtss.com/prioridad-temporal-y-jerarquia-entre-convenios/>, última consulta realizada el 28 de febrero de 2026; o de VIVERO SERRANO, Juan Bautista, «¿Puede aplicarse el salario inferior del convenio de empresa en lugar del superior del convenio sectorial tras la reforma de 2021?», *Briefs AEDTSS*, nº 11, Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2026 <https://www.aedtss.com/puede-aplicarse-el-salario-inferior-del-convenio-de-empresa-en-lugar-del-superior-del-convenio-sectorial-tras-la-reforma-de-2021/>, última consulta realizada el 28 de febrero de 2026.

<sup>47</sup> En este sentido, CRUZ VILLALÓN, Jesús, «El impacto...», *op. cit.*, p. 142; en esta línea también, NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma...», *op. cit.*, p. 79.

<sup>48</sup> STS de 20 de diciembre de 2022, rec. 1871/2019.

#### 4. ¿Y el supuesto de hecho?

10. La reforma dejó la operación actualizadora del art. 42 ET un tanto inconclusa o inacabada. Así, una de las grandes demandas doctrinales que había sido asumida en algún proyecto reformista previo, como es la relativa a una mejor delimitación del supuesto de hecho del precepto, singularmente, el replanteamiento de la nota de la propia actividad como elemento clave del presupuesto aplicativo de la tutela dispensada por la norma, quedó sin ser atendido. Pues bien, en este terreno, me parece interesante detenerse, siquiera sea de forma breve, en algunos pronunciamientos aparecidos en los últimos tiempos y que se unen a la rica y compleja casuística ya existente en la materia. Y ello porque las soluciones que en tales pronunciamientos se proporcionan pueden resultar, en algún caso, un tanto sorprendentes o, cuanto menos, llamativas.

10.1. En este sentido, de entrada, merece la pena llamar la atención sobre el caso de la contratación del servicio de conserjería por parte de una comunidad de propietarios y la defensa de la aplicación al mismo de las previsiones contenidas en el art. 42 ET por parte del TS sobre la base de entender, a juicio del tribunal, que dicho encargo se integraría en la «propia actividad» de la comunidad<sup>49</sup>.

La sentencia literalmente afirma que la comunidad de propietarios «...*participa de la condición de agente económico, con una actividad de esa naturaleza mediante la cual, con los medios materiales y humanos, ya los sean de directa contratación o por medio de terceros, participa en la producción de servicios*».

A mi juicio, sin embargo, más parece que debiera haberse aplicado aquí la exclusión recogida en el art. 42.2.II ET, esto es, la relativa a que no habrá responsabilidad por los actos de la contratista cuando el propietario o propietaria de la obra o industria no contrate su realización por razón de una actividad empresarial, la cual opera como causa de inaplicación de las previsiones del precepto. Y es que no resulta fácil compartir la idea de que la comunidad de propietarios esté realizando en estos casos actividad empresarial alguna, salvo que dicha comunidad, por ejemplo, fuese la titular de unos bajos comerciales o, incluso, de algunas viviendas y se encargase de su explotación.

10.2. Un segundo supuesto llamativo es el relacionado con la externalización de los servicios de cafetería y comedor en los centros de mayores por parte del Ayuntamiento de Madrid, un supuesto en el que el TS también ha considerado aplicable la tutela contenida en el art. 42 ET al entender que estamos ante una contrata de propia actividad<sup>50</sup>.

A mi juicio, en este caso, la solución sorprende no tanto por el entendimiento de lo que sea la propia actividad, algo que considero compatible, sino porque resulta dudoso que estemos ante el negocio jurídico tomado como referente por el art. 42 ET. En efecto, si el Ayuntamiento de Madrid estuviese abonando un precio a una empresa para que se encargase de la cafetería del centro de mayores, no plantearía mayores dudas aceptar la solución sostenida por el TS, pues claramente estaríamos ante una contrata y,

<sup>49</sup> STS de 27 de mayo de 2022, rec. 3307/2020.

<sup>50</sup> STS de 9 de marzo de 2023, rec. 1518/2020.

además, perteneciente a la propia actividad -nótese que sería un supuesto muy similar al de la cafetería del Colegio Mayor resuelto por el TS en los años noventa<sup>51</sup>-. No obstante, aunque no hay datos suficientes en los hechos probados que se proporcionan, aquí más bien parece que estamos en una situación un tanto diversa, en la que el Ayuntamiento adjudica la explotación de un servicio a una empresa de la cual percibe un precio o canon. Pues bien, tradicionalmente, ese tipo de negocios han quedado extramuros del art. 42 ET. Así ha sucedido, por ejemplo, con el *franchising*, pues, de aplicarse el precepto mencionado a tales supuestos, se llegaría al absurdo de tutelar al personal del franquiciador y no al del franquiciado, ya que este último, al pagar el canon o compensación económica vendría a ocupar una posición equivalente a la del comitente, mientras el primero, al percibirlo, desempeñaría un papel cercano al contratista<sup>52</sup>. Así las cosas, ya hace unos años se propuso una relectura del concepto de «contrata» en clave de «subordinación» o «dependencia económica»<sup>53</sup> y esta sentencia podría constituir un avance en dicha línea.

10.3.-En fin, los últimos años nos han proporcionado también otros muchos ejemplos de interés sobre lo que debe considerarse como propia actividad como alguno relacionado con el transporte de mercancías<sup>54</sup> o con entidades locales que externalizan la atención al público de su programa cultural en centros culturales, teatros, auditorios y centros cívicos de la ciudad, su acomodación en las salas, la venta de entradas, el control del aforo, etc.<sup>55</sup>. Al margen de tales supuestos, hay otro pronunciamiento que llama la atención, pues parece apartarse de una línea de tendencia previa. Me refiero al caso de la empresa constructora que contrata la vigilancia en el que el TS ha entendido que se trata de una contrata de propia actividad<sup>56</sup>. Y ello a pesar de que, en el pasado, el mismo tribunal haya considerado que la vigilancia encargada por un determinado organismo autónomo queda fuera de dicho concepto<sup>57</sup>.

Con todo, yo no aprecio contradicción alguna con su posicionamiento previo, pues concurren ciertas notas diferenciales de importancia que justifican la distinta respuesta dada (así, no se trata solo la vigilancia, sino del control de acceso a una obra determinada por razones de seguridad; el propio convenio colectivo aplicable preveía la categoría de vigilante de obra; etc.). Por lo demás, a mi juicio, esta sentencia remarca una idea que considero relevante: la pertenencia o no de una actividad contratada al ciclo

<sup>51</sup> STS de 24 de noviembre de 1998, rec. 571/1998.

<sup>52</sup> CRUZ VILLALÓN, Jesús, «Outsourcing, contratas y subcontratas», en AEDTSS, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, MTSS, 2000, p. 304.

<sup>53</sup> GOERLICH PESET, José M.ª, «Determinación del supuesto: la noción de contrata y subcontrata de obras y servicios», en BLAT GIMENO, Francisco *et al*ri, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, p. 101; VALDÉS DAL-RÉ, F. «Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, nº 20, 2001, p. 4; NORES TORRES, Luis Enrique, *El trabajo en contratas. La noción de contrata de propia actividad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2003, pp. 40 y ss.

<sup>54</sup> STS de 26 de septiembre de 2023, rec. 3184/2022.

<sup>55</sup> SsTS de 17 de abril de 2024, rec. 3799/2021, de 7 de junio de 2022, rec. 675/2021, de 8 de junio de 2022, rec. 674/2021, y de 13 de junio de 2022, 677/2021.

<sup>56</sup> STS 09 de julio de 2025, rec. 5381/2023.

<sup>57</sup> STS de 18 de enero de 1995, rec. 150/1994.

productivo de la empresa principal no depende de la actividad en sí misma considerada, sino de cómo se integra en las labores y cometidos de la comitente.

## Bibliografía citada

- AEDTSS, *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial*, Madrid, CINCA, 2018.
- ALFONSO MELLADO, Carlos Luis, «Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021», *Lex Social*, 12 (2), 2022, pp. 1- 33.
- BELTRÁN DE HEREDIA, Ignasi, «Descentralización productiva y negociación colectiva devaluadora de condiciones de trabajo: crítica al nuevo art. 42.6 ET como medida correctora», *Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo*, vol. 11, nº 1, 2023, pp. 526-556.
- CASTRO ARGÜELLES, M.<sup>a</sup> Antonia, «Subcontratación laboral: nuevas reglas y cabos sueltos en el Real Decreto-ley 32/2021», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 4, 2022, pp. 45-69.
- CAVAS MARTÍNEZ, Faustino, «Determinación del convenio colectivo aplicable en las contratas y subcontratas», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, nº 1, 2022, pp. 1-8.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús, «Outsourcing, contratas y subcontratas», en AEDTSS, *Descentralización productiva y nuevas formas organizativas del trabajo. X Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, Madrid, MTSS, 2000, pp. 249-356.
- CRUZ VILLALÓN, Jesús, «El impacto de la reforma laboral sobre la negociación colectiva», *Labos*, vol. 3, nº 1, 2022, pp. 134-152.
- DE CASTRO MARÍN, Emilio, «La reforma del art. 42 del ET y su necesaria contextualización: ¿decepción o baño de realidad?», *Diario La Ley*, 30 diciembre 2021, pp. 14 y ss.
- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «Marco laboral de la descentralización productiva. Problemas y propuestas de reforma», *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, nº 444, 2020, pp. 125-156.
- DE LA PUEBLA PINILLA, Ana, «El impacto de la reforma laboral en la prestación de trabajo en contratas y subcontratas», *Trabajo y Derecho*, nº 88, 2022, pp. 1-20.
- DE VICENTE ARIAS, Andrea, «Algunas implicaciones sobre la subcontratación en la reforma laboral: actualidad del debate», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº 5, 2022, pp. 83-107.
- DURÁN LÓPEZ, Federico, «Prioridad temporal y jerarquía entre convenios», *Briefs AEDTSS*, nº 5, Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2026, <https://www.aedtss.com/prioridad-temporal-y-jerarquia-entre-convenios/>, última consulta realizada el 28 de febrero de 2026.
- ESCUADERO PRIETO, Azucena, «Determinación del convenio colectivo aplicable a las empresas contratistas y subcontratistas. El nuevo art. 42.6 del Estatuto de los Trabajadores», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo. Laborum*, nº8, 2023, pp. 67-91

- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio, «Subcontratación y convenio colectivo aplicable. El nuevo artículo 42.6 del Estatuto de los Trabajadores a la luz de las tres previas sentencias de la sala de lo social del Tribunal Supremo», *Revista de Estudios Jurídicos Laborales y de Seguridad Social*, nº 5, 2022, pp. 50-64.
- GOERLICH PESET, José M.<sup>a</sup>, «Determinación del supuesto: la noción de contrata y subcontrata de obras y servicios», en BLAT GIMENO, Francisco *et alrri*, *Descentralización productiva y protección del trabajo en contratas. Estudios en recuerdo de Francisco Blat Gimeno*, Valencia (Tirant lo Blanch), 2000, pp. 77-107.
- GOERLICH PESET, José M.<sup>a</sup>, «Afectación de terceros por el convenio colectivo. Aspectos sustantivos y procesales», *Labos*, Vol. 4, nº 1, 2023, pp. 4-19.
- GOÑI SEIN, José Luis, «Contratas, subcontratas y convenio colectivo aplicable», *Estudios Latinoamericanos de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. I, nº 13, 2022, pp. 81-99.
- HERRAIZ MARTÍN, M.<sup>a</sup> del Sol, «Las contratas y subcontratas: a vueltas con los problemas que plantean y las interpretaciones jurisprudenciales», en DE LA VILLA GIL, Luis Enrique *et alrri*, *Derecho del Trabajo, cambios tecnológicos y nueva sociedad. Homenaje a Jesús R. Mercader Uguina por sus 25 años de Cátedra*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2025, pp. 281-308.
- LÓPEZ TERRADA, Eva «Nuevos puntos críticos sobre la prohibición de concurrencia de convenios colectivos, su término final y sus excepciones», *Revista General de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, 48, 2018, pp. 70 y ss.
- LÓPEZ TERRADA, Eva, «La determinación del convenio colectivo aplicable en situaciones de concurrencia conflictiva y no conflictiva: viejos problemas y nuevas reglas», *Lex Social*, vol. 15, nº 1, 2025, pp. 1-32.
- MERCADER UGUINA, Jesús, «La determinación del convenio aplicable a contratas y subcontratas: entre las expectativas frustradas y el tenor legal», en: THIBAUT ARANDA, Javier; JURADO SEGOVIA, Ángel (Dirs.), *Interpretación, aplicación y desarrollo de la última reforma laboral*, Madrid, La Ley, 2023, 317-338.
- MERINO SEGOVIA, Amparo; GRAU PINEDA, Carmen, «La subcontratación de obras y servicios en el RDL 32/2021: a propósito de la realidad social y laboral de las camareras de piso», *Revista de Derecho Social*, nº 96, 2021, pp. 19-46.
- NORES TORRES, Luis Enrique, *El trabajo en contratas. La noción de contrata de propia actividad*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2003.
- NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma del art. 42 ET en el RDL 32/2021, de 28 de diciembre», *Labos*, Vol. 3, número extraordinario «La reforma laboral», 2022, pp. 73-82.
- NORES TORRES, Luis Enrique; PENSABENE LIONTI, Giuseppina, «El alcance aplicativo del art. 42 ET: algunas propuestas a la luz del derecho comparado», en: AEDTSS, *Descentralización productiva, nuevas formas de trabajo y organización empresarial. XXVIII Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social*, Vol. 2, Madrid, CINCA, 2018.

- PÉREZ GUERRERO, M.<sup>a</sup> Luisa, «La reforma de la subcontratación: una reforma de mínimos», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado*, monográfico, 2022, pp. 157-182.
- ROJO TORRECILLA, Eduardo, «Estudio de la reforma laboral de 2021 (y VII). Subcontratación», en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales*, 2022, disponible en: <http://www.eduardo-rojotorrecilla.es/2022/01/estudio-de-la-reforma-laboral-de-2021-y.html>, última consulta enero 2026.
- RUZ LÓPEZ, José M.<sup>a</sup>, «Determinación del convenio colectivo aplicable a las contratas y subcontratas, ¿de propia actividad?», *Temas Laborales*, nº 171, 2024, pp. 227-247.
- SALA FRANCO, Tomás; NORES TORRES, Luis Enrique, «La reforma de la normativa reguladora de la subcontratación», en: SALA FRANCO, Tomás (Dir.), *Reflexiones acerca de un Estatuto de los Trabajadores para el siglo XXI*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, pp. 214-230.
- SOLA I MONELLS, Xavier, «El condicionamiento de la externalización por vía convencional como fórmula para la mejora de las condiciones de trabajo del personal de las empresas auxiliares: una revisión de la cuestión a la luz del art. 42.6 del TRET y de la jurisprudencia reciente», *Lex Social*, vol 16, nº 1, 2026, pp. 1-27.
- THIBAUT ARANDA, Javier, «Las condiciones de trabajo aplicables a los trabajadores empleados en las contratas», *Trabajo y Empresa*, vol.1, nº. 1, 2022, pp. 115-135.
- VALDÉS DAL-RÉ, F. «Descentralización productiva y desorganización del Derecho del Trabajo», *Relaciones Laborales*, nº 20, 2001, pp. 1-10.
- VIVERO SERRANO, Juan Bautista, «¿Puede aplicarse el salario inferior del convenio de empresa en lugar del superior del convenio sectorial tras la reforma de 2021?», *Briefs AEDTSS*, nº 11, Asociación Española de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, 2026 <https://www.aedtss.com/puede-aplicarse-el-salario-inferior-del-convenio-de-empresa-en-lugar-del-superior-del-convenio-sectorial-tras-la-reforma-de-2021/>, última consulta realizada el 28 de febrero de 2026.