

La negociación colectiva como mecanismo condicionante de la subcontratación de las empresas

Xavier Solà i Monells
(xavier.sola@uab.cat)

Profesor Titular de Derecho del Trabajo UAB

20 de julio de 2026

**PROYECTO CSCON: La incorporación de criterios sociolaborales en la contratación pública y privada
(Ips Alberto Pastor y Helena Ysàs)**

- 1. Planteamiento: necesidad y lógica del condicionamiento convencional de la descentralización**
- 2. Validez y eficacia de la intervención convencional**
- 3. Revisión crítica de experiencias convencionales**

1. Planteamiento: necesidad y lógica

Externalización = precarización
EQUIPARACIÓN COMO OBJETIVO

Ámbito ETT

Art. 11 Ley 14/1994
(equiparación parcial *ex lege*)

Ámbito contratas y subcontratas

Ausencia de reglas legales de equiparación (art. 42 TRLET objetivos diferentes)

* Nuevo art. 42.6 TRLET? (Reforma 2021)

Ni la regla general ni las excepciones garantizan la aplicación general del CC de la empresa principal:

- a) Regla general: CC *“del sector de la actividad desarrollada en la contrata o subcontrata”*
- b) Excepción 1: *“otro CC aplicable conforme Tit. III”*
- c) Excepción 2: *“CC propio”* aplicable (STS 29/1/2025 y otras)

* **Estrategia: implicación de la empresa principal**
(= responsable/controladora de la externalización)

* **¿Cómo?** Vinculación a través de CC estatutario, condicionando externalizaciones (esquema Ley 9/2017, de 8/11 –LCSP–): **“CLÁUSULAS EXTENSIVAS”**
→ Aptitud técnica y adecuación estratégica

2. Validez y eficacia de la intervención convencional (I)

Validación jurisprudencial de las cláusulas extensivas
(STS de 12/2/2020 -nº 250/2020-, entre otras)

No extralimitación
(afectación exclusiva
empresas afectadas)

Carácter **subsidiario**
(no predetermina
CC aplicable)

CC hostelería Alicante 2017-2020

*“(...) 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”*

Naturaleza:
obligación de garantía
que vincula empresa
principal frente a
personas trabajadoras
de las auxiliares



Estipulación a favor de tercero
(Art. 1257 CC)
Genera derecho autónomo de
crédito, no condicionado a
aceptación formal

2. Validez y eficacia de la intervención convencional (II)

Admisión jurisprudencial de las cláusulas inclusivas (reinterpretación)

(STS de 13/7/2022 –nº 664/2022- y STS de 13/9/2022-718/2022- entre otras)

Art. 1.2 del CC hostelería de Las Palmas 2018-2021

“El presente convenio colectivo afecta y obliga a todas 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.

*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, 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”***



Conversión en extensivas

Interpretación finalista (forzada), prescindiendo de la literal, para salvar la posible extralimitación

3. Revisión crítica de experiencias convencionales (I)

Rastreo
convenios sectoriales 2023-2025



una veintena de previsiones, casi
todas en el sector de la hostelería

Esquema general

- * 3/4 partes cláusulas extensivas
Garantía genérica y/o obligaciones concretas
→ Deseable dualidad, con indicación expresa de subsidiariedad y articulando una doble estipulación a favor de tercero (en el convenio y en el contrato mercantil)
- * 1/4 parte cláusulas inclusivas
→ Necesaria reformulación

Ámbito material de la extensión

- Todas las condiciones de trabajo (opción mayoritaria) o una parte de ellas (particularmente las salariales)
→ Deseable máxima extensión (a pesar de dificultades de ejecución)

3. Revisión crítica de experiencias convencionales (II)

Ámbito subjetivo de la extensión

Restricción a determinados colectivos o a uno solo –*Kellys*- (opción mayoritaria) o extensión a la totalidad

→ Deseable extensión a todo el personal de la empresa auxiliar que ejecuta actividad externalizada

Garantías de efectividad

- 1) Inclusión de reglas de **responsabilidad solidaria** de la empresa principal (1/4 parte del total)
- 2) Establecimiento de **obligaciones instrumentales** con cláusulas penales(1/8 parte): acreditación inicial y periódica de cumplimiento por las auxiliares, derecho de rescisión contractual en caso de incumplimientos graves, etc.
- 3) Participación de la **representación laboral** de las empresas implicadas -principal/auxiliares- y **Comisión Paritaria** del convenio colectivo(inexistente): información/justificación inicial y periódica.

→ Necesidad de potenciación y diversificación

¡ Muchas gracias por su atención !

xavier.sola@uab.cat

“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 artículo 42.6 del TRLET y de la jurisprudencia reciente”, publicado en el número 1/2026 de la revista *Lex Social*,

https://www.upo.es/revistas/index.php/lex_social/article/view/12984