Revista Crítica
de
Relaciones de Trabajo

Laborum

Estudios Doctrinales
nº 20 (3er Trimestre 2026)
ISSN: 2792-7962 – ISSNe: 2792-7970
Págs. 67-87

# El control de las condiciones de trabajo por la empresa franquiciadora y el papel del convenio colectivo[1]

# The control of working conditions by the franchising company and the role of the collective agreement

José A. Soler Arrebola

*Prof. Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*
*Universidad de Almería*
https://orcid.org/0000-0001-8843-1339

Sumario

1. Introducción
2. Desarrollo estructural y normativo de la franquicia
3. La particularidad del desdoble de las facultades directivas
4. Condiciones laborales y papel del convenio colectivo
5. Conclusiones
6. Bibliografía

Fecha Recepción: 25/5/2026
Fecha Revisión: 18/7/2026
Fecha Aceptación: 29/7/2026

Cita Sugerida: SOLER ARREBOLA, J.A.: «El control de las condiciones de trabajo por la empresa franquiciadora y el papel del convenio colectivo». *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum,* 20 (2026): 67-87.

[1] Este estudio ha sido realizado en el marco del Proyecto de Investigación NEGOCIA2: «NEGOCIAción colectiva y Diálogo social para una Ordenación Sostenible del trabajo» (Ref.: PID2022-137853NB-I00), financiado por MCIN/ AEI/10.13039/501100011033/ Feder, UE.

**Resumen**

El presente trabajo analiza la complejidad jurídica y laboral de las franquicias en España reflexionando sobre las tensiones que aparecen entre la interdependencia mercantil y la dependencia operativa. Se examina cómo el poder de dirección empresarial se desdobla entre el franquiciador y el franquiciado provocando una intervención en las condiciones de trabajo de las personas que prestan sus servicios en este tipo de redes verticales. Ante la falta de una normativa heterónoma específica reguladora de los aspectos laborales, el convenio colectivo emerge como una herramienta capacitada para armonizar derechos y obligaciones entre las partes. Se ha realizado una exploración de convenios de diferente ámbito para valorar la limitación de la capacidad discrecional empresarial y como mecanismo aportador de seguridad jurídica.

**Palabras clave**

Franquicia; redes de empresa; negociación colectiva; condiciones de trabajo.

**Abstract**

The present study analyses the legal and labour complexities of franchising in Spain and reflects on the tensions that arise between commercial interdependence and operational dependence. It examines how managerial power is divided between the franchisor and the franchisee, leading to an impact on the working conditions of the people providing their services within these types of vertical networks. In the absence of specific heteronomous legislation regulating labour aspects, the collective agreement emerges as a tool that is capable of harmonising the rights and obligations between the parties. An examination of collective agreements across different sectors has been carried out to assess the limitations on the capacity for managerial discretion and their role as a mechanism for providing legal certainty.

**Keywords**

Franchise; business networks; collective bargaining; working conditions.

## 1. INTRODUCCIÓN

La evolución de las diferentes fórmulas en las que se organiza una empresa es un hecho que resulta cada vez más constatable cuando observamos el panorama productivo. Estas nuevas arquitecturas se generan por necesidades creadas o inducidas en el mercado a partir del cual se desarrollan modelos que intentan ser más eficientes y expansivos a la hora de colocar bienes o servicios para sus clientes. La clásica empresa unitaria que envuelve todo el proceso productivo se ha visto sobrepasada por la necesidad de entrelazarse con otras compañías que configuran una cadena de valor cada vez más perfeccionada. La mayor especialización, derivada de procesos técnicos complejos, así como la externalización productiva hacia lugares más rentables económicamente hace que el entramado empresarial se diversifique. Ello tiene como resultado una red de entidades que repercute, no sólo en la forma de elaboración del producto, sino que también posee una trascendencia relevante sobre las personas que desempeñan una actividad productiva.

Precisamente, las relaciones interempresariales provocan la necesidad de estructurar jurídicamente cómo interactúan entre ellas, pero también, determinar la afección con los sujetos que desempeñan una actividad. Desde una perspectiva laboral, las relaciones triangulares se ven sobrepasadas por intervenciones entrelazadas que complejizan la delimitación de quien es el sujeto que asume responsabilidades ante incumplimientos normativos. El poder empresarial se ve difuminado en tanto las propias relaciones entre sociedades marcan pautas de actuación que condicionan la dirección empresarial implicando, en muchas ocasiones, que las decisiones no puedan ser adoptadas con total plenitud por quienes asumen la posición de parte patronal del contrato de trabajo.

En este sentido, el papel clásico de la bilateralidad se ve superado por estos nuevos arquetipos que cada vez se manifiestan con mayor profusión afectando intensamente y requiriendo un necesario replanteamiento de quién realmente tiene las facultades directivas dentro de estas estructuras polimórficas. La delimitación de este hecho es un factor clave que repercute intensamente en las relaciones tanto individuales como colectivas de trabajo.

Pero esta diversidad estructural no se ha visto acompasada por una normativa heterónoma que fije claramente cuáles son los contornos que perfilan el campo de actuación de los sujetos integrantes. Ello genera espacios que perturban el desarrollo de especificaciones concisas que aporten seguridad jurídica dentro del campo laboral. Precisamente las disposiciones creadas, en la mayor parte de las ocasiones, se han ceñido a espectros que se centran en delimitar cuestiones de índole financiero o mercantil sin adentrase en las repercusiones que afectan a las relaciones de trabajo. Esta circunstancia hace necesario profundizar en esa configuración tentacular que identifique los sujetos involucrados en el proceso productivo sobre la base de unos cimientos movedizos e inestables no adaptados a nuestro ámbito de análisis.

A tales circunstancias hay que añadir también vectores que pueden tener una incidencia notable derivada de la internacionalización de esas sociedades. Éstas se asientan, en muchas ocasiones, en cadenas de distribución, producción, comercialización, etc., insertas en nuestro territorio con una implantación reticular de la que deriva una organización particularizada, no ya sólo por su propia estructura, sino también por el hecho de asumir criterios constitutivos basados en ordenamientos ajenos al nuestro, lo que complejiza su organización.

Consecuentemente con lo anterior, podemos observar una amplia panoplia estructural que genera una diversificación de modelos para los cuales se requiere una ordenación. Desde nuestra perspectiva se necesita una simplificación para entender el comportamiento de estas estructuras a partir del cual se pueda analizar mejor el papel que la empresa tiene en relación con la cadena, con

las sociedades interrelacionadas y sobre todo con el personal que presta servicios en cada una de ellas para, a partir de ello, poder visualizar mejor las responsabilidades exigibles.

Frente a numerosas posibilidades de delimitación de las formas de organización de las redes de empresa (en función de sus objetivos, configuración interna, localización, formalización, etc.) aquella que las diferencia entre las que tienen estructura horizontal y vertical entendemos que tiene una mayor proyección explicativa a la hora de comprender las repercusiones en el ámbito laboral. La diferenciación se basa en la situación de influencia que ocupa cada unidad dentro del conjunto, sin perjuicio de que la finalidad última sea de carácter cooperativo entre ellas. Así, cuando se está en una posición de igualdad entre las entidades que conforman el conjunto estaremos en presencia de una red horizontal en la que las decisiones se adoptan de forma más o menos igualitaria o distribuida en función de las competencias que cada una asuma dentro de dicha estructura, sin tener una posición de superioridad de unas sobre otras que implique la toma de decisiones unitaria por una sociedad de la agrupación. La parcelación de competencias, las sinergias o la complementariedad entre las que lo constituyen suelen ser la base para una organización paritaria entre sus miembros.

Por su parte, en las estructuras verticales, la posición de cada una de las empresas integrantes es dispar ya que la influencia que se ejerce desde una (o unas) respecto de las otras es claramente visualizable a la hora de ejercer su actividad. La teórica independencia que suele ser común en cada una empresa se ve condiciona por las decisiones que la líder toma a la hora del ejercicio de su actividad económica. El lugar prevalente suele venir derivado del tamaño que posee, de la influencia que tiene en el mercado, del *know*-how que transfiere o, de otros muchos factores, que hacen que la inclusión en la red sea una variable significativa a tener en cuenta para la incorporación de una entidad a dicho entramado.

También se ha postulado como factor diferencial entre ambos tipos de redes el nexo contractual como hecho que permite configurar a unas y otras. Así resulta ser característica la bilateralidad cuando estamos en presencia de redes verticales frente a la multilateralidad en las de carácter horizontal. No obstante, para otros autores el hecho diferencial consiste en la capacidad de coordinación —que es propia de la verticalidad— frente a la paridad en las decisiones que se visualiza en las horizontales[2].

El encuadramiento de las empresas intervinientes en esta tipología de redes resulta significativo a la hora de configurar, no sólo las relaciones entre empresas, sino también, y es donde mayormente nos centraremos, en la influencia que tiene en las condiciones de trabajo de las personas que prestan sus servicios. Su influencia, el uso fraudulento o las responsabilidades son vectores que inciden determinantemente en la ordenación de las relaciones de trabajo.

## 2. DESARROLLO ESTRUCTURAL Y NORMATIVO DE LA FRANQUICIA

No cabe duda que el tipo de organización de la red tiene una significación relevante en las relaciones interempresariales y, derivado de ello, en las personas que prestan los servicios en cada una de las sociedades que la integran. Centrándonos en las que poseen un origen vertical, la franquicia se instituye en un modelo de negocio que ha tenido un desarrollo exponencial en los últimos años. Su gran expansión ha repercutido considerablemente, no sólo en su número, sino también en el conjunto de trabajadores que prestan sus servicios para ellas. En este sentido podemos comprobar, según los datos de la Asociación Española de la Franquicia[3], que en 2023 existían 1384 marcas operativas en nuestro

[2] Sobre el particular puede consultarse a Correira de Miranda, J.: *Contratos de Rede y Redes de Empresas*, Almedina, 2020, p. 169 y ss.

[3] Vid. El informe elaborado por el servicio estadístico de la AEF, *La franquicia en España 2024* https://www.aefranquicia.es/wp-content/uploads/2024/07/Informe-AEF-La-Franquicia-en-Espana-2024.pdf.

país, representando el volumen facturado el 1,88 de PIB español y empleando a 318.313 personas, lo que da muestra de la significativa importancia que éstas poseen en el panorama económico y laboral de España. Específicamente, los sectores que más trabajadores emplean son los de Alimentación, Hostelería/Fast Food, Hostelería/Restaurantes/Hoteles y los Servicios/Transportes sumando en su conjunto más de 160000 trabajadores[4].

Sin embargo, y pese a la trascendencia que su peso tiene, normativamente la regulación se encuentra parcamente desarrollada[5] sobre todo cuando nos referimos al ámbito laboral[6] donde sus especificidades deben analizarse en entornos generales y no particularizados[7] para este tipo de estructura[8]. Partiendo del artículo 62.1 de la Ley 7/1996, de 15 de enero de ordenación del comercio minorista, «la actividad comercial en régimen de franquicia es las que se lleva a cabo en virtud de un acuerdo o contrato por el que una empresa, denominada franquiciadora, cede a otra, denominada franquiciada, el derecho a la explotación de un sistema propio de comercialización de productos o servicios»[9]. Junto a ello, otras disposiciones tanto nacionales como comunitarias ponen de manifiesto ciertas disposiciones regulatorias aplicables a este contrato, aunque, como indicábamos, con mínima relevancia en el ámbito laboral[10].

El empleo de la fórmula de la franquicia como modelo de desarrollo empresarial ha tenido un éxito considerable ya que las ventajas que le ofrece al franquiciador son notables en tanto les

[4] Ibidem p. 8.

[5] Como subraya Echegaray López, M. D.: «la existencia de una normativa insuficiente en materia de franquicias proporciona el amplio margen de intervención de la autonomía de la voluntad en la concreción de las condiciones de este contrato», en VV.AA.: *La Franquicia. Aspectos Jurídicos, Laborales y Fiscales*, Tirant lo Blanch, 2018, p. 314.

[6] Reseña Cremades Chueca, O., como el ordenamiento jurídico-laboral español no ofrece instrumentos específicos para la protección de los derechos del trabajador en la franquicia. Este hecho no debería sorprender si se tiene en cuenta que el ordenamiento laboral español está diseñado estructuralmente bajo el prisma de una concepción fordista de la empresa", en "Instrumentos jurídico-laborales para la protección de los derechos del trabajador en la franquicia en España: limitaciones y propuestas" *Revista de Derecho Social*, nº 84, 2018, p. 9.

[7] Ya subrayaba González Biedma, E., a finales del pasado siglo, la urgencia de que «el legislador adopte medidas orientadas a regular posible corresponsabilidad del empresario principal en determinados supuestos y que conceptuara técnicamente los elementos esenciales del funcionamiento de la franquicia para ayudar a determinar cuándo el mismo puede considerarse fraudulento», en «Aspectos jurídico-laborales de las franquicias», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 97, 1999, p.679.

[8] Sobre el desarrollo originario de la normativa y su problemática desde el ámbito laboral puede consultarse a Gil y Gil, J.L.: «Aspectos laborales del contrato de franquicia», *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social*, nº 12, 2000, p. 41 y ss.

[9] El artículo 2.1 del RD 201/2010, de 26 de febrero, por el que se regula el ejercicio de la actividad comercial en régimen de franquicia y la comunicación de datos al registro de franquiciadores indica que "a los efectos del presente real decreto, se entenderá por actividad comercial en régimen de franquicia, regulada en el artículo 62 de la Ley 7/1996, de 15 de enero, de Ordenación del Comercio Minorista, aquella que se realiza en virtud del contrato por el cual una empresa, el franquiciador, cede a otra, el franquiciado, en un mercado determinado, a cambio de una contraprestación financiera directa, indirecta o ambas, el derecho a la explotación de una franquicia, sobre un negocio o actividad mercantil que el primero venga desarrollando anteriormente con suficiente experiencia y éxito, para comercializar determinados tipos de productos o servicios y que comprende, por lo menos:
a) El uso de una denominación o rótulo común u otros derechos de propiedad intelectual o industrial y una presentación uniforme de los locales o medios de transporte objeto del contrato.
b) La comunicación por el franquiciador al franquiciado de unos conocimientos técnicos o un saber hacer, que deberá ser propio, sustancial y singular, y
c) La prestación continúa por el franquiciador al franquiciado de una asistencia comercial, técnica o ambas durante la vigencia del acuerdo; todo ello sin perjuicio de las facultades de supervisión que puedan establecerse contractualmente".

[10] Entre ellas el Reglamento (CE) nº 2790/1999 de la comisión, relativo a la aplicación del apartado 3 del artículo 81 del tratado a determinadas categorías de acuerdos verticales y prácticas concertadas, la directiva 2006/23/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de diciembre de 2006, relativa a los servicios del mercado interior o la Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre Condiciones Generales de la Contratación.

supone una menor inversión de capital, crea una red de dependencia, ejerce un cierto control de productos y servicios, no realiza la contratación directa de trabajadores, etc., lo que implica, no sin ciertas desventajas (como la gestión de personal no propio, o ciertas minoraciones en beneficios por menores márgenes comerciales, entre otras) el ejercicio de muchos elementos propios del poder directivo sin asumir gran parte de los que les ocasionaría la expansión a través centros de trabajo de su propiedad. En este sentido se observa como la franquicia se proyecta como una forma de organización de jerarquización comercial que «supone la consolidación de redes empresariales de estructura muy simple constituidas por dos o tres niveles y, caracterizadas por una fuerte jerarquización de los flujos de decisión que circulan por su interior»[11] no justificándose «en la especialidad, sino en la implantación y expansión de un modelo productivo homogéneo a escala»[12].

Partiendo de esta base, la organización empresarial se ordena en diferentes estratos que confluyen de manera decisiva sobre los trabajadores. El poder de dirección viene definido por la sujeción a lo delimitado en el contrato de franquicia, que es el instrumento pactado por los empresarios y que definen sus posiciones, pero que a su vez condiciona de manera relevante las condiciones de trabajo del empleado. Los márgenes contractuales establecidos suponen unas reglas de actuación interempresarial que se articulan, no sólo como mecanismo regulatorio entre las entidades empresariales, sino que a su vez implican ciertas reglas que limitan las relaciones del franquiciado con las personas que prestan sus servicios. Esas bases acordadas se transforman en auténticas condiciones impuestas a los trabajadores, ya que se articulan como límites infranqueables entre franquiciado y persona trabajadora e, incluso, podría tener significación en la negociación colectiva.

## 3. LA PARTICULARIDAD DEL DESDOBLE DE LAS FACULTADES DIRECTIVAS

La dualidad del ejercicio del poder de dirección queda claramente reflejada en dos estratos: uno directo (franquiciado y empleado) y otro indirecto (entre el franquiciador y el propio trabajador) asentado en el contrato de franquicia que se postula como el sustrato sobre el que giran todas las relaciones. Este acuerdo incluye especificaciones consignadas por las partes que tienen relevancia a la hora del desarrollo de la actividad de los empleados del franquiciado, ya que habrá estipulaciones que el franquiciador determine y supongan formas de actuación predeterminadas que habrá de asumir por quien trabaja. Asimismo, en muchas ocasiones, el margen de negociación interempresarial se encuentra condicionado por cláusulas que se mantienen para todos los integrantes de la franquicia —dado que el proceso productivo o de servicios es igual para todas ellas—, por lo que la adhesión al contrato se estandariza. En este caso no es viable la negociación de ciertos elementos estructurales de esta figura, desembocando en que el franquiciado deja en manos de la empresa matriz parte de sus atribuciones directivas que pasan originariamente a ella.

En este sentido, el margen de maniobra para delimitar condiciones laborales se ve restringido por un pacto en el que la parte patronal se desdobla, pese a que el contrato de trabajo sea efectuado con sólo una de ellas. Este hecho da lugar a restricciones a la hora de proceder a negociar convencionalmente cuáles serían dichas condiciones de trabajo, dado que el contrato de franquicia opera como limitador de ellas derivado de las cláusulas establecidas que, al fin y al cabo, imponen un control indirecto a la hora de definir los márgenes de la prestación laboral. Precisamente estas cuestiones las abordaremos más adelante valorando cuáles pueden ser las soluciones a esta tesitura.

Pese a que estructuralmente el contrato de franquicia supone un desdoblamiento del poder de dirección, la exigencia de responsabilidades laborales respecto de los trabajadores contratados por la

[11] Sequeira Martín, A., Roncero Sánchez, A., y Martín Cerdeño, V.J.: *La Franquicia*, Ministerio de Sanidad y Consumo, 2003, p. 21 y 22.

[12] Echegaray López, D., en VV.AA.: *La Franquicia. Aspectos Jurídicos, Laborales y Fiscales*, op. cit., p. 309.

franquiciada se ha visto escasamente reflejada cuando observamos los supuestos que, tanto doctrinal como jurisprudencialmente, se han analizado. Una amplia diversidad de factores ha provocado la generación de una barrera sobre la que se ha construido un muro que imposibilita, en gran parte de los casos, la existencia de corresponsabilidad empresarial pese al papel relevante del franquiciador[13].

La clara pluralidad subjetiva en la contraparte de la relación individual de trabajo se expresa de múltiples formas que se manifiestan en elementos propios de la clásica relación bilateral. La formación, el vestuario, los tiempos de trabajo, exclusividad, la supervisión o los requerimientos para la contratación son, a título ejemplificativo, elementos que condicionan en gran medida dicha bilateralidad al incorporar factores que provienen de un tercero ajeno al vinculo contractual e, incluso, de forma amplia un conjunto de instrucciones que aparecen en un determinado «manual operativo» que insertan reglas de cumplimiento de determinadas obligaciones a desarrollan. Ello, sin duda, supone restricciones a la independencia en el ejercicio de la actividad empresarial. Estos condicionamientos, dependiendo de su amplitud, dan lugar a considerar la efectiva existencia de una dualidad empresarial[14], si el franquiciado es una mera figura superpuesta en determinados casos o si se limita significativamente la actuación de un empresario independiente[15].

Pero incluso, para el propio trabajador, las condiciones en las que van a realizar su prestación no son completamente trasparentes al existir elementos ajenos al contrato de trabajo que influyen en su actividad. En concreto, la inexistencia del deber por parte de las sociedades intervinientes de una obligación legal de registro del contrato de forma que sea accesible a las personas trabajadoras —al menos en sus aspectos laborales— hace que algunos factores decisivos para la prestación queden oscurecidos por la falta de conocimiento por quienes desarrollan la actividad. Incluso el convenio colectivo puede verse afectado (o afectar) a lo pactado contractualmente entre las empresas intervinientes dado que su espacio de actuación puede alterar lo acordado.

El necesario conocimiento de los derechos y deberes laborales es un factor trascendente que no se puede quedar al margen del arbitrio de un contrato mercantil que contenga estipulaciones que afectan a terceros. En este sentido, y al margen de lo establecido en el ET y en la Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, tanto el contrato como el convenio colectivo de aplicación debieran ser garantes de la visibilidad de las condiciones de trabajo. Sin embargo, en la práctica se puede observar cómo un tercero que, en principio resulta ser ajeno a la relación bilateral, manifiesta claramente su influencia sin que ello quede regulado.

Desde hace bastante tiempo, la doctrina laboralista ha puesto de manifiesto como la idiosincrasia del contrato de franquicia puede anular en determinados campos el papel del empresario franquiciado. Desde diferentes perspectivas se han analizado, tanto de carácter general como para supuestos particularizados, la asimilación de la franquicia a una contrata (art. 42 ET), la caracterización

[13] En este sentido Lantarón Barquín, D., considera que «la franquicia es, en definitiva, una realidad contractual mercantil defendida jurisdiccionalmente como tal y, en consecuencia, no patológica laboralmente hablando por principio. No obstante ello, no cabe desconocer que el clausulado contractual y sus habituales pautas de organización presentan una serie de previsiones y prácticas de cierto riesgo para finalmente incurrir en el ámbito de aplicación de normas laborales que tutelan al trabajador», «Problemática jurídico-laboral del contrato de franquicia: su proyección sobre la condición de empleador», en VV.AA.: (Dirs. Sanguineti Raymond, W., y Vivero Serrano, J.B) *Impacto laboral de las redes de empresa*, Comares, 2018, p. 49.

[14] En este sentido es significativa la sentencia del TSJ de Castilla-León, Valladolid, Sala de lo Social, de 25 de mayo de 1998 que indica que «si el titular de la marca o red comercial lleva su control al extremo de asumir directamente la dirección del proceso de trabajo, las instrucciones a los empleados y el resultado del proceso de trabajo, llega a asumir una titularidad empresarial y desplaza a su corresponsal mercantil franquiciado».

[15] Tal y como subraya Olmo Gascón, A.M.: *La franquicia: un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente*, Tirant lo Blanch, 2004, p.123.

del franquiciado como un falso autónomo o como coempleador en grupos de empresa. También podrían tratarse de supuestos de cesión ilegal de trabajadores (art. 43 ET) o de casos de exigencias de responsabilidades por sucesión de empresas, entre otras posibilidades. Como puede apreciarse la utilización fraudulenta de esta figura llega a extremos de ilegalidad que los tribunales de justicia han valorado para cada caso concreto delimitando sus consecuencias. Sin entrar a analizar cada uno de estos supuestos, ya profusamente estudiados doctrinalmente y a los cuales nos remitimos, sí queremos reseñar la base sobre la que se sustentan: la eliminación/restricción del poder empresarial del franquiciado. Básicamente, en estos análisis se pone el acento diferenciador no tanto en la existencia o no de la ajenidad o la dependencia, sino en la intensidad de tales características a la hora de la interacción entre las partes[16]. Así se puede deducir que «en caso de injerencia indubitada por parte del franquiciador en la gestión del franquiciado denotará falta de autonomía necesaria para entender que existe un contrato de franquicia»[17] debiendo judicialmente distinguir entre la propia dependencia, que ya supone de por sí el contrato de franquicia, de aquella otra más intensa que se genera en la relación de trabajo. La labor judicial además de ser casuística para cada caso concreto no resulta, en determinados supuestos, fácilmente deducible debiendo analizar las situaciones específicas que puedan acontecer para evitar el uso inadecuado de esta fórmula empresarial. En determinados presupuestos se ha llegado a postular si en realidad se está en presencia de «un trabajador dependiente del franquiciador, oculto bajo una apariencia empresarial ficticia»[18], actuando el franquiciado, como jurisprudencialmente se ha señalado en algunos pronunciamientos, como mero elemento de reclutamiento y cesión de personal[19]. En suma, se trata de esclarecer si el franquiciador asume «facultades que son propias del poder de dirección del empleador, que en términos formales resultan indelegables»[20].

En este punto queremos analizar la influencia que ese franquiciador puede tener en la delimitación de las condiciones de trabajo y si el convenio colectivo puede ser un elemento regulador, esclarecedor y/o limitativo de dichos poderes o, por el contrario, ser otra vía que suponga una mayor sujeción de las personas que efectúan la actividad en este tipo de redes.

## 4. CONDICIONES LABORALES Y PAPEL DEL CONVENIO COLECTIVO

Partimos de la base que en las estructuras reticulares verticales el modo de expansión empresarial puede dirigirse a través de muchos sistemas diferentes. En el caso analizado se ha de tener en consideración fórmulas que, aunque externamente puedan tener semejanzas, jurídicamente se presentan de forma dispar. En concreto se debe distinguir entre un crecimiento derivado de la creación de establecimientos propios —en los que la propiedad pertenece a la matriz—, de aquellos otros en los que estrictamente hablamos de franquicias en los que la propiedad y personalidad jurídica es diferenciada de la cúspide de la cadena de valor. Incluso también podríamos articular una tercera situación que vendría derivada de la participación en la propiedad de la empresa franquiciadora de la franquiciada.

[16] En este sentido se manifiesta Navarro Nieto, F., en «El trabajo autónomo en las "zonas grises" del Derecho del Trabajo» en *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo* (Adapt), Vol. 5, nº 4, 2017, p. 67.

[17] Tal y como indica Todolí Signes, A., en «Los falsos autónomos en el contrato de franquicia: la importancia de la prestación de servicios bajo una marca ajena como indicio de laboralidad en el contrato de trabajo», *Revista de Derecho Social*, nº 77, 2017, p. 121.

[18] Barreiro González, G., y Rodríguez Escanciano, S.: «La expansión de las formas atípicas de trabaja y su necesaria protección social. Especial referencia a la franquicia y al contrato de agencia», *Diario La Ley* nº 6574, 2006, p. 1835.

[19] Vid. entre otras muchas, las sentencias del TS de 9 de febrero de 1997, 12 de diciembre de 1997, 17 de enero de 2002, 19 de mayo de 2004, 11 de mayo de 2005 o de TSJ Madrid de 21 de mayo de 2002, TSJ Castilla León de 28 de febrero de 2007, TSJ Asturias de 4 de junio de 2010 o TSJ Cataluña de 10 de noviembre de 2010.

[20] Cruz Villalón, J.: «Trabajo en franquicias: algún vacío regulatorio» *On Economía*, 5 de septiembre de 2023 https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/franquicias-vacio-regulatorio-jesus-cruz-villalon_1082742_102.html.

Independientemente de la fórmula utilizada —y de las importantes repercusiones que derivan— el hecho es que las personas que prestan sus servicios en estas sociedades realizan una actividad que, en principio resulta similar, aunque las reglas que rigen dichas condiciones laborales pueden ser diferentes en función de la norma aplicativa a cada una de estas estructuras. Hemos de fijarnos que estamos en presencia de relaciones interempresariales en las que la marca, métodos de trabajo, controles, etc., provienen de una matriz y que gran parte de las decisiones y estrategias empresariales se encuentran condicionadas por la cabeza de la cadena y, por tanto, a diferencia de las empresas que no están vinculadas a estas formas de estructura, no tienen completa libertad decisoria y no juegan con la independencia de las reglas comunes del libre mercado. Este hecho claramente vincula a los trabajadores dependientes de estas sociedades que quedan afectados en sus condiciones de trabajo por vía directa (franquiciado) e indirecta (franquiciador) y aún más si cabe cuando se encuentra en los eslabones más abajo en la cadena de producción, como ocurre cuando existen figuras intermedias (master franquiciado) que es a quien el franquiciador delega la expansión (actuado como intermediario) en una zona o país determinado. Pero incluso cuando la sociedad franquiciada es participada también por el franquiciador mediante un porcentaje en su capital social, las condiciones laborales pueden ser diversas a los casos antes planteados.

Como puede verse la estructura de la franquicia puede ser desigual y adoptar fórmulas distintas pese a que a que quedan incluidas dentro de una misma tipología. En cualquier caso, esta vía expansiva de la empresa matriz ha sido considerada por algunos autores como mecanismo de degradación de los factores incidentales de la relación de trabajo, en tanto los beneficios que la matriz tiene respecto de lo directamente por ella producido o puesto en el mercado minoran, como consecuencia de los que percibe el franquiciado por el ejercicio de su actividad empresarial. Así, uno de los elementos que le proporciona el rédito empresarial del franquiciado proviene de la reducción de factores como el salario u otras condiciones que le haga más competitivo[21]. Se produce, por tanto, una afección en los derechos de los trabajadores que, comparativamente con los que prestan servicios en la matriz, pueden ser devaluados al ser necesaria esa generación de beneficios empresariales. Sobre este planteamiento se ha sugerido que «la franquicia no puede ser rentable si el franquiciado se adhiere a las leyes de salario y horario y, presumiblemente, cumple las obligaciones legales básicas»[22]. A ello se añade que la posición del franquiciador es distinta ya que recibe el pago de cuotas vinculadas a los ingresos de las auxiliares y no asume los costes de los empleados ni los relacionados con el negocio.

Desde nuestra perspectiva, no cabe duda de que la situación anteriormente expuesta puede ocurrir, pero no creemos que se trate de un supuesto generalizado que implique de por sí una reducción de garantías laborales para este tipo de estructuras. Así, y como prueba de ello, la expansión que las franquicias ha tenido tanto desde el plano internacional como nacional un enorme desarrollo sujeto a controles efectivos del cumplimiento de obligaciones laborales que, en gran medida, impide prácticas que se pueden considerar abusivas o no conforme a ley por parte de los empleadores. De otro lado, los márgenes de beneficios económicos tanto del franquiciador como del franquiciado son analizados previamente a la ejecución de la actividad con previsiones de costes que incluyen, evidentemente, los laborales. En este sentido, el cálculo de beneficios del franquiciador se verá incrementado al aumentar la red por vía de la expansión del número de establecimientos, aunque pudiera ver minorado dicho margen que repercutiría en beneficio del franquiciado. Por su parte, parece evidente que, a la hora de iniciar la empresa auxiliar la actividad, las previsiones de ganancias estará calculadas también sobre la base de las ventas y costes como resulta en todo punto lógico. Consecuencia de ello, los factores

[21] Drahokoupil, J., y Fabo, B., reseñan la utilización de las franquicias «para recortar los costes laborales eliminando las responsabilidades inherentes a la gestión de mano de obra», en «Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos», *Gaceta sindical* nº29. Diciembre, 2017, p. 60.

[22] Como sostiene Muñoz Ruiz A. B., en «La descentralización del riesgo empresarial a través de las franquicias: nuevas tendencias laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 476, 2023, p. 137.

laborales no debieran ser objeto en todos los casos de situaciones generadoras de ilegalidades, aunque como más tarde veremos pueden existir diferencias entre los empleados en función de a quien le presten sus servicios y el lugar que ocupen los empresarios en la cadena productiva.

Sin embargo, sí pueden existir desviaciones en cuanto a las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios para la misma empresa franquiciadora. Este supuesto deviene de la independencia jurídica de la franquiciada que podría establecer particularizaciones, en tanto el contrato de franquicia no suele indicar aspectos tales como retribución o tiempo de actividad de las personas que desarrollan la actividad en la empresa auxiliar. Así, la facultad empresarial es, en principio, libre para organizar la actividad laboral de sus empleados y delimitar los derechos de sus trabajadores dentro de los límites legales. En este sentido, al menos son cinco las situaciones que advertimos pueden ocurrir en la delimitación de dichas condiciones laborales de los trabajadores que realizan la actividad para la franquiciada en relación al convenio colectivo que le afecte.

La primera resulta derivada de la inexistencia de un convenio colectivo aplicable a dicha empresa, lo que provocaría que cada una de las que operen para la franquiciadora podría establecer unas condiciones laborales diferenciadas con sus trabajadores y, consecuentemente, existiría una disparidad entre cada una de ellas. Esto genera que trabajadores que desarrollan la misma actividad puedan tener condiciones laborales desiguales únicamente dependientes de lo establecido en el contrato de trabajo y los límites que la legislación laboral establece. Desde esta perspectiva, el aumento o disminución de mejoras laborales va a venir directamente relacionado con la empresa principal y con los márgenes con los que opere la franquiciada, así como por los resultados que obtenga, su nivel organizativo o la voluntad de dicha auxiliar, entre otros factores, por lo que el contrato de trabajo operará con un papel relevante para este tipo de situaciones. Resulta destacable en este caso, como puede existir un deslizamiento hacia la disminución de beneficios laborales cuando la competencia entre las franquiciadas presenta unos límites laborales menores —que derivan en costes— que le puede hacer más atractiva en el mercado al poner en él un producto más barato y atrayente para la clientela. No obstante, también tenemos que reseñar que la cada vez más amplia extensión de los convenios sectoriales a más ámbitos funcionales hace que la repercusión de este tipo de supuesto tenga una menor repercusión.

Junto a este caso, otra posibilidad analizada es que cada una de las empresas franquiciadoras negocie su propio convenio de empresa, por lo que la disparidad de supuestos diferenciados estaría en función de cada una de las auxiliares existentes. De nuevo aquí, la diversidad en cuanto a las condiciones de trabajo seria amplia y dependiente de las negociaciones entre las partes dentro de un ámbito menor donde, a primera vista y dada la estructura productiva, la capacidad negociadora de la representación de los trabajadores sería menor[23]. Ello podrá derivar en la reducción de ventajas laborales respecto de lo que presumiblemente tendrían los trabajadores que directamente prestan servicios a la entidad principal, que posee un mayor número de trabajadores, mayor capacidad negociadora por los representantes y, también, en principio, unos costes productivos inferiores al no tener que reducir el beneficio del valor de producción con el franquiciado, entre otros factores. En estos casos de negociación individualizada por cada empresa, la diferenciación entre las condiciones laborales supondría una escasa homogeneización y, la variabilidad de situaciones, estaría en directa relación en función del número de empresas franquiciadas que tuviera la matriz. No obstante, y como ocurre en el caso anterior analizado, la amplia cobertura tanto estatal como autonómica o, principalmente provincial, asumirían la regulación salarial derivada de la reforma laboral operada en diciembre de 2021, sin perjuicio de las restantes materias que sí podrían ser aplicadas por el ámbito empresarial en función de las reglas de concurrencia del artículo 84 ET.

[23] Señala Cruz Villalón, J., que «la acción sindical se dificulta notablemente en este escenario de fragmentación de las plantillas», en «Trabajo en franquicias: algún vacío regulatorio», op. cit.

La tercera de las opciones que planteamos y que proviene de la anterior reside en aquellos casos en los que la empresa matriz posea un convenio colectivo propio mientras que a las franquiciadas se le aplique en convenio sectorial correspondiente. Como ya advertimos anteriormente, la estructura de la franquicia, en cuanto red, puede configurarse de diversas maneras siendo una de ellas la que implica la existencia de una serie de centros propios y directamente vinculados a central y, otros, que operan a través de franquicias con personalidad propia y diferenciada de la principal[24]. En estos casos volvemos a comprobar como resultan aplicable un marco diferenciado en función de la inclusión del trabajador en una u otra estructura empresarial pese a que las funciones van a ser en un alto grado similares. La distinción entre una red propia y una red ajena (franquiciada) de establecimientos proviene exclusivamente de la forma de gestión empresarial en función de las opciones de expansión industrial elegidas sin que, en ningún caso, implique una variación sustancial de la forma de prestación de servicios por las personas trabajadoras. La regulación convencional, derivada de esa estructura red, no acoge criterios unificadores, sino que se postula como independiente en función de la vinculación directa o no de los centros. Un ejemplo de este modelo nos lo encontramos en sectores como el de comercio de alimentación en donde fácilmente podemos observar la existencia de un convenio propio de una empresa y la aplicación de convenios provinciales a la red de franquiciados establecidos en un determinado lugar[25]. La valoración de los sujetos legitimados negociadores será variable en función de la representatividad y habrá que estimar la capacidad de influencia de unos u otros a la hora de negociar las condiciones laborales. En cualquiera de estos casos, nuestra opinión es que la diversidad de situaciones que el convenio de sector ampara será muy diferente a la que el convenio de empresa refleje. Las estructuras empresariales sobre la que se asientan los sectoriales vendrán definida por una gran pluralidad de fórmulas societarias diferenciadas que, en cierta medida, afectarán al contenido de lo negociado. Sin embargo, cuando la propia empresa confecciona un convenio que afecta a su personal, diferenciándolo del resto del sector, en determinadas materias genera una diversidad que modaliza y singulariza al personal afectado por dicho convenio de empresa. La capacidad negociadora de los sujetos implicados en la elaboración del convenio resultará determinante para la delimitación de la amplitud de derechos de derechos laborales. A su vez, hay que indicar que este convenio de empresa expresará de una forma más concisa las especificaciones propias de la actividad de la matriz aunque, en gran parte de las situaciones, las actividades desarrolladas entre ella y las franquiciadas son las mismas a efectos de la prestación de servicios. En este sentido, las diferencias convencionales entre los trabajadores que están en la matriz y los de la franquicia provocan la generación de diversas condiciones de trabajo para una misma prestación de servicios, con lo que pueden existir ciertos agravios comparativos que no vienen justificados por el desarrollo de la actividad sino, simplemente, por la forma de estructura de una red. En cualquier caso, sí resulta reseñable como el convenio de empresa reflejará un mayor control sobre la actividad de los trabajadores vinculados con la principal, a diferencia de los que ocurrirá en los sectoriales donde dicha intervención se encuentra más matizada dado los sujetos integrantes del banco negociador.

Pero sin duda unas de las variantes más significativas que se producen en estas agrupaciones se manifiesta en aquellos supuestos en los que las empresas franquiciadas se organizan para realizar un convenio colectivo que unifique las condiciones laborales de sus trabajadores[26]. Recordamos como

[24] Señalan Díez de Castro, E.C., Navarro García, A., Rondán Cataluña, F.J., y Rodríguez Rad, C.J., en el estudio realizado entre 1996 y 2003 de las franquicias asentadas en España «como el sistema de franquicia, en general, opera bajo la fórmula de sistema dual o híbrido, es decir, a través de unidades propias y franquiciadas. En segundo lugar, que las unidades franquiciadas suponen por término medio, como mínimo, más del 71 % y, por el contrario, las unidades propias no alcanzan nunca el 30 % del total», en «Unidades franquiciadas versus propias en el sistema de franquicia: una investigación empírica», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* Vol. 14, nº 2, 2008, p. 186.

[25] Como ocurre en la empresa de Supermercados DIA o en General Óptica.

[26] Una subvariante de este supuesto reside en aquellas empresas en que su propia estructura y denominación incluya especificaciones propias que hacen que sea de por sí una empresa franquiciante. Así, podemos observar estos casos

el artículo 87.1 del ET recoge una legitimidad cruzada, en donde en representación de los trabajadores en empresas vinculadas estará compuesta en función de las reglas establecidas para los convenios sectoriales, mientras que, en caso de la representación empresarial, la misma estará integrada por los representantes de cada una de dichas empresas vinculadas. En la estructura de las franquicias, que como ya hemos indicado se organiza verticalmente, las atribuciones legitimadoras ofrecidas por la norma estatutaria parecen correctas a la hora de establecer quienes forman parte de la negociación[27]. El conglomerado de franquiciadas va a tener unos intereses relativamente comunes respecto de la principal, ya que la sujeción a las cláusulas que deriven del contrato de franquicia no debiera ser diferente entre ellas y, por tanto, las condiciones laborales que debieran recogerse en el convenio colectivo van a afectar de forma similar a cada integrante. De la misma manera, la defensa de los intereses de los trabajadores se presenta de una forma igualitaria, sin pretensiones divergentes entre los que forman parte de cada franquiciada, por lo que una representación común resulta efectiva para su salvaguardia.

A título simplemente ejemplificativo de estos convenios podemos reseñar la experiencia desarrollada entre Alain Afflelou España y franquiciados[28] donde se acuerda entre la dirección de la empresa y las empresas franquiciadas por un lado y, los sindicatos CCOO, UGT y FETICO, por otro, las condiciones laborales de los trabajadores que prestan servicios en un número considerable de establecimientos que se enumeran en su artículo 1. Como se puede comprobar se está en presencia del resultado de una negociación entre la empresa franquiciadora y las franquiciadas con la representación de los trabajadores en la que se instituye un marco común entre las empresas vinculadas, lo que facilita y homogeniza el marco laboral en el que se van a desarrollar las actividades.

Resulta reseñable para este supuesto, cómo el propio convenio, tras narrar que se está en presencia de empresas jurídica y económicamente independientes pero vinculadas, indica que se quiere crear un modelo único de relaciones laborales con la finalidad de establecer un marco laboral coordinado, homogéneo y estable que redunde en la mejora de la eficiencia y de la productividad de las empresas[29]. Tenemos que tener en consideración que no se está en presencia de un grupo de empresas, ni tampoco en una estructura de la que se pudiera establecer una cierta horizontalidad en cuanto a su configuración, sino que, pese a la existencia de una entidad líder, —propia de esquemas verticales—, se quiere consensuar un marco común que, desde nuestra perspectiva, posee muchas particularidades tanto para sus integrantes empresariales como para los trabajadores por ese convenio amparados[30].

---

en el Convenio colectivo de Restabell Franquicias, SL (BOE de 23 de julio de 2019) o el Convenio colectivo de Franquicias Neco SL (BOP de Valencia de 19 de junio de 2025), entre otros.

[27] No así cuando la red resulta ser horizontal donde la divergencia de intereses no se encuentra bien solucionada en nuestra normativa, tal y como se indicó en Soler Arrebola J. A.: «Disfunciones de la negociación colectiva en estructuras interempresariales», VV.AA.: (Dirs. Argüelles Blanco, A.R., y Fernández Villazón, L.A.) *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi 2022, p. 260 y ss.

[28] BOE de 1 de septiembre de 2021 con modificaciones posteriormente realizadas y publicadas en el BOE de 17 de mayo de 2022.

[29] Aunque más tarde desarrollaremos el tema, hay que tener en consideración como el ámbito personal del convenio debe venir perfectamente delimitado para identificar a los sujetos afectados por el mismo teniendo en cuenta que en el caso de las franquicias «estamos ante una realidad empresarial singular… que está perfectamente identificada como tal. Por tanto, entendemos que esta realidad empresarial puede incluirse dentro de lo que el artículo 87 ET denomina pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominalmente identificadas en su ámbito de aplicación», tal y como subraya la sentencia del TSJ de Cantabria de 26 de febrero de 2021.

[30] Desde alguna perspectiva doctrinal se ha sugerido la posibilidad de que este convenio se realizara con la finalidad de otorgar la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial sobre el de sector y, consecuentemente, mermar las condiciones laborales de los trabajadores afectados, en tanto fue publicado en fecha anterior a la reforma laboral de diciembre de 2021. No obstante, hay que advertir que con posterioridad a esta fecha (mayo de 2022) se realizó una alteración de su contenido reseñando, en su artículo 5, la aplicación de las reglas actualmente vigentes

Si atendemos a la configuración convencional podemos observar cómo en este tipo de acuerdo, además de hacer posible la confluencia de los clásicos intereses contrapuestos entre empresario y trabajador, también se consigue crear un marco armonizador entre las distintas partes empresariales. De un lado entre el franquiciador y franquiciado, a partir del cual se aclara un perímetro de circunstancias laborales que afectan a sus relaciones interempresariales, pero también la ordenación sirve para articular un marco común entre los franquiciados. En este último caso, la asimilación de las relaciones laborales dentro de la estructura de las empresas franquiciadas implica que los trabajadores de cualesquiera de ellas van a tener unas condiciones de trabajo similares que garantizan su homogenización, no incluyendo artificiosas variaciones frente a supuestos que en esencia son comunes.

No obstante, algún sector doctrinal considera que con esta fórmula de negociación se debilita «el argumento de la independencia entre empresas vinculadas por franquicia y ponen en relieve el control de la empresa franquiciadora sobre las condiciones de trabajo de las personas empleadas por la empresa franquiciada»[31]. Desde nuestra perspectiva, no cabe duda de que la propia estructura vertical de este tipo de redes lleva aparejada el mayor control sobre las entidades auxiliares que si se compara con otras que tienen una base horizontal o que no se integran en una red. La propia esencia de esta fórmula de organización empresarial manifiesta claramente la incidencia del poder de dirección, no solamente con quien presta el servicio, sino también con aquellas empresas que se encuentran vinculadas. El convenio colectivo no es inerme ante esta situación y queda indudablemente impregnado de tal característica. Sin embargo, el contrapeso que en el seno negociador se produce con la intervención conjunta de las entidades vinculadas será mayor que si se realiza de forma independiente por cada una de ellas. El bloque conformado por las empresas reticulares será más operativo a la hora de conseguir elementos favorables a sus intereses otorgándole un margen mayor que, luego, deberá ser negociado con los trabajadores que les prestan sus servicios. En suma, el poder negocial se incrementa con una posición conjunta de todas estas entidades vinculadas.

Para este supuesto particular, y para aquellos otros que utilicen la misma estructura, el convenio colectivo adquiere una dimensión normativa que permite eliminar gran parte de las deficiencias que la regulación sobre franquicias tiene. Como ya comprobamos al principio del estudio, la norma heterónoma no hace prácticamente alusión a cuestiones laborales ciñéndose básicamente a aspectos mercantiles. El ET, por su parte, resulta de aplicación, como no podía ser de otra manera, pero la cierta desagregación del poder de dirección hace que existan algunas disfunciones que implican la necesaria interpretación judicial sobre la existencia de una auténtica relación bilateral o trilateral que ensombrece el marco aplicativo. La intervención judicial aclaratoria sobre el particular y el casuismo en cuanto a la forma de organizar estas relaciones hace que el marco regulador de los derechos y obligaciones entre las partes quede ensombrecido en algunos supuestos particularizados, ya que la forma de estructurar y de maniobrar las franquicias no es única. En este sentido, el papel del convenio colectivo genera un marco sobre el que articular las relaciones laborales en este contexto interempresarial a partir del cual complementa a la norma heterónoma que resulta exigua en su configuración. El acuerdo laboral entre las partes viene a cubrir un vacío en esta materia que se une al clausulado del contrato privado de franquicia y a la normativa legal. Así, la regulación se amplía hacia un contorno que no queda amparado por estas dos últimas fuentes cubriendo un déficit, a la vez que singulariza un ámbito de aplicación concreto a las especificidades propias de estas empresas vinculadas.

de concurrencia y eliminado esa prioridad del convenio de empresa. Asimismo, resulta resaltable como se produjo también la incorporación de nuevas empresas franquiciadas a su ámbito aplicativo.

[31] Muñoz Ruiz, A. B., «La descentralización del riesgo empresarial a través de las franquicias: nuevas tendencias laborales», op. cit., p. 143.

La última de las variables estructuradoras de la negociación colectiva que analizamos reside en la aplicación del convenio colectivo sectorial (tanto nacional como autonómico o provincial) al conjunto de la red con inclusión de la matriz. Cuantitativamente esta es la opción que mayoritariamente engloba al conjunto de empresas y trabajadores que se sujetan al régimen de franquicias.

La dimensión sectorial reporta a este tipo de estructuras la unificación de las condiciones laborales de los trabajadores que prestan sus servicios, al igual que ocurría en el supuesto anterior que analizábamos. Esta homogenización supone una ordenación que asimila a los prestadores de servicios, no sólo dentro del ámbito propio reticular, sino también del conjunto del sector donde operan. En este ámbito, los sujetos negociadores varían en tanto ya la legitimación cruzada no forma parte de los bancos negociadores, sino que las reglas del artículo 87.3 ET serán las que rijan para proceder al acuerdo por parte de la representación empresarial.

Desde nuestra perspectiva, la negociación sectorial ordena estas relaciones laborales no singularizando la forma en que se desarrollan las particularidades propias de estos arquetipos y, a su vez, posee un papel que elimina, en cierta medida, aspectos que distorsionan los equilibrios que caracterizan estas fórmulas mercantiles. En concreto, la forma de organización de las franquicias es diferente a la que puede tener otra empresa dentro del sector que carece de esa dimensión tan dependiente de la matriz. El poder de dirección de la principal es mucho más influyente y afecta a las decisiones empresariales del que pudiera observarse en cualquier otra entidad no sujeta a esta forma organizativa. Las repercusiones que ello tiene debieran ser contempladas de alguna forma más concreta y particularizada en el convenio de sector para que la influencia de la matriz fuese limitada garantizando, de una manera más eficiente, la libertad de actuación del empresario directo del trabajador en base a decisiones propias y, por tanto, no condicionadas por la principal, que luego tendrían efectos inmediatos sobre las relaciones laborales. Sin embargo, estas garantías específicas para el franquiciado no vienen recogidas en la práctica en los convenios sectoriales, por lo que el nivel de influencia se mantiene. En este sentido, se pierde la oportunidad de delimitar claramente el ámbito de poder empresarial entre el franquiciador y franquiciado a efectos de configurar las competencias de cada uno y reflejar, en el ámbito laboral, las posibles «intromisiones» que suelen caracterizar estos modelos reticulares.

Por otro lado, y como ya anticipábamos, el convenio sectorial posee también una perspectiva que elimina parcialmente dicha influencia del franquiciador al establecer unos parámetros a los que tiene que acogerse dicha empresa y que, consecuentemente, consigue equiparar las auxiliares con aquellas otras que se encuentran insertas en su ámbito de aplicación, independientemente de que se encuentren o no franquiciadas. El papel del convenio sectorial se presenta como un elemento regulador de condiciones mínimas aplicables que reproduce las variables laborales en su ámbito provocando, no sólo la homogenización, sino también una reducción de la disponibilidad del poder organizativo del franquiciador en materia de condiciones de trabajo. La regulación convencional supone una restricción de esas facultades que será más consistente en aquellas situaciones en las que el contenido material del convenio sea más extenso, ya que las limitaciones derivadas de su regulación generan márgenes más estrechos donde poder actuar. La afectación convencional viene a suplir, en cierta medida, la ausencia de una regulación heterónoma específica para estas situaciones cubriendo, aunque sea de forma sectorial, aspectos clave del desarrollo de la relación laboral en este tipo de estructuras mercantiles. Así, pese a la ausencia de especificidad de este tipo de acuerdos, sí suponen limitaciones al ejercicio de poder del franquiciador sobre el franquiciado en materia laboral.

A su vez, la expansión de la regulación de las condiciones de trabajo desde el convenio sectorial se ha amplificado con la creación de recientes ámbitos de aplicación que reflejan, en cierta medida, nuevas fórmulas organizativas que cada vez más se generalizan dentro de la esfera

mercantil y que, particularmente, afectan a las franquicias. Nos estamos refiriendo a las marcas de restauración moderna que engloba a modelos particularizados de estructuras diferenciadas en este campo estableciéndose como un sector específico a partir del cual se ha constituido un ámbito propio y singularizado.

La creación del Convenio colectivo sectorial de marcas de restauración moderna[32] tiene una importante repercusión dentro del ámbito de las franquicias, ya que recoge un amplio número de las más significativas que desarrollan su actividad dentro de nuestro país en un sector en el que este modelo de negocio se encuentra muy desarrollado. Las particularidades propias de esta actividad se han reflejado en este acuerdo no sin cierta litigiosidad dado que el ámbito aplicativo creaba una unidad de negociación nueva y diferenciada de la que anteriormente las regulaba como era la de la hostelería. La evolución de estas fórmulas de organización, los métodos de trabajo y las particularidades propias de este tipo de restauración son elementos determinantes para que se haya producido este desgaje como tendremos ocasión de analizar más adelante.

El ámbito funcional de este convenio incluye en su artículo 2 a «las empresas o grupos de empresas (según lo dispuesto en el artículo 42.1 del Código de Comercio), de marcas comerciales de cadenas de restauración de gran implantación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo y de gran dimensión de plantilla laboral, cuya actividad de restauración se caracteriza por realizarse con modernos sistemas y técnicas de producción y explotación, y de prestación de servicios de restauración homogéneos de productos singulares de comidas y bebidas, consumidos preferentemente en los propios establecimientos, que cuentan con idéntica imagen de marca y producto singular», a lo que añade en términos explicativos que «se entiende por gran implantación en el ámbito territorial del presente convenio colectivo, cuando las empresas o grupos de empresas cuenten con establecimientos abiertos al público en al menos cuatro Comunidades Autónomas; y por gran dimensión de plantilla laboral, cuando emplee al menos a mil personas trabajadoras».

Se puede apreciar como la especialización de este sistema de organización, caracterizado por peculiaridades propias que la singularización respecto a las clásicas de la hostelería, crea un ecosistema propio e integra a empresas que elaboran productos diferenciados muy relacionadas con determinadas marcas que emplean sistemas productivos organizados en modelos estandarizados fácilmente reconocibles[33] por los usuarios. Este hecho hace que su desagregación del convenio de hostelería derive en este acuerdo para la creación de un ámbito determinado y específico que, en buena medida, venía siendo reconocido en el V ALEH[34] como un subsector y que ahora cobra carta de naturaleza con la creación de este convenio mencionado.

Como antes reseñábamos, la confección de este convenio fue objeto de impugnación. La argumentación se basaba principalmente en, por un lado, la creación de una unidad de negociación artificiosa que perjudicaba a los trabajadores al excluirlos del ámbito de aplicación del convenio de hostelería y, por otro, se vinculaba a la reforma del 84.2 del ET que generaba la pérdida de la prioridad aplicativa del convenio de empresa para pasar al del sector. Sin embargo, la sentencia de la AN de 18 de mayo de 2023 (Rec. 69/2023), en contraposición a los criterios esgrimidos, indicaba que «la negociación colectiva no es estática: debe responder a procurar la mejora de las condiciones laborales de sectores o subsectores de actividad hasta la fecha inexistentes. Y el convenio ahora impugnado, persigue con la delimitación de su ámbito funcional, dotar de homogeneidad en las condiciones de trabajo a un sector creciente, ajeno a la actividad de la hostelería tradicional». A su vez exponía que no

[32] BOE de 8 de diciembre de 2022.

[33] Entre otras, McDonald's, Taco Bell, Burger King, Pans&Company, Goiko, KFC o Rodilla.

[34] V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (BOE de 21 de mayo de 2015) así como también reconocido dicho subsector en el VI ALEH (BOE de 10 de marzo de 2023).

se puede acreditar la imposición de condiciones salariales desventajosas para los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación de este nuevo convenio más aún cuando la «Disposición Adicional segunda del CCEMRM instituye una cláusula de garantía *ad personam* de aquéllas condiciones que venían siendo aplicadas con anterioridad a los trabajadores y resulten más beneficiosas que las instauradas por la nueva norma convencional», por lo que avalaba la legalidad de este convenio.

Desde nuestro punto de vista, la creación de este nuevo ámbito puede tener consecuencias en otros en los que se reflejen particularidades propias del sistema de franquicias. No obstante, habrá que analizar dichas repercusiones en relación con las condiciones laborales siendo, este nuevo ámbito, un laboratorio que sirve para comprobar los efectos que produce, ya que no siempre las singularizaciones implican una mejora en los parámetros laborales para los que prestan sus servicios. Asimismo, hay que tener en consideración que, para el caso concreto que analizamos, existía ya un subsector definitorio de un ámbito aplicativo concreto reconocido por las partes negociadoras. Creemos que este hecho es determinante a efectos de la creación de otros convenios particularizados para las franquicias en sectores diferenciados ya que, aunque la franquicia supone un sistema específico de organización, no siempre ello conlleva diferencias tan sustanciales que deriven en la generación de un ámbito propio. El análisis caso por caso[35] sobre dicha viabilidad resultará determinante para evitar la creación artificiosa de sectores que impliquen desgajarse de uno más general cuando tengan finalidades distintas a reflejar esas especificidades.

Pero estas opciones de desagregación pueden ser contempladas también, de una manera menos evidente, cuando en el ámbito funcional convencional la franquicia va teniendo un desarrollo prominente o se prevé que en un futuro la expansión de esta forma de gestión va a ser la mayoritaria en determinadas actividades[36]. En concreto nos referimos, también dentro de la Hostelería, al Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio. En su ámbito funcional se incluye aquellas «empresas que se dediquen, como actividad principal, a la preparación y elaboración de productos cocinados para su posterior reparto a domicilio, en la que podrán ser incluidos otros artículos de gran consumo, alimenticios o no, de apoyo a los primeros, tales como vídeos, libros o análogos. A tales efectos, todas aquellas ventas y/o pedidos de productos realizados a través del sistema "para llevar" se considerarán como a domicilio. Complementariamente se podrán prestar servicios de venta y despacho de los productos previamente elaborados y preparados para su consumo en los establecimientos comerciales de las indicadas empresas». Junto a ello, y de forma expresa, se incluyen aquellas empresas «que operen como franquiciadas de las contempladas en el apartado anterior y que desarrollen la actividad allí descrita», por lo que en su descripción se añade esta fórmula concreta de organización empresarial específica, mas que un ámbito concreto de actividad, es decir, se produce una adición en su contenido que quiere poner de relieve la inclusión de estas estructuras verticales a la hora de delimitar las condiciones laborales en este entorno. Sin embargo, cuando analizamos su contenido, las especificidades que se ponen de manifiesto para las franquicias sólo operan en materia de clasificación profesional y de respeto a los derechos adquiridos y condiciones más beneficiosas de los trabajadores en aquellos supuestos de sucesión empresarial.

Ello nos lleva a pensar sobre si realmente la franquicia es lo suficientemente significativa para ser un elemento coadyuvante y relevante para la creación de una unidad negocial desagregada —derivada de una negociación colectiva moderna y no petrificada en materia funcional— o si, realmente, se está en presencia de un vector influyente para que los trabajadores que prestan servicios en este

[35] La problemática de la inclusión o no dentro de un ámbito funcional concreto se puede comprobar, a título ejemplificativo, a través de las dudas planteadas y resueltas por la comisión paritaria del convenio colectivo para la industria de la hostelería y turismo de Catalunya de 20 de julio de 2023 (BOGC de 23 de octubre de 2023) sobre la inclusión de determinadas franquicias en su cobertura aplicativa.

[36] Este convenio se aplica a más de 10.000 trabajadores entre ellos los de marcas tan conocidas como Telepizza o Dominos´s pizza.

tipo de organización vean limitadas mejoras en derechos que sí tendrían en otros ámbitos diferentes. Ese análisis resulta complejo puesto que las variables cuantitativas se escapan a este estudio, aunque deberían examinarse desde una perspectiva económica, más aún cuando desde diferentes sectores tanto académicos como sindicales[37] se han puesto de manifiesto dicha posibilidad.

También resulta relevante destacar como dentro del ámbito funcional de algunos convenios colectivos se recoge la inclusión expresa de la franquicia. La cuestión a plantearse es si estas menciones son exclusivamente aclaratorias o la inserción de esta previsión tiene alguna otra finalidad, ya que en principio la identificación del objeto de su campo funcional sería más que suficiente para que quedasen incluidas estas fórmulas organizativas sin una mención específica. La respuesta a esta interrogante es difícil de evaluar de forma genérica, ya que cada supuesto puede no ser equiparable a otro, pero si nos centramos en sus contenidos podemos apreciar cómo las especificidades que se manifiestan no relevan una caracterización individualizada y concreta para estas formas organizativas, por lo que, en principio, cabría deducir que la voluntad de los firmantes es sólo descriptiva de quienes integran su ámbito aplicativo. En este sentido, podemos observar como algunos convenios colectivos[38] sólo hacen dicha mención expresa en su ámbito funcional sin incluir particularidades propias. También, se han detectado supuestos en los que el término franquicia no se incluye directamente en el ámbito aplicativo del convenio, sino que emplean expresiones que las engloban, al utilizar la terminología recogida en los artículos 84 y 87 ET indicando la sujeción para los grupos de empresas o pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas[39].

Asimismo, también la franquicia puede ofrecer variables particularizadas en las condiciones de trabajo, aun cuando no se encuentra específicamente incluida en el ámbito funcional. Desde nuestra perspectiva entendemos que, para aquellos casos en los que no se delimitan ni una inclusión especifica ni una exclusión expresa, el convenio aplicativo debe comprender esta fórmula organizativa. No obstante, eso no significa que no puedan existir variables laborales que se inserten en su contenido que singularicen a los trabajadores de la franquiciada del resto de los trabajadores. Una de las caracterizaciones más evidentes de estos supuestos reside en la necesaria delimitación de las funciones de los sujetos encargados de coordinación de las actividades desempeñadas por los franquiciados[40], lo que distingue las actividades efectuadas de este tipo de personal dentro del grupo profesional correspondiente. También resulta relevante, desde esta perspectiva funcional, las atribuciones que se asignan de control de las políticas de empresa sobre las franquicias, así como de la gestión, organización e imagen de las marcas en los diferentes centros de trabajo a efectos de garantizar la cohesión de la red de distribución[41]. Junto a ello existen otras variables más genéricas que también pueden ser objeto de excepcionalidad cuando se está dentro de este entorno empresarial. Así,

[37] Precisamente CCOO, respecto de este convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, justifica la no firma del mismo por el empeoramiento de determinadas partidas salariales, la creación de dobles escalas salariales o la falta de objetivación y consolidación de horas complementarias, entre otras causas. Sobre el particular se puede consultar https://www.ccoo-servicios.es/html/55432.html.

[38] Ejemplificativamente podemos ver estos supuestos en el artículo 1 del Convenio colectivo del sector de grandes almacenes (2023–2026) (BOE de 9 de junio de 2023), en el artículo 2 del VIII Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia (BOE de 1 de junio de 2024), en el artículo 1 del III Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (DOGC de 7 de marzo de 2023) o en el Convenio colectivo de Comercio Ganadería de Palencia y provincia (BOP de Palencia de 16 de octubre de 2019).

[39] Como así se recoge en el artículo 2 del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile, discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (BOE de 5 de abril de 2023).

[40] Se puede comprobar estas funciones específicas en el artículo 17.3 del Convenio colectivo de trabajo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña (DOGC de 25 de abril de 2024).

[41] Vid. artículo 15 del V Convenio colectivo marco del sector de la distribución de mayoristas de alimentación de Cataluña (DOGC de 18 de enero de 2024).

a título ejemplificativo se puede comprobar cómo se introducen en convenios colectivos[42] alteraciones en la jornada para aquellos trabajadores que presten servicios a las franquicias. De nuevo, la forma de estructurar la organización empresarial puede tener incidencia en las condiciones de trabajo modificando la homogeneidad propia del convenio a la hora de definir dichas condiciones de trabajo, todo ello sobre la base de una subordinación organizativa que se superpone a fórmulas directas que no se ven influenciadas por variables ajenas al clásico poder directivo.

Por otro lado, la incidencia de la franquicia como modelo organizativo se puede observar episódicamente cuando se negocia un convenio colectivo donde, al contrario de lo que apuntábamos anteriormente, se excluye expresamente de su ámbito de aplicación[43]. En este caso, los sujetos negociadores apuestan por su no integración dejando claro que las particularidades propias de estas estructuras vinculadas en cierta manera distorsionan las pretensiones de los sujetos firmantes. A partir de estos supuestos podemos deducir como los intereses de los sujetos pactantes quedarían comprometidos si se insertaran estas fórmulas, por lo que estratégicamente se opta por su exclusión expresa[44].

No obstante lo anterior, se puede comprobar como este tipo de fórmula de organización empresarial se presenta como una variable que va abriéndose camino en el actual panorama de la negociación colectiva con una serie de claroscuros a los que habrá que seguir prestando atención para comprobar la finalidad de su empleo.

## 5. CONCLUSIONES

La franquicia, como fórmula organizacional integrada en una estructura reticular vertical, presenta una caracterización propia que, aunque no homogénea, sí posee parámetros diferenciales que la distinguen de otras configuraciones empresariales en red. Pese a su desarrollo progresivo, manifestado en el incremento de sociedades que emplean esta figura, nuestro ordenamiento jurídico no ha confeccionado una regulación lo suficientemente relevante para dotarla de un régimen jurídico sólido que permita articular un modelo que aporte respuestas ante la problemática laboral que presentan este tipo de empresas.

Ya desde su propia constitución se han planteado dudas sobre si su empleo ha sido una vía de huida del Derecho del Trabajo, una creación artificiosa para evitar sujetarse a las garantías contempladas por esta rama jurídica, mediante la interposición de un sujeto empleador que realmente no ejercería las funciones caracterizadoras del empresario.

Las vías de identificación de la laboralidad de la relación contractual, y particularmente las delimitadas por la ajenidad y la dependencia, han constituido las bases para levantar el velo de fraude en la confección de estas relaciones interempresariales que no siempre se han caracterizado por su idoneidad a la hora de su correcta constitución. Precisamente esa subordinación ha resultado ser el

[42] Como puede observarse en el artículo 24.4 del Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cuenca (BOPCU de 4 de noviembre de 2024) donde se indica que «para el personal de Agencias de transporte de paquetería, la jornada de trabajo será distribuido de lunes a viernes, salvo en aquellas empresas que son delegación o franquicia de una central nacional, y que en base a esa subordinación organizativa tuvieran que desarrollar su actividad también durante los sábados, pudiéndose ampliar en estos casos la jornada semanal hasta el mediodía del sábado».

[43] Tal y como se puede comprobar en el artículo 2 del VIII Convenio colectivo estatal para las empresas de gestión y mediación inmobiliaria (BOE de 26 de septiembre de 2024).

[44] Aunque ya no vigentes, otros convenios colectivos optaban de forma explícita por negar la aplicación de convenio mediante el uso de cláusulas remisivas que indicaban cuál debe ser la regulación pactada regulatoria que, en concreto, era el convenio colectivo de la empresa franquiciadora, tal y como se recogían en los convenios colectivos del sector de supermercados y autoservicios de alimentación de la provincia de Girona y Lleida.

elemento más complicado de discernir, ya que la propia idiosincrasia de las redes verticales manifiesta un grado de dependencia elevado a las órdenes y control efectuado entre la empresa principal y las auxiliares. La traslación de este elemento a situaciones de relaciones triangulares ha provocado una mayor complejidad a la hora de dilucidar el empresario real. La respuesta ante estas situaciones manifestada judicialmente se basa, con carácter general, en detectar el grado de intensidad con que se ejercen esos poderes entre el franquiciador y franquiciado. Ahí es donde el propio contrato regulador[45] entre dichas partes constituye un elemento muy relevante, sin perjuicio de la aplicación práctica que se realice.

El ejercicio del poder de dirección dualizado, en tanto forma parte de la esencia de una red vertical, presenta manifestaciones significativas a la hora de la delimitación de las condiciones de trabajo, no sólo desde la perspectiva subjetiva, sino también objetivamente. La delimitación contractual mercantil de las obligaciones entre franquiciador y franquiciado se trasladan al campo laboral mediante dicho acuerdo produciendo efectos en el desarrollo de la prestación de servicios. Es aquí donde la negociación colectiva puede servir como elemento poseedor de una funcionalidad, tanto limitativa como esclarecedora, de los márgenes de actuación de ese poder de dirección directo o indirecto.

La propia estructura reticular, el ámbito territorial o la regulación sectorial en donde se encuentre ubicada la franquicia resultan relevantes a la hora de intervenir en la delimitación de las condiciones laborales. Así, la inclusión de la franquicia en un entorno negocial más amplio de su propio círculo de influencia incorpora elementos que normativamente tienen que ser asumidos, quedando el franquiciado, y los trabajadores directamente dependientes de él, a unas condiciones de trabajo que indirectamente también modalizan la relación que tiene con el franquiciador.

La intervención de este último a la hora de negociar el convenio puede verse alterada dependiendo de si su estructura empresarial queda integrada o no dentro del banco patronal y de su nivel de influencia a la hora de definir los parámetros a negociar.

En la práctica negocial se han podido observar numerosas variables que inciden en las condiciones de trabajo de los trabajadores contratados por el franquiciado. La creación de ámbitos específicos sectorializados en función de este tipo de criterio organizativo ha ofrecido una mayor homogenización de los estándares laborales pero, a su vez, ha sido muy cuestionada al segregar a un conjunto de trabajadores hacía entornos en los que se cuestionan las mejoras en las condiciones de trabajo. De la misma manera, la inclusión de cláusulas específicas en convenios colectivos generales para trabajadores sujetos a estas redes verticales no es fácilmente detectable siendo la vía más utilizada para la incorporación de especificidades aquella que genera un ámbito de aplicación determinado, ya sea empresarial o de sector, sobre todo en aquellos en los que el sistema de franquicia está más desarrollado. Consecuentemente con lo anterior, la variabilidad de fórmulas empleadas para individualizar las condiciones de trabajo de las personas empleadas en franquicias resulta dependiente de las finalidades pretendidas por los sujetos negociadores y del propio peso que tengan en cada uno de los bancos. Su intervención en el texto del convenio resulta compleja de delimitar dados los diferentes ámbitos de aplicación y los factores intrínsecos que cada proceso presenta, por lo que manifestar una regla general es muy difícil dada la infinidad de circunstancias para cada supuesto.

[45] Señala Cremades Chueca, O., como «más allá del ámbito laboral, otras ramas del ordenamiento jurídico pueden ayudar a proteger los derechos de los trabajadores en el marco de una franquicia. En concreto, estamos pensando en el control de la legalidad de las cláusulas del contrato de franquicia como potencial mecanismo de prevención primaria indirecta de los derechos de los trabajadores» en «Instrumentos jurídico-laborales para la protección de los derechos del trabajador en la franquicia en España: limitaciones y propuestas», op. cit., p. 109.

Desde nuestro punto de vista habrá que estar atentos al desarrollo de estas nuevas experiencias negociales que se van extendiendo en nuestro sistema convencional para observar las finalidades pretendidas. En cualquier caso, la incorporación de reglas autónomas que regulen las relaciones entre el franquiciador, el franquiciado y las personas trabajadoras que prestan sus servicios implica una aportación a la seguridad ante las lagunas originadas por una normativa heterónoma deficiente.

## 6. BIBLIOGRAFÍA


Barreiro González, G., y Rodríguez Escanciano, S.: «La expansión de las formas atípicas de trabaja y su necesaria protección social. Especial referencia a la franquicia y al contrato de agencia», *Diario La* Ley nº 6574, 2006.

Cremades Chueca, O.: «Instrumentos jurídico-laborales para la protección de los derechos del trabajador en la franquicia en España: limitaciones y propuestas» *Revista de Derecho Social*, nº 84, 2018.

Cruz Villalón, J.: «Trabajo en franquicias: algún vacío regulatorio» *On Economía*, 5 de septiembre de 2023 https://www.elnacional.cat/oneconomia/es/opinion/franquicias-vacio-regulatorio-jesus-cruz-villalon_1082742_102.html

Díez de Castro, E.C., Navarro García, A., Rondán Cataluña, F.J., y Rodríguez Rad, C.J.: «Unidades franquiciadas versus propias en el sistema de franquicia: una investigación empírica», *Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa* Vol. 14, nº 2, 2008.

Drahokoupil, J., y Fabo, B.: «Subcontratación, deslocalización y la deconstrucción del empleo: viejos y nuevos retos», *Gaceta sindical* nº29. Diciembre, 2017.

Echegaray López, M. D.: VV.AA.: *La Franquicia. Aspectos Jurídicos, Laborales y Fiscales*, Tirant lo Blanch, 2018.

Gil y Gil, J.L.: «Aspectos laborales del contrato de franquicia», *Estudios Financieros: Revista de Trabajo y Seguridad Social,* nº 12, 2000.

González Biedma, E.: «Aspectos jurídico-laborales de las franquicias», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, nº 97, 1999.

Lantarón Barquín, D.: «Problemática jurídico-laboral del contrato de franquicia: su proyección sobre la condición de empleador», en VV.AA.: (Dirs. Sanguineti Raymond, W., y Vivero Serrano, J.B) *Impacto laboral de las redes de empresa*, Comares, 2018.

Muñoz Ruiz, A. B.: «La descentralización del riesgo empresarial a través de las franquicias: nuevas tendencias laborales», *Revista de Trabajo y Seguridad Social, CEF*, nº 476, 2023.

Navarro Nieto, F.: «El trabajo autónomo en las "zonas grises" del Derecho del Trabajo», *Revista Internacional y comparada de relaciones laborales y derecho del empleo (Adapt),* Vol. 5, nº 4, 2017.

Olmo Gascón, A.M.: *La franquicia: un procedimiento de descentralización productiva desregulado laboralmente*, Tirant lo Blanch, 2004.

Sequeira Martín, A., Roncero Sánchez, A., y Martín Cerdeño, V.J.: *La Franquicia*, Ministerio de Sanidad y Consumo, 2003.

Servicio estadístico de la AEF, *La franquicia en España 2024* https://www.aefranquicia.es/wp-content/uploads/2024/07/Informe-AEF-La-Franquicia-en-Espana-2024.pdf

Soler Arrebola J. A.: «Disfunciones de la negociación colectiva en estructuras interempresariales», VV.AA.: (Dirs. Argüelles Blanco, A.R., y Fernández Villazón, L.A.) *Acción sindical y relaciones colectivas en los nuevos escenarios laborales*, Aranzadi 2022.

Todolí Signes, A.: «Los falsos autónomos en el contrato de franquicia: la importancia de la prestación de servicios bajo una marca ajena como indicio de laboralidad en el contrato de trabajo», *Revista de Derecho Social*, nº 77, 2017.