

Baños (concesiones) de realismo jurídico-laboral en la antesala de una minicontrarreforma: dos almas (en duelo), una (sola) virtud (justo equilibrio)

Cristóbal Molina Navarrete

Director

1. ¿Frente al pesimismo de la razón, el optimismo de la voluntad? Siempre en mi memoria, por sus imperecederas enseñanzas, ahora que ha hecho poco más de un año de la orfandad de magisterio que nos dejara el profesor Vida Soria, la «más rabiosa» actualidad política y jurídico-social me ha traído a la mente una de las anécdotas con las que gustaba mostrarnos la permanente tensión ínsita en la célebre frase de Gramsci: «El pesimismo es un asunto de la inteligencia; el optimismo, de la voluntad». Insigne diputado por el PSOE, a cuyas ideas socialdemócratas, no así a sus coetáneos líderes, siempre se mantuvo leal, el maestro Vida recordaba con frecuencia, para criticar la pérdida constante de garantías laborales, lo que le espetaban al Gobierno de entonces los socialistas, como él, al aprobar el proyecto de Ley del Estatuto de los Trabajadores (1980), con una vocación de liberalismo económico contraria a su ideario social: «Cuando lleguemos al Gobierno, os cambiaremos el Estatuto». Como todos conocíamos que aquella sentencia nunca se cumplió, o se cumplió en sentido opuesto al reforzamiento de las garantías que era de esperar (se sabe que la primera reforma socialista fue parcial, en 1984, para alentar la temporalidad y la parcialidad –gérmenes de la precariedad de hoy–, y la segunda gran intervención fue en 1994, unilateral y para introducir más flexibilidad aún), con ironía y su saber único para reírse de sí mismo, también con su finura jurídica sin par, nos hacía ver cuánto dista, en el derecho en general, y en el derecho del trabajo en particular, entre «lo ideal» (el voluntarismo) y «lo posible» (razón práctica).

Difícil resistirse a la tentación de rememorar esta magnífica enseñanza (no es la primera vez –seguramente tampoco la última– que la traigo a estas páginas), cuando volvemos a vivir la intensa pugna político-jurídica y socioeconómica no ya únicamente por una nueva –la enésima– reforma laboral, aun con el sentido de contrarreforma anunciada, según algunos, sino nada menos que por algo tan serio como un «nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI». A otro (menor) nivel que en el pasado, desde luego, hoy se reactualizaría aquel duelo dialéctico entre almas jurídico-laborales (social –persona– y liberal –mercado–) en dos

Hoy se reactualizaría aquel duelo dialéctico entre almas jurídico-laborales (social –persona– y liberal –mercado–) en dos voces institucionales

voces institucionales: la de la máxima autoridad laboral y la de la máxima autoridad patronal, ambas con trascendencia constitucional (las organizaciones patronales, como los sindicatos, lo son ex [art. 7 Constitución española](#) –CE–). La primera hacía valer el acuerdo de gobierno de coalición [PSOE-Unidas Podemos](#) y espetaba –algo parecido a lo de mi maestro y sus compañeros socialistas en el Congreso de los Diputados de 1980–: cuando gobernemos, os derogaremos la reforma laboral (punto 1.3) y haremos un nuevo Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI (punto 1.2), donde reine la calidad en el empleo y se destierre la precariedad. A ello se sumaba el incremento del salario mínimo interprofesional (SMI), partiendo de los 1.000 euros en 2020 para avanzar de forma progresiva «al 60 % del salario medio en España tal y como recomienda la Carta social europea» (punto 1.4).

En el lado opuesto, la «autoridad patronal» (entrevista al presidente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales –CEOE–) dejaba bien claro que: «[Si a la empresa se le complica una norma laboral, igual no contrata a nadie. Eso es así](#)». Y alertaba sobre los eventuales perjuicios a la economía del programa del nuevo Gobierno, enfrentado de forma radical el factor ideal (ideológico, más bien) con lo real o la razón pragmática de la gestión económica diaria: «La realidad es la que es. Todos tenemos ideales, también los empresarios, pero luego hay que gestionar la realidad. En economía dos y dos son cuatro». De este modo, y por concretar su posición de resistencia crítica al cambio disruptivo que alentaba la voz de la autoridad público-laboral, no consideraba ni que se pudiera, de un lado, derogar sin más el «despido por absentismo», como se anuncia a modo de bandera del giro garantista copernicano, pues está desde hace 40 años consagrado en el Estatuto de los Trabajadores (ET), incluyendo, a su juicio, la reforma laboral de 2012 «una mayor garantía para el trabajador», y responde a necesidades de defensa de la productividad por las empresas, en un contexto de elevado «fraude en el absentismo [...], que perjudica a empresas y a los demás trabajadores, pero de eso parece que no quieren hablar»; ni, de otro subir el SMI a 1.000 euros, porque «perjudicaría a los trabajadores más débiles de las comunidades más pobres» y «generaría un problema gravísimo en toda la negociación colectiva en España».

2. Idealismo versus realismo jurídico.

Consciente el presidente del Gobierno de las alertas que este contraste de posiciones podía crear en la zona de las razones de la economía de mercado por antonomasia y de la gobernanza económica mundial privada, ese teatro de exhibición económica

mundial que es el Foro de Davos (Foro Económico Mundial), raudo corrió a desfilarse prometiéndole que [de lo anunciado y temido habría bastante menos](#), domesticando la «fiera social» inherente al factor idealista de su socio de Gobierno. El nuevo Gobierno español, pues, ni fue ni es ni será razón de inquietud para las razones de mercado, que, por cierto, sigue

El nuevo Gobierno español ni fue ni es ni será razón de inquietud para las razones de mercado

siendo el contexto económico del Estado social (y democrático de derecho) ex [artículo 38 de la CE](#). Esta no solo reconoce la libertad de empresa en el marco de la economía de mercado (al igual que el art. 6 [Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea](#) –CDFUE–), sino que todos los poderes públicos –por lo tanto, por lo que luego se dirá, también los judiciales– garantizan y protegen su ejercicio y la defensa de la productividad. Eso sí, naturalmente, de acuerdo con las exigencias de la economía general y, en su caso, de la planificación, por lo que la obligada defensa de la economía de mercado no tiene por qué hacerse desde un plano liberal, aun menos si es a ultranza, sino que puede, y debe serlo también, desde el alma social. Así se reflejará también, tras un significativo, aun no lineal ni acabado, proceso de convergencia, en el ámbito de ese guardián superior inclemente de las esencias de mercado (interior), como es la Unión Europea (arts. 4 y 151 [Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea](#) –TFUE–).

Y, una vez más, el factor ideal (lo que se desea que la «cosa laboral» sea por cada sector de opinión e influencia) en el derecho del trabajo (la norma laboral sería un arma principalmente dirigida a la defensa de los derechos de las personas trabajadoras) cede terreno al realismo jurídico (lo que la «cosa laboral» es en realidad, en su existencia, que recordara también el gran maestro Vida Soria, en línea con otros grandes maestros de nuestra disciplina a nivel mundial). La vida cotidiana, y una sana mirada a la historia, nos recuerdan que las cosas en el mundo sociolaboral han de contemplarse en su más auténtica complejidad y atendiendo a todas sus dimensiones, sin que sea positivo dejarse seducir o engañar por señuelos o cantos de sirena. El objetivo compartido debería ser, pues, situar de forma adecuada el punto de mira de la evolución o progreso en el derecho del trabajo, que no es otro que mantener o (cuando se ha perdido, como sucedió parcialmente en 2012) recuperar el justo equilibrio entre las razones en conflicto, entre la llamada «escuela humanista» o romántica de la norma laboral (y de su ciencia) y la «escuela económica» o mercantil de esa misma norma laboral (y de su ciencia), sin perjuicio de la legitimidad de defender, por las vías que se consideren más adecuadas, lo que se querría que fuese (para cada cual).

Y, una vez más, el factor ideal en el derecho del trabajo cede terreno al realismo jurídico

3. ¿La reforma laboral no es técnicamente derogable? Y ese dominio (histórico) del realismo jurídico-laboral sobre el idealismo (que tiene un sentido de ida y vuelta, garantista cuando se quiere –por la voluntad legislativa– una norma liberal en extremo –algo que, dicho sea incidentalmente, no han calibrado bien las empresas de trabajo en plataforma digital, sorprendidas por el realismo judicial; últimamente la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia [STSJ] de Madrid 40/2020, de 17 de enero: hace laborales a centenares de personas «ideadas» por Deliveroo como autónomas–) no ha tardado en llegar. Y por partida doble. Primero fue la (idealista) promesa escrita en el pacto político de la pretendida

derogación de la reforma laboral de 2012. Ahora parece caminar (de manera más realista) hacia una minicontrarreforma laboral, donde solo los aspectos más lesivos se corregirán y en el ámbito del diálogo social, que es su instrumento natural para realizar la virtud del justo equilibrio, la transacción entre lógicas y razones.

Por supuesto, el giro debía vestirse. Se acude a tal fin a un debate nominalista. La máxima autoridad laboral razona ahora que «**técnicamente no es derogable toda la reforma laboral, sería irresponsable**» (pesimismo –¿realismo?– de la razón jurídica). Naturalmente, se es consciente del choque con el idealismo popular («Esto que en las militancias a veces es difícil de explicar» –de nuevo la ilusión del optimismo de la voluntad política–), pero, claro, la razón técnico-jurídica manda y se insiste: «técnicamente, no es posible», por lo que no cabe más que legislar y negociar. La conclusión no puede ser más correcta. Pero, entonces, ¿por qué no se escribe así en el pacto, minusvalorando la madurez e inteligencia de la ciudadanía –militante o no, votante o no– afectada? Veremos sucintamente cuáles son los principales puntos afectados y cuál su estado del arte interpretativo y práctico en cada uno. A ver en qué dirección apunta lo anunciado.

4. ¿Quién pierde y/o quién gana con el triunfo del realismo jurídico frente al factor del idealismo unilateral? La experiencia (realista) del acuerdo sobre SMI. Este baño (concesión) de realismo jurídico-laboral no ha tardado en llegar de forma concreta. Así, en segundo lugar, la inicialmente innegociable (voluntaristamente) subida del SMI, situándose en 1.000 euros, se ha quedado, mediante el –necesario y conveniente– acuerdo social, en 950. Para otro momento queda su progresión hacia el 60 % del salario medio. Aquí hallamos una doble concesión a la razón de los mercados –económicos y de empleo–, intensamente críticos, aunque no haya evidencias científicas de su nocividad, sí de lo contrario, como recuerda el nobel J. Stiglitz.

Este baño (concesión) de realismo jurídico-laboral no ha tardado en llegar de forma concreta: la innegociable subida del SMI se ha quedado en 950 euros

De un lado, la razón normativa superior cede a la inferior, reduciéndose el «deber ser» al «ser». Al respecto, se recordará que la **Carta social europea** (CSE) y la doctrina –vinculante– del Comité europeo de derechos sociales ya comprometería tal cantidad superior –1.200 €–, que, cierto, el propio pacto situaba como referente final de la actual legislatura. Entonces, ¿si es esto lo que garantiza la **CSE**, no sería más fácil hacer efectiva la norma social constitucional europea que ya reconoce como norma aplicable ese deseo comunitario, máxime cuando también están en el pacto político la esperada ratificación de la **CSE revisada (1996)** y del protocolo de reclamaciones sindicales? De otro, para ilustrar este continuo pulso entre idealismo y realismo (en ambos casos de signo opuesto), no es ocioso (tampoco políticamente correcto) recordar que los sujetos que acaban de pactar una subida para

2020 de 50 euros en el SMI (en torno al 5%), en 2018, y con el horizonte final del año 2020, firmaron el [IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva](#).

En él se establece que el «salario mínimo profesional (SMP) o convencional» sería de 1.000 euros al mes (14.000 € año/14 pagas mensuales = 1.000 €). ¿Acaso confundimos de este modo SMI y SMP? Espero que no; tampoco la máxima autoridad empresarial española, que, como se recordará, expresamente se lamentaba de las continuas subidas del SMI por su (pretendida negativa) influencia en la dinámica convencional colectiva, que no es ajena a la institución, más bien todo lo contrario. Obviamente, el banco empresarial en las unidades de negociación tendrá ahora una menor presión para alcanzar esos acuerdos de SMP, por lo que queda igualmente claro que el realismo económico se ha impuesto, dejando en manos de cada sector, unidad y situación fáctica avanzar o no este año hacia una senda de retribución profesional mínima que, sin embargo, ya se había pactado. En suma, al controlar o minimizar los daños de la anunciada unilateral contrarreforma laboral garantista mediante el pacto, la patronal consigue desviar la atención y dejar en silencio este compromiso.

Pero este conflicto entre idealismo-realismo, entre reformas de imposición unilateral (por ley o, peor, por real decreto-ley), no solo se vive en España, también en la Unión Europea. Como es igualmente conocido, se ha anunciado (optimistamente) la voluntad de establecer en un futuro próximo un marco normativo comunitario para el deseado (por unos –entre los que me encuentro–, denostado por otros) «salario mínimo europeo». Pero si alguien olvida ese presente «*legal realism*», los países nórdicos ya le han recordado a la nueva presidenta de la Comisión (que había comprometido tal progreso social en el mercado interior a cambio de ser investida, pues no le salían las cuentas solo con «los suyos») que ese camino no será ni fácil ni seguro. ¿Por qué? [Porque temen que dinamite su modelo de negociación colectiva](#).

Este conflicto entre idealismo-realismo se vive también en la Unión Europea

Sea como fuere, al margen de la capacidad de resistencia de los países nórdicos, cuna europea del «realismo jurídico» –cuentan ya en los mentideros bruselenses que han logrado el compromiso de que se incluya una cláusula de exención para los países de «altos salarios»–, lo cierto es que, aun triunfando, el resultado sería muy realista, nada temerario: el referido 60% del salario medio nacional, esto es, lo que ya se establece, como recordamos anteriormente, en la [CSE](#). En suma, la Comisión ilusiona con un noble sueño de progreso, que no se da por cierto, que se antoja, al contrario, todo un camino espinoso, casi una pesadilla, para luego llegar, sin embargo, y en el mejor de los casos al punto de partida, al propio de la otra cara de la luna (normativa) europea: el Consejo de Europa.

Realismo encubierto en promesas de idealismo jurídico, haciéndonos creer que harán real lo que las cosas deberían ser para ellos, en vez de lo que las cosas son por sí mismas,

enfrentando el «deber ser» al «ser». Pero la historia demuestra que ambas orientaciones han sido, son y –me temo– serán irreductibles, porque la norma laboral, con su institucionalización contractual, no solo nació, sino que se ha desarrollado en todo tiempo, pese a ese ideal internacional de que el trabajo no es una mercancía (pero se aprecia en el mercado como factor productivo), con una impronta de conservación mercantilista. La seguridad en el trabajo trae subordinación a la lógica del poder de dirección y a las exigencias o razones de mercado del mismo, hasta tales dimensiones que no solo las reglas convencionales emergen como estándares prohibitivos de la competencia desleal en un sector de actividad (desarraiga el modelo de ventaja competitiva fundada en ofertas basadas en la progresiva reducción de los costes laborales), sino que en su realización efectiva las razones empresariales hallaban la colaboración sindical.

Desde esta perspectiva, los cambios jurídico-sociales (la idea de reforma) deseables (el recurrente optimismo de la voluntad) deben hacer las cuentas con el devenir real de esas mismas cosas (relaciones de trabajo, mercados), en el que hallamos (so pena de que se abran camino de forma más abrupta: unilateral –imposición de poder por la «ley del más fuerte»; extrema y costosa conflictividad social– o encubierta –economía sumergida–, etc.) una vida mucho más dialéctica, aunque por ello más incierta y menos ilusionante (el pesimismo de la razón). En la norma laboral, los opuestos pugnan por imponerse y su óptima vía de salida solo puede ser la «justa ponderación de concesiones-sacrificios». Pero ¿qué ideal de justicia social-laboral debe mover los hilos del cambio jurídico?

5. El «justo equilibrio» (reflejo de la virtud aristotélica del punto medio) como ideal de justicia para el realismo jurídico: sin transiciones justas no hay genuino paraíso (ni «asalto a los cielos»). Por más que se puedan –y se deban– puntualizar los excesos del realismo jurídico-laboral (la razón de existencia sobre el ideal de la esencia, que diría nuestro añorado maestro –*vid.* el [editorial del número de marzo/2019](#) de esta revista–), recordando que tanto el sistema como la experiencia jurídicos han de ponerse al servicio de un ideal de justicia social ([art. 1.1](#) en relación con los arts. [9.2](#) y [10](#) CE), ese ideal de justicia no puede ser sectario o partidista: ni el de la «ley del más fuerte» ni el de la «ley del más débil», conforme al ideal garantista jurídico. Al contrario, será aquel, quizás más decepcionante o frustrante, pero más práctico, de componer o recomponer los equilibrios entre las dos razones, las dos almas de la norma laboral, con vuelos y recaídas, la social (humanista) y económica (mercantil). Ambas requieren del arte del equilibrio, aun inestable, y desde luego difícil, sea de la ley, sea, sobre todo, del pacto (acuerdo colectivo), sea de la balanza ponderativa judicial.

La norma laboral no solo nació,
sino que se ha desarrollado, con una
impronta de conservación mercantilista.
En ella, los opuestos pugnan y la
salida solo puede-debe ser la justa
ponderación de concesiones-sacrificios

En definitiva, tanto el avance como el sacrificio de cada una de las razones deben ser debidamente ponderados, lo que a menudo no sucede (por ejemplo, reforma de 2012), rompiéndose las reglas de juego, en una dirección u otra y, con ello, arriesgándose el éxito de la propia razón de ser de la norma laboral. Este ideal de justicia, tanto transicional (dinamismo de la norma laboral para la optimización del rendimiento de mercado) cuanto transaccional (condiciones jurídicas que la hagan socialmente sostenible: conciliación de las dos almas en duelo, económica y social), se plasma en la Comunicación «Una Europa social fuerte para transiciones justas» (Bruselas, 14 de enero de 2020: cuenta con un anexo en el que se desarrolla con detalle cuáles son los ámbitos de actuación social y económica a tales fines). De este modo, el concepto de «transición justa» va más allá del ámbito del cambio climático y la «transición energética» (por ejemplo, [Propuesta de Reglamento por el que se establece el fondo de transición justa](#)).

La búsqueda –o recuperación– del modelo de regulación de los mercados y relaciones de trabajo más transaccional y equilibrado no residiría solo en los fines, la hallaríamos también en el instrumento elegido para la puesta en práctica de la primera iniciativa, ya referida. En efecto, en el primer trimestre de este año se pondrá en marcha la primera fase de consulta a los interlocutores sociales sobre el salario mínimo europeo, por lo que la Comisión habría elegido poner en valor el diálogo social ex artículo 154 del [TFUE](#). Frente a las imposiciones unilaterales, y dada la pugna de modelos (nórdicos, sureños, de Europa central) y experiencias históricas y culturales, la gobernanza económica europea fiaría –una parte de– la social al diálogo social.

Frente a las imposiciones unilaterales, la gobernanza económica europea fiaría la social al diálogo social

6. «Cuando lleguemos al Gobierno, derogaremos el despido por absentismo, pese a que lleva 40 años en el Estatuto de los Trabajadores, porque la salud no se negocia»: ¿no hay transacción equilibrada entre tutelar la salud y la defensa de la productividad? ¿Esta llamada al equilibrio transaccional entre las dos razones en conflicto (social –de la persona– y económica –de mercado–) y al diálogo como el instrumento principal para llevarla a cabo sirve para la primera contrarreforma programada con «urgencia absoluta», hoy en el ojo del huracán sindical y mediático, a raíz de una sentencia constitucional muy polémica de marcado enfoque «*business friendly*» o proempresa? Por lo que se anuncia, no parece. En este aspecto, el nuevo Gobierno fía la credibilidad del nuevo tiempo de garantía para los derechos de las personas trabajadoras que pretende instaurar (no solo restablecer respecto del pasado –por cierto, menos halagüeño de lo que hoy se idealiza con el tópico de «derogación de la reforma laboral», que sabemos no es posible técnicamente en su totalidad, pero que sí parecería de forma parcial o puntual).

Está así escrito –y así se pretende hacer cumplir–: «[Derogaremos la posibilidad de despido por absentismo causado por bajas por enfermedad](#)».

El acuerdo político parece levantar acta de defunción contra un precepto arraigado en la regulación estatutaria desde sus orígenes, si bien con algunas modificaciones de alcance, como la de 2012 (eliminación del umbral de absentismo colectivo en la empresa). Con ello no se apuntaría tanto a poner fin a una institución jurídico-laboral tradicional, cuanto más bien a desautorizar de forma frontal la posición (política) de la doctrina constitucional mayoritaria, que avaló, como se sabe, la regulación vigente ([Sentencia del Tribunal Constitucional 118/2019, de 16 de octubre](#), con un fundado voto particular). Aquí la contrarreforma tendría un inequívoco sentido de «golpe de autoridad legislativa» (o gubernamental, si al final se hiciera por real decreto-ley, como parece, para dar mayor sentido de autoridad político-jurídica) rectificadora de una doctrina constitucional que se valora injusta.

El acuerdo político parece levantar acta de defunción contra un precepto arraigado en la regulación estatutaria, el artículo 52 d) del ET

Siendo extraordinariamente discutible la posición constitucional mayoritaria, que no formula reproche de ningún tipo a ciertos defectos de regulación que tiene el [artículo 52 d\) del ET](#), en los que ahora no podemos entrar, llama también la atención la radicalidad del anuncio político-jurídico de la coalición de gobierno, que silencia no solo el escaso uso de la figura en estos años –porque está plagado igualmente de trampas jurídicas, que hacen que la mayoría de estas decisiones fuesen declaradas improcedentes–, sino también su aceptación incuestionada por la doctrina judicial y la jurisprudencia. Cuando se cuestionó, se hizo, como se sabe, por una razón diferente, como era –es– la disconformidad que mantiene con las exigencias de la razón comunitaria de protección de las personas con discapacidad o enfermedades asimilables.

Justamente, la Sentencia del Juzgado de lo Social (SJS) número 33 de Barcelona 309/2019, de 4 de noviembre, ha estimado la demanda contra la empresa multinacional Nobel Plastiques, declarando el despido nulo a causa de discriminación indirecta por discapacidad (una mujer especialmente sensible a determinadas actividades laborales, sin adaptación razonable de puesto –[art. 25 Ley de prevención de riesgos laborales](#)–, es víctima de despido objetivo, por la pérdida de rendimiento, también a raíz de su mayor absentismo). La condena conlleva una indemnización adicional de 25.000 euros, con la que se busca incidir en prácticas de gestión empresarial del factor trabajo que busquen la ventaja competitiva no sobre la base de la reducción de costes, incluido el despido, sino de un modo socialmente más sostenible o equilibrado entre las razones de la persona y de la empresa. En consecuencia, acoge una lectura garantista de las dos posibilidades que –ambiguamente– le ofrecía, al respecto, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ([STJUE de 11 de noviembre de 2019, asunto C-397/18](#)).

Cierto, en la presión empresarial al legislador, y a los medios de comunicación, contra el absentismo, incluso el justificado (cuando las bajas están respaldadas por los diferentes partes

médicos), a fin de crear alarma (hemos visto que en la [entrevista al presidente de la CEOE](#) se volvía a poner de relieve), hay una parte de realidad y otra de puro mito (ideología). Se exhiben por doquier informes que evidencian un notabilísimo incremento del absentismo laboral tras la recuperación económica, pues en las épocas de crisis baja notablemente. Esto es así, los datos lo confirman plenamente ([gráfico 1](#)).

En la presión empresarial hay una parte de realidad y otra de puro mito

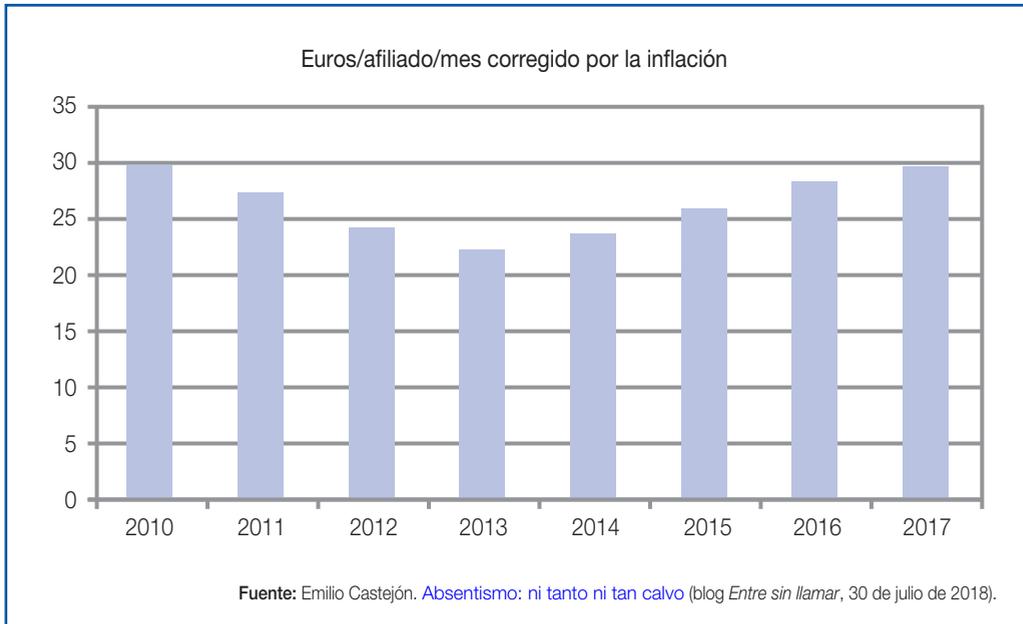
Gráfico 1. Evolución del gasto por incapacidad temporal por contingencias comunes



¿Triunfa el pesimismo de la razón (estadística y económica) sobre el optimismo de la voluntad (política)? No, al menos no necesariamente y sin matices. La realidad del aumento es irrefutable, lo que ocurre es que se ofrece tendenciosamente, pues no se presenta de una forma corregida, sino «bruta»: ni se pondera el crecimiento de la población activa en tal tiempo (por lo tanto, la reducción del desempleo) ni los efectos de la inflación. Con ambas debidas correcciones (datos de afiliación y de inflación), los resultados divergen.

El gasto social del absentismo justificado, atendiendo básicamente a la causa más frecuente, la baja por incapacidad temporal (recuérdese que los primeros 15 días van a cargo del empleador), se «normaliza» (en términos numéricos) de forma significativa, siendo análogo el de 2010 con el de 2017 (gráfico 2).

Gráfico 2. Gasto de la Seguridad Social en incapacidad temporal por contingencias comunes



Por supuesto, no hay que asumir sin más esta «normalidad» (a corto y largo plazo) de este estado de cosas (realismo laboral), pues revela un problema, aun no tan alarmante como se nos quiere hacer ver, que exige atención adecuada por el legislador y por los sujetos de las relaciones de trabajo. Ahora bien, teniendo en cuenta que el decrecimiento en época de crisis no lo es solo porque hay menos personas trabajando, sino porque las que conservan el empleo tienen más miedo a perderlo, lo que se fomentaría es el denominado «presentismo» (acudir al trabajo aun estando enfermos, lo contrario que el absentismo injustificado –no ir al trabajo pese a estar en condiciones–). Que a esa autopresión se añade la presión de terceros, como las entidades gestoras (mutuas), e incluso servicios de prevención, es también conocido, y en fechas muy recientes constatado por la doctrina judicial (por ejemplo, SJS núm. 33 de Barcelona 284/2019, de 27 de junio, que declara el despido por ineptitud sobrevenida nulo, por represalia sindical).

Seguramente, para progresar en la solución del problema del absentismo laboral no es el despido la mejor solución, ni para las razones de las personas trabajadoras, claro, ni siquiera para las razones de empresa. No obstante, tampoco parece muy razonable su eliminación, ni, más claramente, parece posible una abrupta desaparición de nuestro

Seguramente, para progresar en la solución del problema del absentismo laboral no es el despido la mejor solución. No obstante, tampoco parece muy razonable su eliminación abrupta

ordenamiento jurídico. Ni constitucionalmente puede estar prohibida toda regulación de esta figura en atención a la protección del bien de la salud (arts. 15, 40 y 43 CE), como el propio voto particular expresa, ni es una exigencia de la normativa internacional, porque el artículo 6 del [Convenio 158 de la Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT) no incluye la causa de la salud dentro de las realmente prohibidas (arts. 4 y 5 [Convenio 158 OIT](#)), estableciendo la posibilidad de que pueda extinguirse si se prevé una «indemnización adecuada» (art. 10 [Convenio 158 OIT](#)).

Asimismo, la jurisprudencia comunitaria, siempre ambigua, máxima expresión de la defensa de la concepción ambivalente de la norma laboral y de la conciliación de justo equilibrio entre sus dos almas (social y de mercado), ratifica que el derecho de la Unión Europea (considerando 17 [Directiva 2000/78/CE](#)):

[...] no obliga a [...] mantener en un puesto de trabajo a una persona que no sea competente o no esté capacitada o disponible para desempeñar las tareas fundamentales del puesto de que se trate, sin perjuicio de la obligación de realizar los ajustes razonables para las personas con discapacidad ([STJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18](#), apdo. 74).

Una vez más, pues, emerge la llamada a la virtud del «justo equilibrio» inherente a las normas laborales. Aquí técnicamente se expresa en forma de estándar de razonabilidad de los ajustes. La obligación empresarial de protección frente a la condición de vulnerabilidad especial de ciertas personas trabajadoras (con discapacidad propiamente o con enfermedades asimilables) debe ser conciliable con la prohibición de carga desproporcionada, que requiere de la norma laboral –y del juez– un nuevo «balance entre los costes de la adaptación y la disponibilidad de fondos públicos a tal fin» ([STJUE de 11 de septiembre de 2019, asunto C-397/18](#), apdo. 65; art. 5 [Directiva 2000/78/CE](#); art. 40 [RDleg. 1/2013](#)). Un estándar de ponderación técnicamente articulado en forma de razonabilidad (equilibrio entre la función productivo-competitiva y la distributiva de la norma laboral) que tiene continuas proyecciones en el ámbito social-laboral, también en el marco normativo de la seguridad y salud en el trabajo, como enseñan los [Convenios 155 y 190](#) de la OIT y ha recordado la [Sentencia del Tribunal Supremo \(STS\) 149/2019, de 28 de febrero](#) ([comentada](#) en el monográfico de diálogos con la jurisprudencia de este número dedicado al estado del arte interpretativo sobre responsabilidad civil en materia de daños profesionales, ámbito típico, por cierto, de la histórica conciliación entre las razones de la persona trabajadora y las razones de la empresa –el origen del sistema de aseguramiento público de tal responsabilidad es articular legislativamente un sistema de concesiones mutuas–).

Una vez más, emerge la llamada a la virtud del «justo equilibrio» inherente a las normas laborales. Aquí técnicamente se expresa en forma de estándar de razonabilidad de los ajustes

7. Réquiem por la prioridad aplicativa del convenio de empresa: ¿garantía de defensa de la competencia leal más allá de los «mercados de compra pública»? Además de corregir el modelo de ultraactividad temporal (error de la reforma de 2012, por la incertidumbre jurídica creada –también para los empleadores– sin aportación de ventaja en términos de racionalidad económica ni de creación de empleo), tornando al tradicional (clásico) de vigencia indefinida de los convenios, al menos de sus cláusulas normativas, en tanto no se apruebe uno nuevo, la siguiente medida amenazada de derogación inmediata en la minicontrarreforma anunciada está en el [artículo 84.2 del ET](#): «Derogaremos la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales».

Es evidente que aquí no hay ningún problema técnico para su derogación plena, si bien se planteará la opción de eliminar la actual prioridad absoluta del convenio de empresa, en las materias seleccionadas legalmente, sin más, o volver al modelo de preferencia potestativa para los convenios sectoriales estatales previsto en la reforma «socialista» (2010/2011). En lo que a este análisis concierne, conviene precisar el sentido real de la reforma, más allá de todas las proclamas político-ideológicas.

En primer lugar, la observación sociológica de la norma laboral vigente nos advierte que, salvo en relación con las polémicas empresas multiservicios (muchos de sus convenios anulados-neutralizados por la jurisprudencia), apenas habría tenido impacto esta prioridad del convenio de empresa en la estructura real de negociación colectiva. De un lado, el crecimiento de los convenios de empresa ha sido limitado, sin que el número de personas trabajadoras cubierto por ellos sea muy significativo respecto del pasado. De otro, no han supuesto realmente una importante reducción salarial en relación con los sectoriales.

Esta constatación cuantitativa nos lleva a la segunda observación, que tiene que ver, precisamente, con una medida de reforma que ha coadyuvado a la devaluación laboral y que, sin embargo, no emerge en el documento político de coalición para un «gobierno progresista». A la presión normativa «por abajo» frente al convenio sectorial provincial, la reforma laboral, pero no solo la «popular» de 2012, sino también la «socialista» (2011), sumó la presión «por arriba», impulsando un intenso proceso de centralización del sistema convencional, constatado judicialmente. Esta recentralización convencional no es inocente en el plano cualitativo, pues no solo pretende una mayor racionalización del sistema, beneficio asociado a ella, sin duda, sino que responde a una convicción económica subyacente: los convenios de sector estatal son más eficientes económicamente, al igual que los más descentralizados, siendo los provinciales bastante más distorsionadores de las reglas de mercado y de su gobernanza colectiva. ¿Volverá la contrarreforma a la descentralización provincial, con salarios más elevados por lo general, pero también más «distorsionadores» por su dimensión «político-sindical»?

No hay ningún problema técnico para su derogación plena, si bien se planteará la opción de eliminar la actual prioridad absoluta del convenio de empresa o volver al modelo de preferencia potestativa para los convenios sectoriales estatales previsto en la reforma «socialista»

En tercer lugar, más allá del ruido político-mediático, la medida de contrarreforma no suscita problema jurídico-económico de distorsión ni del mercado de trabajo ni del sistema de relaciones laborales ni tampoco de los mercados económicos. Al contrario, vendría exigida por la función productivo-competitiva de la norma laboral, no solo distributiva (alma social). En realidad, siguiendo su función eco-

La medida de contrarreforma no suscita problema jurídico-económico de distorsión ni del mercado de trabajo ni del sistema de relaciones laborales ni tampoco de los mercados económicos

nómica originaria (nacidos como «acuerdos tarifarios», fijan el precio del factor trabajo para garantizar una competencia leal), confirmada en el marco normativo de «mercado de compra pública» (arts. 101.2.3.º, 102.3.2.º, 122.2, 149.4.5.º y 202.3 Ley 9/2017, de contratos del sector público –LCSP–), la preferencia sectorial actúa como cláusula social de seguridad económica para prevenir el riesgo de *dumping* social. Por eso, la mayoría de los órganos de garantía de la libre y leal competencia en la contratación pública saludaron con agrado esta corrección –cierto confusamente, en el plano técnico– legislativa, para este sector, de la prioridad convencional empresarial. Con ello se pone en valor una nueva íntima conexión entre la regla laboral y la norma de contratación pública (por ejemplo, [Resolución del Tribunal Administrativo Central de Recursos Contractuales –TACRC– 1090/2019, de 30 de septiembre](#)), medie o no subrogación empresarial ex [artículo 44 del ET](#) (en relación con el [art. 130 LCSP](#)).

Cierto, en algún caso (órgano administrativo de recursos contractuales del País Vasco –Euskadi–), estos «guardianes de la esencia competitiva» han cuestionado ante el TJUE estos condicionamientos sociales. Valoran que una condición especial de ejecución ([art. 122.2 LCSP](#)) que convierte en vinculante, para la contratista, un convenio del que puede liberarse ex [artículo 84.2 del ET](#) vulneraría la [Directiva 2014/24/UE \(asunto C-635/19: CC. OO. Euskadi contra los pliegos del contrato «Servicio de ayuda a domicilio» del Ayuntamiento de Arrigorriaga\)](#). Puesto que esta cuestión prejudicial ha decaído al desistir el poder adjudicador ([Resolución 181/2019, de 30 de octubre](#)), nos hemos quedado sin conocer la posición del gran pretor comunitario en tan sugerente materia, que enfrenta la función distributiva con la función competitiva de las normas, no solo laborales, sino también de las reguladoras de la compra pública socialmente orientada. Aunque la contrarreforma laboral hará perder la actualidad del sentido práctico del debate teórico, no dejará de confirmarse esa inherencia de la regulación de mercado a toda norma, sin que por ello lo distorsione, antes bien, lo ordene, frente a prácticas de competencia desleal, más allá de mejorar la transparencia informativa y su seguridad jurídica ([Resolución de la Junta Consultiva de Contratación Pública del Estado, expediente 61/2019](#)).

No obstante, tendremos una nueva oportunidad de conocer la opinión del TJUE sobre los límites del legislador y de los convenios colectivos en la instrumentación de la regla laboral al servicio de la defensa de la competencia leal, aun en detrimento de la libertad contractual de las empresas. Ahora con ocasión del cuestionamiento de las reglas que, en aras de la mayor estabilidad en el empleo (típica cláusula de seguridad ocupacional en el mercado), regulan la subrogación obligatoria de las empresas en el sector de la estiba cuando ejerzan el derecho

a la separación de la Sociedad Anónima de Gestión de Estibadores Portuarios (IV Convenio sectorial estatal y [art. 4 RDL 9/2019, de 29 de marzo](#)) por la combativa Comisión Nacional del Mercado y de la Competencia (CNMC), otro gran guardián de las esencias de las libertades económicas frente a cualquier restricción, legal o convencional, incluso laboral. Se trata de la muy sugerente [cuestión prejudicial C-462/19, asunto Asoport](#).

La CNMC, arrogándose la condición de «órgano jurisdiccional» ex artículo 267 del TFUE, solicita aval comunitario no solo para dejar inaplicada la ley que cubre al convenio, sino para imponer sanciones a todos los interlocutores sociales que han osado desafiar sus reglas (asunto C-462/19)

En ella, la CNMC, arrogándose la condición de «órgano jurisdiccional» ex artículo 267 del TFUE, solicita aval del máximo pretor comunitario no solo para dejar inaplicada la ley que cubre al convenio, sino para imponer fuertes sanciones económicas a todos los interlocutores sociales que han osado desafiar sus reglas (aunque la proporción de las mismas también cae dentro de las libertades económicas –por ejemplo, [STJUE de 13 de noviembre de 2018, asunto C-33/17](#)–). Sigue, a tal fin, la doctrina Albany ([Sentencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 21 de septiembre de 1999, asunto C-67/96](#)) y su larga secuencia (por ejemplo, [STJUE de 3 de marzo de 2011, asunto C-437/09](#)), relativa a la garantía de una inmunidad solo relativa del convenio colectivo de sector (único que puede establecerla) frente a la libertad de contratación laboral, contenido esencial de la libertad de empresa (ex art. 101 TFUE, en relación con el art. 16 CDFUE). La CNMC, reforzada con tal condición, exhibe su convicción de que tal regulación convencional iría «más allá de lo laboral para realizar realmente una auténtica «armonización de condiciones comerciales»». No es momento de hacer un análisis más detenido –tiempo habrá, pues lo merece, cuando se pronuncie el TJUE–. Pero sí conviene hacer algunas observaciones con relación al hilo conductor de este editorial.

Primero, estas cláusulas son garantía de efecto útil de la [Directiva 2001/23/CE \(STJUE de 11 de julio de 2018, asunto C-60/17, Somoza Hermo\)](#). Segundo, la regla de subrogación se revela más una garantía de prevención de distorsiones de la competencia, al mantener una posición de igualdad para todas las empresas, que de afectación nociva. Tercero, la regla convencional corrige modelos de ventaja competitiva basados en la liberación de las cargas laborales que corresponden, para evitar posiciones de ventaja comercial injustificada y desproporcionada para las demás competidoras, pues verían incrementada la suya. Consecuentemente, lo que la CNMC reclama más bien supondría lo contrario de lo que postula: hacer de la liberación de cargas laborales un motor de competencia libre, a costa de ser desleal.

Finalmente, profundizando en esta ambivalente función de los convenios colectivos, productiva y distributiva, y volviendo al papel de las reglas de preferencia convencional en la fijación de los «precios normalizados de gestión leal del factor trabajo», conviene llamar la atención sobre un dato que a menudo se pasa por alto en el fragor de la contienda político-ideológica. En efecto, el problema real no estaría tanto en el instrumento convencional a dar preferencia, sino en el sentido de mejora o devaluación de aquel. Parece claro que la garantía

del convenio colectivo sectorial solo puede hacerse en cuanto sus condiciones –sobre todo la relación retribución/jornada– sean más favorables que los de empresa, debiéndose invertir en otro caso (por ejemplo, [Resolución del TACRC 862/2019, de 25 de julio](#)). Recuérdese que la recentralización del sistema convencional no busca solo un fin político (gobernanza estatal del sistema), sino también económico (los convenios estatales son más eficientes en precios de la mano de obra que los sectoriales provinciales). Pero esta cuestión llevaría a una reflexión compleja y amplia, que entiendo quedará para la otra fase de reforma, la del «Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI»: mientras que nuestro sistema normativo convencional asegura el principio de modernidad ([art. 82.4 ET](#)), la CSE requiere la plasmación del principio de progresividad de las condiciones de empleo y de trabajo, vinculante no solo para el legislador, también para los sujetos convencionales. Pero esta es ya otra historia.

El problema real no estaría tanto en el instrumento convencional a dar preferencia, sino en el sentido de mejora o devaluación de aquel. La recentralización del sistema convencional no busca solo un fin político, sino también económico

8. Límites a la descentralización productiva: ¿prohibición o restricción por los convenios de las oportunidades de negocio de terceras empresas basadas en la reducción de costes y a favor, en cambio, del principio de igualdad retributiva? Otro aspecto de minicontrarreforma que se vislumbra inmediato o «de urgencia» (dejamos para cuando se concreten en norma las correcciones comprometidas, también en la primera fase de minicontrarreforma, relativas a la reducción de la flexibilidad interna del empleador, individual –[art. 41 ET](#): limitación del poder de novación unilateral de las condiciones de trabajo– y colectiva –[art. 82.3 ET](#): cláusulas de inaplicación, orientándolas «a descuelgue salarial vinculado a causas económicas graves») es el relativo a los límites a la (generalizada) externalización de la actividad productiva. El giro de política del derecho que ha comprometido el pacto de gobierno progresista plantea modificar el [artículo 42 del ET](#) en el sentido de: «limitar la subcontratación a servicios especializados ajenos a la actividad principal de las empresas». No cabe duda de que, de materializarse técnicamente en estos términos, supondría un cambio profundo en nuestro sistema normativo y en la vigente, y, cierto, abusiva, experiencia de triangulación de relaciones laborales en interminables cadenas, redes o marañas de contratación y subcontratación, optando por un modelo prohibitivo.

Si algo es constante en la jurisprudencia es la inclusión de la opción empresarial por un modelo integrado o descentralizado de organización y gestión de la actividad dentro de la libertad de empresa ex [artículo 38 de la CE](#). Ciertamente, no faltan experiencias normativas que, reservando a la ley únicamente la potestad de limitar tal facultad empresarial constitucionalizada, también introducen restricciones significativas, como la [Ley 32/2006](#), sobre subcontratación en el sector de la construcción, justificadas por la presencia de un interés general y social superior: la seguridad en el trabajo. Como tampoco faltan experiencias convencionales, más limitadas en su alcance, aunque quizás puedan tener efectos más contundentes,

si generalizadas, en las que se introducen restricciones a tales libertades empresariales, que buscan favorecer formas de gestión internalizadas en detrimento de las externalizadas. Pese a sus dudas de legalidad, así como de sus efectos lesivos en los intereses de las empresas que compiten en virtud de las crecientes oportunidades de negocio debidas a la externalización –por sus menores costes, aun con su menor calidad también de empleo–, los tribunales de orden social parecen proclives a aceptarlas.

Sería el caso, por ejemplo, de la mediática [STSJ de Cataluña 11/2019, de 18 de julio](#). En ella se da legitimidad al artículo 60 del Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña, en cuya virtud se obliga a las empresas contratistas de ciertos servicios a aplicar a sus trabajadores el salario y la jornada previstos en el citado convenio. A su entender, el artículo 60

respondería a una técnica de control convencional preventivo del riesgo de abuso que, en la práctica, se habría acreditado que deriva de la libertad de externalizar parte de la actividad de empresa, en línea con lo previsto legalmente para las empresas de trabajo temporal (ETT). Esta técnica de evitación del ejercicio antisocial de una libertad de mercado reconocida al empleador se fundamentaría en el principio de trato igual para trabajos de igual valor, derivado tanto del artículo 23.3 de la [Declaración de Derechos Humanos](#), como del [artículo 14 de la CE](#) (el trabajo en la misma actividad y haciendo lo mismo exige un salario igual). En suma, la norma convencional de garantía de equiparación retributiva no actuaría como una regla inclusiva de empresas de otro sector (limpieza) en el propio, sino que regula de forma uniforme la prestación de servicios realizada dentro de su estricto ámbito, aun por terceras empresas contratadas por las incluidas en su ámbito funcional. Aunque no es el momento tampoco de profundizar en tan interesante doctrina, que sin duda abre importantes frentes a la crítica jurídica y presenta más de una debilidad argumental, aquí bastará con poner de relieve que también esta doctrina puede sostenerse sobre fundamentos comunitarios ([STJUE de 17 de noviembre de 2016, asunto C-216/15](#)), en especial si tal abuso de la subcontratación se hace a través de empresas multiservicios, auténtica competencia desleal de las ETT.

Esta técnica de evitación del ejercicio antisocial de una libertad de mercado reconocida al empleador se fundamentaría en el principio de trato igual para trabajos de igual valor

Precisamente, también la [STSJ de Galicia de 26 de diciembre de 2019 \(rec. 30/2019\)](#), esta sí con especial invocación de una doctrina comunitaria que deja un amplio margen a los Estados para introducir restricciones en el recurso a las ETT ([STJUE de 17 de marzo de 2015, asunto C-533/13](#)), ha validado prácticas convencionales que limitan –incluso con prohibiciones– el mercado propio de las ETT. En este supuesto, se avala que el artículo 35 del Convenio colectivo del sector provincial de limpieza de A Coruña prohíba a las empresas bajo su ámbito funcional contratar de forma eventual mediante ETT (uno de los principales sectores de contratación temporal, como es sabido, junto con el de obra o servicio determinado). Para la sala gallega de suplicación social, la entidad patronal demandante (Asempelo) ni habría acreditado legitimación para impugnarlo por ilegalidad ni tampoco

habría acreditado el carácter lesivo del convenio para sus intereses económicos, pese a reconocer que la cláusula convencional restringe notablemente las oportunidades ofrecidas a las empresas que representa –ETT– para actuar en ese mercado. La doctrina comunitaria, pues, no obligaría a cambiar de doctrina precedente, aunque también asume plenamente que hay posiciones de doctrina científica contrarias a tal inamovilidad.

En todo caso, recuerda que el problema ha sido más de prueba que de fundamento. Si las normas deben interpretarse conforme a la realidad social del tiempo ([art. 3.1 Código Civil](#)), reprocha a la parte demandante que, mientras los sindicatos han podido esgrimir un informe, que han sacado de internet, relativo a una prevalencia de siniestralidad laboral en el seno de este tipo de empresas, Asembleo no habría acreditado que se produce un daño real con la cláusula del convenio prohibitiva de su negocio respecto del contrato eventual. No obstante, parece darle una nueva opción de futuro:

[...] en relación con la legalidad de la restricción a la contratación [...], la asociación actora podría haber aportado informes sobre contrataciones realizadas en el sector de limpieza de la provincia [...] mediante la [...] contratación temporal restringida [...] a los efectos de que la sala pudiera valorar la realidad de ese daño y [...] la gravedad del mismo [...]. No basta al efecto la mera alegación [...] de que el contrato eventual [...] es el más utilizado en las contrataciones temporales de este sector, máxime si tenemos en cuenta que los sindicatos codemandados han objetado tal afirmación por falta de acreditación (FJ 5.º, *in fine*).

Aviso a navegantes, pues. Una prohibición radical de la subcontratación de la actividad principal, aun proviniendo de la ley, abre un margen significativo de incertidumbre en torno a su constitucionalidad, incluso en relación con su conformidad al derecho de la Unión. Además, no parece mejorar la seguridad interpretativa, pues cambiaría un concepto indeterminado, «la propia actividad», por otro que no dejará de suscitar significativos problemas interpretativos, aun superados los de validez (si bien estos podrían empantanar años la cuestión): actividades «especializadas ajenas» a la actividad principal. ¿Cuáles son, cuánto de ajenas?

Una vez más, ¿no conviene armar técnicamente la garantía desde la virtud clásica de la norma laboral y los imperativos de las normas superiores, al margen de la voluntad política de cada tiempo? En concreto, ¿no sería bastante más adecuado, por equilibrado y eficaz, fijar por ley en vez de reglas prohibitivas reglas análogas a las vigentes para las ETT, además de reforzar la negociación colectiva, para que sean las partes las que, sobre bases legales renovadas (el principio de igualdad retributiva a trabajos de igual valor en el mismo lugar), autogobiernen las relaciones de trabajo conforme al mayor y mejor «justo equilibrio»? La experiencia debe servir de algo.

Una prohibición radical de la subcontratación de la actividad principal, aun proviniendo de la ley, abre un margen significativo de incertidumbre en torno a su constitucionalidad, incluso en relación con su conformidad al derecho de la Unión

Como ilustra la dialéctica entre las ETT y las empresas multiservicios, cuando la ley y la negociación colectiva ordenaron más racionalmente (más garantías) el mercado de empleo temporal de aquellas, las empresas buscaron otras opciones organizativas, creando situaciones aún peores de precariedad que las criticadas bajo el predominio

de las ETT. No suelen ser las reglas de prohibición las más eficaces, sino las que regulan con mayor precisión los complejos conflictos en juego, articulando entre la ley y el convenio un marco más favorable para hacer ese balance de «justo equilibrio».

No suelen ser las reglas de prohibición las más eficaces, sino las que regulan con mayor precisión los complejos conflictos en juego para hacer ese balance de «justo equilibrio»

9. ¿Frente al (iluso) optimismo de la voluntad (política), el (eficaz) realismo de la razón jurídico-laboral ambivalente y de «justo equilibrio»? ¿El Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI es solo importante, y por eso cabe retrasarlo, o es realmente más urgente que una minicontrarreforma laboral? Es hora de terminar esta aproximación al tiempo previo de la anunciada minicontrarreforma laboral. La nueva intervención legislativa (quizás gubernamental, con el omnipresente real decreto-ley, norma autoritaria por hurtar el debate parlamentario que no se excusa por la finalidad «progresista»), con giro copernicano inmediatamente rebajado por el realismo, propicia científicamente (al margen de lo inapropiado que pudiera parecer en el plano de lo políticamente correcto) recordar e ilustrar un dato de cultura jurídico-laboral a menudo olvidado, en una dirección u otra: la norma laboral tiene en su código genético no solo servir al equilibrio entre razones de las personas y razones de mercado, sino también dinamizar la fuente colectiva de gobierno y regulación de las relaciones de trabajo. Si en precedentes editoriales he querido evidenciar la necesidad de revalorizar el lado humano de las relaciones de trabajo, relegado tras las reformas de 2012 y en cierta jurisprudencia (como creo que sucede en la reciente [STS 840/2019, de 5 de diciembre](#), con voto particular muy sólido, en la que se justifican dilaciones extremas de contratos de interinidad sobre la base que le prestarían vaporosas razones presupuestarias –alma económica– que pierden de vista la necesidad de corregir tales abusos), en este me ha parecido más oportuno recordar, cuando la «voluntad política» parece proponer cambios irreflexivos, que «el lado económico» de la norma laboral es también una razón imperiosa que le es propia. Justamente, su principal función constitucional es equilibrarlos: justicia social en una economía de mercado productiva.

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2020). Baños (concesiones) de realismo jurídico-laboral en la antesala de una minicontrarreforma: dos almas (en duelo), una (sola) virtud (justo equilibrio). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 443, 5-22.