

Redescubriendo el «lado humano de los riesgos» globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar «cabezas» y «corazones», sin descuidar «carteras»

Cristóbal Molina Navarrete

Director

[...] cuando en la carrera se pierde el horizonte, lo único que queda es la certeza de seguir marchando y la inevitable presencia de la fatiga.

J. López Alós. *Crítica de la razón precaria: la vida intelectual ante la obligación de lo extraordinario* (2019)

1. El nuevo oráculo económico mundial (re)descubre el «lado humano» (el dolor y la pérdida de bienestar) de los riesgos socioeconómicos globales (mundiales). El Foro Económico Mundial (EWC, siglas en inglés), preocupado –y ocupado– desde sus primeras ediciones (la última es la [14.^a: Informe de riesgos mundiales 2019](#) –Informe EWC–) por los riesgos socioeconómicos sistémicos o estructurales que aquejarían a las sociedades de nuestra época [caracterizada por ser «la sociedad del riesgo global» –Beck, U. (2006): *La sociedad del riesgo global*. Madrid: Siglo XXI–, riesgos naturales y fabricados], incluido el estrés –pero el de las instituciones y el de las entidades financieras–, en 2019, por vez primera, reparará en que los riesgos globales no solo tienen costos económicos, también humanos. El «lado humano» de los riesgos (socioeconómicos) globales ha de dejar, pues, de discurrir implícito, difuso, para emerger explícitamente al primer plano de la escena, también de la acción política a favor de la cohesión social de las poblaciones, mundial y nacionales ([Informe EWC](#), p. 34). Cómo no, el punto de partida de este novedoso enfoque sobre los riesgos económicos globales sería un dato, un número: los cambios –económicos, ambientales, demográficos, tecnológicos, sociales, laborales, etc.– están en condiciones de provocar un creciente y alarmante sufrimiento humano (violencia social, dolor, estrés psíquico, depresión, ira, etc.). Así lo muestra el Estudio Gallup 2018 (*vid.* figura 3.1 [Informe EWC](#), p. 34).

El «lado humano» de los riesgos (socioeconómicos) globales ha de dejar de discurrir implícito, difuso, para emerger explícitamente al primer plano

2. Las tendencias globales sociales, tecnológicas, demográficas, ambientales y laborales convergen en el deterioro del bienestar de las personas. De nuevo sobre datos, el Informe «humano» del EWC evidencia que esta observación del Estudio Gallup converge con los datos de la Organización Mundial de la Salud (OMS). Esta evidencia que la prevalencia en la carga mundial de morbilidad es la de los trastornos de salud mental (ansiedad, estrés, depresión: 700 millones de personas los padecerían –Informe EWC, p. 35–). El problema no es solo cuantitativo, sino cualitativo. La prevalencia es mayor en los jóvenes (brecha generacional) y en los grupos de población de ingresos más bajos (brechas de estatus social y laboral): los jóvenes tienen menos expectativas de mejora de la calidad de vida, decreciendo en los países que mejores estados de bienestar tienen (*vid.* figura 3.2 Informe EWC, p. 36).

El informe no se limita a poner macrocifras al deterioro del bienestar biopsicosocial. Esboza las causas (factores estresores y predictores) que contribuyen a estas prevalencias de morbilidad psicosocial, agrupándolos en tres ámbitos, sin perjuicio de señalar también otros dos (cambios demográficos –envejecimiento– y ambientales –cambio climático–), (Informe EWC, p. 41): entorno social, tecnología y trabajo. Aquí solo los enumeramos, centrándonos en su impacto en la actualidad socio-laboral. La siguiente tabla refleja de forma sintética el complejo entramado de mutaciones sociotecnológicas, demográficas y ambientales incidentes en el deterioro del bienestar de las personas trabajadoras, objeto de nuestro análisis.

El informe no se limita a poner macrocifras al deterioro del bienestar biopsicosocial. Esboza las causas (factores estresores y predictores)

Ámbito	Vida social	Tecnología	Ambiente	Trabajo
Factores o causas	<ul style="list-style-type: none"> • Violencias • Migraciones • Pobreza • Envejecimiento 	Cambio tecnológico	Cambio climático	<ul style="list-style-type: none"> • Intensificación y prolongación de la jornada • Automatización • Control digital • Precariedad
Riesgos	<ul style="list-style-type: none"> • Estrés psíquico • Aislamiento 	<ul style="list-style-type: none"> • Adicciones • Liqueidez de la frontera humano/tecnológico • Sin empatía 	Estrés térmico	<ul style="list-style-type: none"> • Desequilibrio entre la vida laboral y familiar • Menor compromiso con la empresa • Inseguridad, estrés, violencia
Daños	Ansiedad depresión, suicidios, etc.	<ul style="list-style-type: none"> • Aislamiento • Pérdida de empatía 	Pérdida de calidad de vida	<ul style="list-style-type: none"> • Depresión • Infartos • <i>Burnout</i>

3. De las cifras y las causas a la comprensión filosófico-social de los resultados: la correspondencia entre la «sociedad del rendimiento» y la «sociedad del cansancio».

Entre la multiplicidad de estudios cuantitativos que el [Informe EWC](#) exhibe, dos ponen de relieve que viviríamos cada vez más en organizaciones del trabajo «estresantes» que producen personas agotadas («almas quemadas» y «corazones infartados»): el 50 % de los trabajadores estadounidenses sienten que están frecuentemente «agotados debido al trabajo» –aumentado el porcentaje un tercio en dos décadas–, mientras que el 50 % de los trabajadores británicos sienten una fuerte presión de estrés por lo perentorio de los plazos y la intensificación de los ritmos de trabajo, poco humanos o realistas ([Informe EWC](#), p. 40). De este modo, el EWC pondría cifras a la comprensión filosófico-social de las sociedades de hoy como «sociedades del rendimiento» en riesgo de devenir «sociedades del cansancio» [Byung-Chul, H. (2017). *La sociedad del cansancio*. Barcelona: Herder], como recogí en el [editorial del número extraordinario 2019](#) de esta revista.

La idea central de tan afamada –no libre de algunas críticas por reduccionista– obra del filósofo surcoreano recriado –intelectualmente– en Alemania es que cada época ha tenido su modo o paradigma de enfermar, y si en el siglo pasado ese modo era el propio de los virus y bacterias, la «violencia viral» (exceso de negatividad creada por un factor externo –quiebra la integridad–), el del siglo XXI sería el de la «violencia neuronal» (derivada del exceso de positividad de las personas): depresión, trastorno de la personalidad, infartos «psíquicos» –cabeza, corazón–, el síndrome del quemado, etc. El exceso de positividad se identifica con la (pretendida) libertad de poder hacer todo, no solo lo comprometido para maximizar el rendimiento actual, sino todo lo esperable que podría hacer (potencial). Nos imponen –desde fuera– y nos autoimponemos –desde dentro– «poder trabajar» todo lo necesario para cumplir con las exigentes demandas de la empresa –y de la sociedad–, para luego consumir sin descanso, pues el tiempo de ocio debe ser tiempo también de negocio, de consumo. Más que imponernos «deberes» (a exigir mediante la amenaza del castigo típico de una sociedad-fábrica disciplinaria), la actual sociedad-economía del rendimiento trataría de persuadirnos de nuestros «poderes» (capacidades y potencias de actuación que tenemos, incluso sin saberlo, pues están por desarrollar con voluntad para ello, a impulsar con los premios e incentivos).

Cada época ha tenido su paradigma de enfermar, y si en el siglo pasado ese modo era el de la «violencia viral», el del siglo XXI sería el de la «violencia neuronal»

¿Complejo de entender para el común de los mortales? No, no creo. Piénsese en la fuerza social de aquel lema de campaña de Obama, que le llevó a la presidencia de EE. UU.: «Yes, we can» («Sí, se puede»). Nos persuade, pues, de que el tiempo de nuestras vidas es una carrera infinitamente positiva, cada vez más intensa, acelerada, continua porque, sí, «sí, se puede». Pero, nos dice el filósofo de referencia que no, que no todo se puede, de modo que el sujeto del (máximo) rendimiento llevaría a las espaldas su «campo de concentración» (personas-máquinas del rendimiento). El exceso de positividad requiere tal despliegue de energía y compro-

misos para «poder hacer» todo lo que la empresa (y la sociedad) demanda y, en teoría, asume y quiere libremente, que no puede sino conducir al agotamiento (hiperactividad y multitareas).

Si el **Informe EWC** pone en números su redescubrir el lado humano de los riesgos globales de una sociedad basada en el rendimiento total, la obra filosófica nombra «la cosa» y la envuelve en metáforas: los sujetos del rendimiento tardo-moderno tienden a sufrir «agotamiento de alma», lo que traducido en términos de carga de morbilidad de

la OMS sería que tienen el riesgo de mutar en «personas-almas, angustiadas, quemadas, deprimidas e infartadas». La creencia contraria refleja la hegemonía de la «razón neoliberal productivista» que hace del mercado y sus leyes de competitividad único criterio de medición de todo lo social [ej.: Santamaría, A. (2018). *En los límites de lo posible*. Madrid: Akal; Moruno, J. (2018). *No tengo tiempo*. Madrid: Akal; Supiot, A. (2011). *El Espíritu de Filadelfia: la justicia social frente al mercado total*. Barcelona: Península; etc.].

Informe EWC y obras de pensamiento filosófico-social, y de crítica de la razón hoy imperante de re-mercantilización de todas las cosas –humanas y sociales– hablan con lenguajes diversos, pero reflejan una misma realidad, como hemos comprobado. Es cierto que es reprochable a la concepción sobre el predominio de las nuevas formas de violencia neuronal, a partir de la autoexplotación del sujeto del rendimiento (pues satura la identidad, las capacidades, sobrecalentando nuestro «yo puedo-quiero»), que relegue tanto la continuidad, incluso intensificación, de las viejas formas de violencia viral (acciones negativas desde el exterior: explotación laboral, discriminación, acoso y violencia en el mundo del trabajo), cuanto la existencia de viejas y nuevas «legiones de personas trabajadoras precarias». Este declive de la estabilidad y calidad en el empleo es identificado y le pone cifras el **Informe EWC** (pp. 35 y 40).

No dudo de la certeza de esa crítica de reduccionismo del análisis filosófico a la «clase media laboral» (en franco retroceso en los países avanzados). Pero conviene precisar, como cuentan algunas de las «microhistorias jurídico-laborales» de estos días seleccionadas para ilustrar las virtudes –necesidades– de recuperar el lado humano de las relaciones de trabajo frente a los riesgos globales, en la línea del **Informe EWC** y reflejada por las instituciones (Organización Internacional del Trabajo –OIT–, OMS), que también en las relaciones «precarizadas» de trabajo subyace a menudo esa visión del asalariado como «emprendedor». Aunque no se correspondan las compensaciones (salario, expectativas de promoción de carrera profesional, estabilidad, etc.) con las

Los sujetos del rendimiento tienden a sufrir «agotamiento de alma», lo que traducido en morbilidad sería «personas-almas angustiadas, quemadas, deprimidas e infartadas»

Cuentan algunas de las «microhistorias jurídico-laborales» seleccionadas que también en las relaciones «precarizadas» de trabajo subyace a menudo esa visión del asalariado como «emprendedor»

altas demandas, sí se busca en las prestaciones el compromiso, la creatividad, la entrega, la identificación con el rendimiento, etc.

Nadie escapa. Incluso aquellos cuyo «conocimiento cualificado» pareciera ser su garantía de calidad de vida y de trabajo, se frustran por la combinación de exigencia externa de rendimiento y su interiorización personal. Por eso se habla de «precariado intelectual» [López Alós, J. (2019) *Crítica de la razón precaria. La vida intelectual ante la obligación de lo extraordinario*. Madrid: Catarata], compartiendo, por la razón precaria dominante, los miedos, las sensaciones de vulnerabilidad. El Informe *RAND Europe* «[Entender la salud mental en entornos de investigación](#)» registró un alto riesgo de *burnout* en el personal universitario: un 37 % –en España, 30 %– de académicos presentaba trastorno de salud mental, pero solo un 6,2 % informa a sus superiores.

4. De las macrocifras, la filosofía política y los buenos propósitos institucionales a las microhistorias jurídico-sociales de síndrome del quemado e infartos «psíquicos» (de cabeza y corazón).

La preocupación económica y filosófica por la creciente deriva de las sociedades del rendimiento (crecimiento, productividad y rentabilidad como máximas de vida) hacia sociedades con mayores problemas de salud mental, ha tenido su reflejo institucional, científico-técnico y político, en la revisión que recientemente ha hecho la OMS sobre el tratamiento del *burnout* o síndrome del quemado (que no debe confundirse con el agotamiento o la fatiga, otros tipos de riesgos psicosociales). Con ello se evidencia el mayor interés por la detección de tales casos y la aplicación de terapias más adecuadas, por su prevalencia y altos costes (humanos y económicos).

La OMS no reconoce el síndrome de *burnout* como «enfermedad profesional», sino como un «problema de salud relacionado con el trabajo». Sea como fuere, tal síndrome tiene encaje en el concepto de enfermedades del trabajo

Conviene aclarar, pese a lo que al inicio se difundió, que la OMS no reconoce tal síndrome propiamente como una condición médica, menos «enfermedad profesional», sino como un «problema de salud relacionado con el trabajo», que en ciertas condiciones exige atención médica (psíquica y/o farmacológica). De ahí que perfeccione cómo se debe diagnosticar a través de la Clasificación Internacional de Enfermedades (CIE-11, en español, o ICD-11, en su versión inglesa: *International Statistical Classification of Diseases and Related Health Problems*). Pero ya aparecía en la versión anterior (CIE-10). Ahora se mejoraría su definición con base en datos recabados recientemente, entrando en vigor de manera formal en enero de 2022. Ha quedado inscrito bajo el [Código QD85](#).

Sea como fuere, a los efectos jurídico-laborales, el síndrome de *burnout* tiene encaje en el concepto de enfermedades del trabajo ex [artículo 156.2 e\) de la Ley General de la Seguridad Social](#). Ahora bien, por estar exclusivamente referido a «fenómenos en el contexto

laboral», ajenos a toda experiencia análoga en cualquier otra área de la vida, debe flexibilizar la prueba del nexo causal entre la patología y el trabajo. Se diferenciaría, pues, a tal fin, de otras patologías psíquicas (estrés, fatiga crónica, síndromes asociados al acoso, etc.).

Esta relectura más flexible (que prime el lado humano: Sentencia del Tribunal Superior de Justicia –STSJ– de Madrid 595/2019, de 31 de mayo) de un requisito legal concebido rígidamente podría llevar a modificar la actual experiencia judicial, en la que la referencia al síndrome del quemado crece, pero no el porcentaje de estimaciones de su carácter profesional y de tutela reforzada que establece. Al respecto, ampliamente referido para distinguirlo del acoso, en atención a la intencionalidad degradante o no de la presión laboral subyacente en ambos casos (ej.: SSTSJ de Aragón 188/2018, de 28 de marzo o Canarias/Santa Cruz de Tenerife 1090/2018, de 31 de octubre, entre muchas), si bien a menudo el síndrome de desgaste (quemado) deriva de procesos de acoso (STSJ de Cataluña 7686/2017, de 15 de diciembre), la doctrina judicial mayoritaria sigue expresando dificultades para fijar la relación de causalidad, aunque gusta de nominarlo (STSJ de Galicia de 5 de abril de 2019, rec. 436/2019). Un ejemplo de interés para nuestra línea editorial es la STSJ de Andalucía/Granada 612/2019, de 7 de marzo.

El trabajador pretendía que se reconociera la patología por el estrés derivado de largas jornadas, que le obliga a llevarse trabajo a casa. Pero la sala niega la conexión causal porque era igual para los demás. Si hay sobrecarga, como es común, no es relevante la patología «desde el punto de vista objetivo». Vendría a resumirse así el pensamiento de la sala: «si los demás pueden, ¡tú también puedes!» («Yes, we can!»).

La STSJ de Galicia de 30 de octubre de 2018 (rec. 2090/2018), asume una clínica compatible con el síndrome del quemado, pero considera que «no perjudica su aptitud profesional», denegándole la prestación de incapacidad permanente total (tampoco la STSJ del País Vasco 925/2019, de 14 de mayo; sí la reconoce la STSJ de Castilla-La Mancha 1145/2019, de 18 de julio). La constatación de este síndrome es considerada atenuante, en cambio, de conductas eventualmente incumplidoras, como retrasos en la ejecución de sus tareas, dedicando parte del tiempo a navegar por webs pornográficas (STSJ de Cataluña 3734/2018, de 22 de junio). Al margen de la cuestión jurídica, la clínica de este último caso ilustra, desde la vida real, cifras –EWC, OMS– y filosofías. El diagnóstico era de sobrecarga, multitarea y personalidad proclive a atender las expectativas ajenas.

No son los únicos problemas de salud mental que comienzan a poblar las salas de justicia social, adquiriendo un especial protagonismo en los últimos años, como se sabe, los relativos a los infartos «psíquicos», tanto de cabeza (ictus) como de corazón (miocardio). Con suertes diversas en la doctrina jurisprudencial (priman el factor de estrés laboral p. ej. las SSTS de 22 de julio de 2010, rec. 4049/2009, que reconoce el infarto que sufrió el camionero mientras dormía en la cabina como profesio-

No son los únicos problemas de salud mental, adquiriendo un especial protagonismo los relativos a los infartos «psíquicos»

nal, pues el descaso servía también de actividad de vigilancia y [442/2018, de 25 de abril](#); en cambio prefiere la aplicación rígida de falta de presunción legal, la [STS 366/2018, de 4 de abril](#), con voto particular que sí establece la primacía del factor de estrés asociado al trabajo, etc.), la doctrina judicial mayoritaria sigue hallando dificultades para la flexibilización indicada. De ahí que mantenga la rigidez de la regulación legal frente a la realidad de organizaciones del trabajo estresantes (ej.: SSTSJ de [Madrid 767/2019, de 24 de julio](#); [Andalucía/Sevilla 1978/2019, de 18 de julio](#) –un trabajador falleció por infarto a las 3 de la madrugada, una hora antes de incorporarse al trabajo–; [Castilla y León/Valladolid de 10 de mayo de 2018, rec. 2084/2017](#) –citada en p. 24 del [editorial del número extraordinario 2019](#) de esta revista).

Por eso «el suicidio y los infartos como accidentes protegidos» se incorporan cada vez más a las pólizas de seguro como mejoras voluntarias

Esta última sentencia también es emblemática para nuestro hilo argumental. El director de sucursal bancaria, con horarios prolongados, sin descansos a medio día y la típica propensión a incurrir en estados de ansiedad por la elevada tensión laboral, con incapacidad de desconexión mental del trabajo, sufre un infarto 2 días antes de volver al trabajo, tras solo 2 semanas de vacaciones estivales. Ante tales datos, la instancia reconoce el carácter profesional de la patología, pero la sala de suplicación la revoca porque no es en el trabajo. Esto es, la sala aplica de forma inflexible la ley («aplíquese la ley, perezca el mundo –del trabajo y los trabajadores con él, pese al estrés de las organizaciones–», podría deducirse). No insistimos más (entre otras cosas porque el estado actual de los accidentes y enfermedades del trabajo será objeto de un monográfico de diálogos con la jurisprudencia en noviembre de 2019). Parece suficientemente acreditado cómo la «vida de los grandes números» (deterioro del bienestar psíquico) tiene su reflejo en las vidas cotidianas de miles de personas (almas y corazones) cada vez más estresados, quemados y/o infartados. Por eso «el suicidio (cada vez más vinculados al estrés –social y laboral–) y los infartos como accidentes protegidos» se incorporan cada vez más a las pólizas de seguro contratadas como mejoras voluntarias, como señala expresamente la [STS 67/2019, de 29 de enero](#).

5. Del «trabajo estresante» y «almas-corazones quemados» a la violencia «viral» (exceso de negatividad) laboral, con enfoque de diversidad (cultural y de género): se busca «mano de obra», pero (siempre) son «personas». Pese a la convicción del autor del libro *La sociedad del cansancio* de asistir a un tiempo de desplazamiento de una forma de violencia, la viral (debida al exceso de negatividad inoculada en nosotros por la dominación y abuso de los otros), a la neuronal (debida al exceso de positividad de cada persona, fuente de autoagresiones, por saturación de la identidad individual), la realidad demuestra que uno de los principales impulsores del deterioro del bienestar son los «conflictos violentos». El [Informe EWC](#) pone cifras a esa fuente «poderosa de angustia emocional y psicológica» (p. 36). A la violencia política, suma la de pareja (violencia de género y doméstica). Estas violencias sociales no son ajenas al mundo del trabajo, al contrario, este se halla afectado

intensamente por la violencia y el acoso. Por eso su prevención y erradicación ha motivado un hito jurídico: tras 8 años de sequía normativa (desde 2011), la OIT acaba de aprobar el [Convenio 190](#), sobre violencia y acoso (y la [Recomendación 2016](#), complementaria).

Pese a su extraordinaria trascendencia (aunque su contenido deje más de una sombra de duda en su operatividad práctica), no desarrollaremos aquí esta cuestión. De un lado, será objeto de un completo y sugerente [estudio](#) general por uno de los especialistas más relevantes en la materia, el inspector de Trabajo Manuel P. Velázquez, que ha tenido la amabilidad de realizar, en este número, un pionero estudio de actualidad, dando cuenta de sus novedades más relevantes y su eventual impacto para España. A él remitimos. De otro, porque, alguna reciente –y esperada– experiencia convencional anticipatoria de las principales obligaciones derivadas de tal convenio de la OIT, aunque no lo cite, lógicamente, como el convenio colectivo del campo onubense, será [comentada](#) de forma muy ilustrativa por la profesora Margarita Miñarro, en el diálogo que a la violencia y al acoso xenófobo, pero también de género, realiza en el monográfico de este número dedicado al estado actual de la doctrina judicial sobre el acoso en el trabajo. A él remitimos igualmente.

6. Inseguridad, pobreza laboriosa y lucha por la calidad-dignidad del empleo: recientes hitos jurídicos de la crítica de la «razón precaria» de crecientes «legiones de peones» (digitales o no) del sistema-imperio de mercado.

Tras los conflictos violentos, el [Informe EWC](#) refiere, entre los estresores que más inciden en la pérdida de calidad de vida y bienestar de las personas en general, y de las personas trabajadoras en particular, a la pobreza propia de los bajos ingresos (p. 35), a las desigualdades (p. 37) y a la inseguridad ocupacional y laboral (p. 40), también en las economías avanzadas, para las que usa el eufemismo de «un crecimiento de las ganancias reales lento o estancado», así como un «aumento de los trabajos de economía informal». De este modo, si en los países de menor desarrollo el empleo seguro (trabajo decente) ha sido una excepción, según las cifras de la OIT, en los de mayor desarrollo la «excepción» comienza a extenderse. La actualidad sociolaboral y jurídica española confirma sin matiz esta involución, frente a la que no podemos resignarnos.

Si en los países de menor desarrollo el empleo seguro ha sido una excepción, en los de mayor desarrollo la «excepción» comienza a extenderse

Precisamente, en el Consejo de Ministros celebrado el 9 de agosto, se presentó el [tercer informe semestral de Ejecución del Plan Director por un Trabajo Digno 2018-2020](#), anunciando el desarrollo de dos nuevos planes de choque contra el abuso y el fraude en la contratación por la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Siempre gustosos del número, el protagonismo se lo llevarían las cifras de resultados del Plan Director:

- 173.957 contratos temporales irregulares se han tornado indefinidos, más del 80 % en relación con el mismo periodo del año anterior.

- Casi 37.000 contratos a tiempo parcial ampliaron sus jornadas tras la inspección.
- 126.751 empleos irregulares afloraron a la formalidad, un 45 % más, incluyendo la regularización de 32.067 falsos autónomos, nada menos que 5 veces más que en el mismo periodo anterior. Todo un alivio también para el sistema de Seguridad Social, con el encuadramiento en el régimen general.

De nuevo, de las macrocifras, de los fríos números, conviene pasar al rostro y a los nombres de las personas que los protagonizan. A través de las microhistorias, o los fragmentos o microrrelatos de lucha por un lado más humano de la gestión del trabajo, por virtud del retorno al sentido del límite jurídico, comprobaremos de proximidad, con más «empatía» (esa que el [Informe EWC](#) dice perderse con las colonizaciones digitales del mundo, de nuestros mundos de vida), la importancia, y las dificultades, de ese regreso al lado humano de las relaciones de trabajo. Sin duda alguna, referencia de estrella debe llevarse la reciente [STSJ de Asturias 1818/2019, de 25 de julio](#), caso Glovo, la primera en fijar doctrina de suplicación en torno a la calificación de los «trabajadores» (formalmente autónomos, o, en el lenguaje de la sociedad del cansancio, «autoexplotados») en las plataformas digitales. Y lo ha hecho optando claramente a favor de su naturaleza laboral, poniendo el partido en este nuevo nivel jurisdiccional a «1-0».

La reciente STSJ de Asturias 1818/2019, de 25 de julio, caso Glovo, primera en fijar doctrina de suplicación en torno a la calificación de los «trabajadores» en las plataformas digitales, ha optado a favor de su naturaleza laboral

Aunque no pretendemos (no podemos) entrar aquí en su análisis –dedicaremos un monográfico de doctrina judicial en un número posterior a todas estas realidades de «lo falso laboral», actualizando el que ya se hizo hace unos años–, sí merece la pena reseñar que una parte importante de sus argumentos para recuperar el lado humano de la regulación jurídico-laboral se ha debido a la potencia del derecho de la Unión Europea. En primer lugar, desde el plano legal, a la novedad que representa la [Directiva 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio](#), relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea (en vigor el 31 de julio, debe ser transpuesta en un periodo máximo de 3 años).

Para la sala de suplicación, esta nueva norma social comunitaria pretendería avanzar una respuesta normativa comunitaria en relación con el «trabajo atípico», en el que podemos incluir el desarrollo para las plataformas digitales de servicios (FJ 3.º). Dejando de lado la recurrencia del «neolenguaje funcionalista», con el eufemismo «trabajo atípico» (parcial, temporal, autónomo dependiente en plataformas), cuando quiere decir «trabajo precario», esto es, «infraprotegido» (piénsese en la [STC 91/2019, de 3 de julio](#), que siguiendo la senda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ha declarado inconstitucional el coeficiente de parcialidad para el cálculo de la pensión de jubilación), es interesante el reclamo a la norma

comunitaria, que expresamente llama a la necesidad de recuperar una regla o un principio clásico de la regulación jurídico-laboral: la primacía de la realidad sobre la forma, la «verdad» sobre la apariencia, incluso «libremente» fijada (*nomen iuris*). Una primacía que, en segundo lugar, la sala de suplicación asturiana refuerza con la cita de la jurisprudencia comunitaria, relativa a la concepción expansiva de trabajador (*vid.* Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea –STJUE– de 17 de noviembre de 2016, C-216/15), y relativa a la calificación de la plataforma digital como empresa (STJUE de 20 de diciembre de 2017, C- 434/15, en relación con Uber). En suma, la sala aflora el «alma laboral» de su relación.

Pero la lucha por el derecho (justo) no ha hecho sino comenzar. En el contexto de un estudio que coloca a España a la cabeza de los países de la Unión Europea en cuanto a volumen de empleo en plataformas digitales (17 % de la población activa), creciendo el número de las personas que «desean» (buscan ofertas) trabajar en ellas, pese a los bajos ingresos que proporcionan (solo el 10 % lo tienen como único ingreso), por lo tanto tenidos más como meros complementos de renta [Rodríguez, M. L. (4 de abril de 2019). *España, primera potencia europea en trabajo en plataformas*. Agenda Pública. El País], la patronal del sector (Adigital) ya se ha dirigido al Gobierno –en funciones– para que haga suya su [propuesta reguladora](#). ¿Cuál? Que se excluyan –constitutivamente– del Estatuto de los Trabajadores, y se incluyan –constitutivamente– en el Estatuto del trabajo autónomo, para lo que proponen una reforma expansiva de esos trabajadores en la niebla, típicos de empresas «en la nube», que son los «TRADE» (autónomos dependientes). Propuestas que, cómo no, siguen encontrando jueces de lo social que las defienden (ej.: Sentencia del Juzgado de lo Social –SJS– n.º 24 de Barcelona 205/2019, de 29 de mayo, también para la plataforma Glovo. Donde unos ven asalariados, otros ven autónomos.

Pero nadie, o muy pocos, escapan a esta precariedad, por lo tanto a su crítica. Desde luego no quienes se dedican a la investigación y a la docencia, o viceversa, o a ambas a la vez («peones intelectuales o cognitivos»). De nuevo los datos lo evidencian. Según el

Pero nadie escapa a esta precariedad.
Desde luego no quienes se dedican a
la investigación y a la docencia

Ministerio de Educación, la mitad de los profesores universitarios no tienen contrato indefinido al llegar a la edad de 50, denunciándose sindicalmente que el 60 % de los profesores contratados son asociados, la figura más precaria (entre 400 y 800 euros mensuales). Y de nuevo también el pensamiento social le ofrece un marco de comprensión de su malestar (López, *op. cit.*). El enfoque es común: exigencia de máxima competitividad, en competición sin tregua y global, para maximizar el rendimiento (académico y económico –facturación y financiación de las universidades–), con la menor contraprestación sociolaboral. Se demanda excelencia, con elevadas expectativas de rendimiento; se da precariedad, con lo que el conflicto mental está servido para la mayoría. ¿*Primum vivere, deinde philosophari*?

Puesto que dedicamos no hace mucho (núm. 431/2019) un monográfico a sus microhistorias de lucha judicial no insistiremos en este sector. Tan solo dar noticia de que, de forma

errática y fatigosa, van encontrando cierta comprensión en sus demandas de despido, para que se reconozca la naturaleza indefinida del mismo y/o para que se les asegure una indemnización por cese laboral. Y se mueven entre la esperanza (abierta de forma más general por la [STS 59/2019, de 28 de enero](#), que estima el recurso de casación para la unificación de doctrina frente a la STSJ de Murcia de 14 de marzo de 2016, rec. 384/2015¹) y la desilusión, al hallarse con continuos muros judiciales que defienden la especificidad de la ley, su flexibilidad de gestión, sobre el lado humano de la estabilidad laboral (ej.: SSTSJ de [Extremadura 340/2019, de 13 de junio](#), que se remite a la [STS de 15 de febrero de 2018, rec. 1089/2016](#); [Castilla y León/Burgos, 419/2019, de 19 junio](#), etc.).

De forma errática y fatigosa van encontrando cierta comprensión en sus demandas de despido. Y se mueven entre la esperanza y la desilusión

No lo tienen mejor otros jóvenes. Para ellos, las empresas, incluso tecnológicas, devienen fábricas de falsos becarios en prácticas. De nuevo la mirada a los repertorios de doctrina judicial más reciente revela esta pérdida de bienestar.

No lo tienen mejor otros jóvenes. Para ellos, las empresas, incluso tecnológicas, devienen fábricas de falsos becarios en prácticas

En el ámbito universitario, la [SJS n.º 21 de Madrid 339/2019, de 8 de julio](#), caso Universidad Carlos III de Madrid, transforma una relación de beca en contrato. Pero más interesante es reseñar la [STSJ del País Vasco 938/2018, de 14 de mayo](#), en la que la actividad de los becarios (más de 20, la mayoría mujeres) se centraba en el marketing *online*. Los becarios percibían una beca de 400 euros mensuales. Se proponía un plan de carrera por el cual, cuando terminaban las prácticas, si la empresa se lo podía permitir, se le daba un puesto. En general no se abonaban pluses vinculados a cumplimiento de objetivos, solo para premiar algún esfuerzo adicional se creaban sistemas de premio, porque se intentaba incentivar el trabajo, poner retos (recuérdese, el «sí, se puede»).

Tal era el éxito de estos programas que, solo cuando escaseaban los becarios, si bien disponían de decenas de ellos, provenientes de todas las entidades que deben ocuparse de su –adecuada– integración laboral (universidades, Cámara de Comercio y Servicio de Empleo), la empresa (Boletus Network, S.L.) seleccionaba candidaturas. En todo caso buscaban:

[...] candidatos que quisieran desarrollar habilidades de marketing *online*. Querían gente joven con proactividad y con ganas de aprender. Así en el futuro se habría

¹ Magnífico el comentario del profesor E. Rojo en <<http://www.eduardorojotorrecilla.es/2019/02/sigue-la-saga-universitaria-el-pleno-de.html>>.

creado una red fuerte para el negocio. [...]. El perfil que buscaban no estaba tan relacionado con la titulación que tuvieran, como con la vocación y la voluntad de aprender en el campo del marketing.

En definitiva, de nuevo, se pide «actitud» (la pasión productiva como condición de inserción o empleabilidad, con su corolario de disponibilidad constante y ánimo de aprender) más que «aptitud» (capacitación). ¿Las condiciones sociolaborales? Esa es una cuestión secundaria, lo que ahora importa es que demuestren sus capacidades, su espíritu de entrega, su creatividad; la estabilidad y promoción ya vendrá... o no. En la figura 3.2 contenida en la página 36 del [Informe EWC](#) se recogía la conclusión de que los jóvenes presentaban una expectativa de calidad de vida peor que las de sus padres, siendo menor según la escala de bienestar del país de referencia. El País Vasco tiene los mayores niveles de bienestar de España. Difícil dudar de cuál sería la respuesta de sus jóvenes a juzgar por la realidad que, en una ínfima parte, intenta corregir la sentencia de referencia, que a golpe de «fragmentos» de justicia social ofrece un poco del «alma humana» de la regulación laboral a una práctica claramente propia de poderes «salvajes» y de barbarie.

No hay que hacer muchas cábalas para saber cuál sería la respuesta del resto de los jóvenes españoles. Me temo que el porcentaje estaría muy cerca, o superior, al de los franceses. Estos tienen el dudoso honor de ser los primeros en el *ranking* de los más frustrados en sus expectativas de mejora de la calidad de vida y empleo para el futuro, pese a las reformas constantes, tanto cuanto contestadas socialmente, como el [Decreto 2019-797, 26 de julio](#), sobre el seguro de desempleo, en aras de la corrección del abuso contractual y de pretendidas mejoras sociales. En el fondo, sobre la bondad de los fines genéricos, ocultan devaluación del estándar precedente y queda [olvidada el alma socio-humana de la regulación](#).

La digitalización nos llevaría a una pérdida de los niveles de empatía humana, esto es, de la capacidad de ponerse en la piel del otro

7. La falta de «empatía laboral» en la gestión de la transición de la era del papel a la electrónica frustra decisiones razonables, económica y medioambientalmente. Una vez descritos los problemas de salud mental de las personas por las mutaciones en el orden social, fijadas las cifras e identificados sus factores causantes, el [Informe EWF](#) se centrará en otro ámbito de riesgos de especial trascendencia en nuestro tiempo, el relativo a la transformación digital, tanto con carácter social (pp. 38-39) cuanto de forma específica laboral (pp. 39-40). Todos los tópicos al respecto aparecen, sobre la base de una dilución general de las fronteras, antes algo más claras, entre «lo humano» y lo «tecnológico», también expresando ambivalencias e incertidumbres (el debate sobre los efectos de la digitalización sobre la soledad y el aislamiento social, sobre las adicciones, las capacidades funcionales, salud, así como los propios de la automatización en el empleo y los temores al mismo, los del control digital sobre la productividad, los desequilibrios entre la vida laboral y familiar,

etc.). Pero una de las reflexiones me ha resultado de especial interés, por su originalidad: la digitalización nos llevaría a una pérdida de los niveles de empatía humana, esto es, de la capacidad de ponerse en la piel del otro, en su posición, atendiendo sus razones, sus intereses, sin perseguir solo el propio a costa del otro. Por eso concluye que ningún incremento de leyes, reglamentos o convenios –añadimos nosotros– podría suplir las pérdidas de los valores de eficiencia y equidad que genera la disminución de la empatía (p. 41).

A mi juicio, al margen de la cuestión estrictamente jurídica (inobservancia de las reglas de la modificación sustancial de condiciones de trabajo ex [art. 41 Estatuto de los Trabajadores –ET–](#)), se trata de una perspectiva socioemocional de gestión de los asuntos («recursos») humanos muy adecuada para entender el resultado de la [Sentencia de la Audiencia Nacional –SAN– 92/2019, de 22 de julio](#), caso Hearst España, S.L. Una empresa con todos los datos (razones) a su favor (pérdidas económicas, la constatación de un alto coste del beneficio social concedido –entrega en papel de las muchas publicaciones que produce– desde antaño, la razonabilidad ambiental de pasar a formatos electrónicos, la notoria convicción de la inutilidad de muchas publicaciones, que acaban a menudo en la basura, etc.), termina provocando un conflicto colectivo que pierde, al menos en primera instancia. ¿Por qué?

Una empresa, con todos los datos (razones) a su favor, termina provocando un conflicto colectivo que pierde porque al decidir la transición de un «kiosco *offline*» a otro «kiosco *online*», ni lleva a cabo consulta ni tiene en cuenta las desventajas e inconvenientes que el sistema electrónico elegido está causando a los trabajadores

Porque al decidir la transición de un «kiosco *offline*» o tradicional –en papel–, concedido a modo de beneficio social a otro «kiosco *online*», ni lleva a cabo consulta con la representación laboral, limitándose a informar fríamente por correo electrónico a toda la plantilla del cambio, ni tiene en cuenta las desventajas e inconvenientes que el sistema electrónico elegido está causando a los trabajadores –reciben menor número de revistas en la aplicación, requieren dispositivos tecnológicos propios, etc.–. Una clara modificación sustancial de condiciones de trabajo, dada su configuración nítida como «salario en especie» (más que beneficio social extrasalarial), se trata como una decisión de dirección ordinaria, incumpliendo no solo las obligaciones legales ex artículos [41](#) y [65](#) del ET perdiendo en la forma la razón (también [STS 670/2018, de 26 de junio](#)). Por eso, la Audiencia Nacional, aun reconociendo que «la medida era razonable en términos económicos o medio ambientales», la rechaza, pues siendo una modificación sustancial de las condiciones de trabajo debió seguirse el canal comunicativo y dialógico del [artículo 41 ET](#).

No es el único caso. Análogo resulta el de la [Sentencia de la Audiencia Nacional –SAN– 10/2019, de 12 de febrero](#). En esta la empresa apelaba a la empatía de los trabajadores, en forma de ayuda mutua para que el nuevo sistema de trabajo electrónico funcionara, pero olvidando la propia, en forma de consulta previa. El resultado será el mismo, la anulación de la medida por una gestión unilateral de procesos de transición hacia la era electrónica que, en el fondo razonable, requiere para ser eficaz y eficiente

contar con la otra parte, a través de los canales comunicativos establecidos, ejercidos con empatía y buena fe.

Llueve sobre mojado y las empresas (y a veces las representaciones) siguen tropezando en la misma piedra. Pasó con la transición de las nóminas de papel a las electrónicas, multiplicándose conflictos que hoy se ven completamente absurdos, pues son cambios que, bien gestionados, no pueden merecer rechazo alguno. También con el cambio de los «manuales de procedimiento en papel» a los electrónicos. El cambio siempre cuesta y, en consecuencia, la gestión de «recursos humanos» debe ser empática con tal realidad humana, no para asumirla, sino para cambiarla sin fricciones, para lo que se ha de consultar y capacitar, no decidir unilateralmente e imponer. Este enfoque es el que preconizan los artículos 88 y 91 de la Ley orgánica 3/2018, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales, en promoción de una línea de gestión colectiva de la «rehumanización de los tiempos de trabajo en la era digital» que parece asumir pactos sobre la desconexión digital en las empresas como los recientes del [Grupo Telefónica](#), u otros, como el artículo 46 del [Convenio colectivo de Philips Ibérica, S.A.U., 2018-2020](#)), a fin de favorecer los derechos al descanso efectivo como la conciliación de la vida personal y profesional.

El acuerdo sobre el derecho a la desconexión digital hace referencia al carácter global de ese derecho, por lo que incluye toda su cadena de valor mundial. Por tanto, estamos ante un nuevo ejemplo de la utilidad de los acuerdos colectivos para gobernar las relaciones de trabajo del futuro, como desarro-

lla ampliamente en este número el profesor Manuel García Correa, en un solvente [estudio](#) general sobre el desarrollo de estas nuevas –y polémicas– técnicas de autorregulación a nivel mundial del trabajo. Del mismo modo, todas estas regulaciones, en línea con la plural visión legislativa, hacen del derecho a la desconexión un instrumento al servicio de una recuperación más clara de las fronteras entre el tiempo de trabajo –remunerado– y el de no trabajo –aunque lo sea reproductivo–, diluidas por la colonización digital de los mundos de vida. El [Informe EWC](#) llama la atención sobre esta pérdida de equilibrio entre ambos tiempos de vida y de trabajo como uno de los factores de mayor carga psicosocial (pp. 39-40).

La nueva [Directiva 1158/2019](#), relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, pretende incidir sobre ello. El tema es de una enorme complejidad y reviste gran trascendencia, por lo que ha merecido un [estudio](#) específico en este número, a cargo de la profesora Mercedes López Balaguer, al que remitimos, para profundizar en la cuestión.

8. La operatividad práctica de la humanización de los sistemas de rendimiento también necesita acierto en la estrategia procesal: el límite a objetivos «imposibles». La «falta de empatía» de la gestión con el lado humano del rendimiento no siempre termina bien para los intereses de los trabajadores y, en consecuencia, para la necesaria rehumani-

El cambio siempre cuesta y, en consecuencia, la gestión de «recursos humanos» debe ser empática con tal realidad humana

zación de las relaciones laborales, también por una deficiente acción procesal. Sería el caso de la [SAN 42/2019, de 15 de marzo](#). El conflicto deriva de la convicción sindical de que los nuevos ítems del sistema de gestión del desempeño individual, uno de cantidad de trabajo (productividad) y otro de calidad (modo de desempeño), en especial la ratio de llamadas a la hora que la empresa había fijado para establecer la parte de salario de retribución variable, eran no solo ilegales (por implicar tiempos libres) sino imposibles materialmente. Para «poder alcanzar» dicho objetivo había que tener un cierto número de llamadas a la hora, situándose casi al límite del máximo posible –6 de 7–, sin entretiempos o tiempos muertos, salvo el descanso de 5 minutos por exposición a pantallas de visualización.

Pues bien, este supuesto, la Audiencia Nacional, que parte de la plena libertad de la empresa para fijar un sistema de retribución variable con los objetivos que estime oportunos, establece dos límites: «[...] por no ser humanamente posible o jurídicamente, [...] en el caso de que aun existiendo una posibilidad física [...], el logro [...] suponga el quebranto de normas [...] de obligada observancia, como [...] el régimen de descansos [...]». En tales casos, no daría lugar a la nulidad del sistema en su conjunto sino, por aplicación conjunta de los artículos [1.116](#), [1.119](#) y [1.256](#) del Código Civil, a que en el mes en que se haya impuesto tal objetivo inalcanzable, el mismo se dé por cumplido para todos los trabajadores, «lo que en este caso no se ha solicitado» (FJ 4.º). La sala reprocha a la parte sindical, pues, no solo la ausencia de carga probatoria, sino la referida deficiencia en la pretensión.

De nuevo, al margen de la cuestión relativa a quién tiene la razón jurídica, el caso nos revela la nueva dimensión re-mercantilista de las relaciones de trabajo. De un lado, el nuevo ítem de productividad es una obligación derivada de la contrata con el principal cliente –Telefónica–, que bonifica o penaliza en función de tales logros. Eso sí, estableció el nivel en 5,8 llamadas, mientras que la empleadora lo subió a 6,3, por lo que introdujo un plus de rendimiento.

De otro, al margen de si es o no realizable el objetivo humanamente –el nivel está casi en el máximo temporalmente posible–, la empresa reconoce abiertamente que su sistema de incentivo del rendimiento personal crea:

La Audiencia Nacional, que parte de la plena libertad de la empresa para fijar un sistema de retribución variable, establece dos límites: por no ser posible humana o jurídicamente

[...] unos impulsores del modelo, consistentes en acelerador individual *Call*

Blending, en los términos siguientes: acelerador de un 10 % para aquellos agentes que realicen *Call Blending* en más del 20 % y cumplan los objetivos para el cobro. –Se entiende por *Call Blending* la combinación de dos tipos de servicios, ya sean llamadas salientes como entrantes, para diferentes clientes. [...]. También se introduce el reconocimiento-mejora continua: se aplica a los agentes cuyo desempeño esté 50 % < NcD < 75 % [...]. Esta mejora tiene que ser: mejora continua de forma mensual, siendo la mejor mínima [...]. (Hecho Probado 4.º).

¿Puede haber mejor ejemplo de que la sociedad del rendimiento productivo continuado aboca a una sociedad del cansancio? En un sector muy diferente, como el de las **camareras de pisos**, recientemente se ha planteado una huelga evidenciando los **problemas que esa sociedad del rendimiento –ahora en el sector de hostelería– tienen para la salud**, escribiendo otra –hermosa– historia o fragmento de lucha por un trabajo menos precario y más saludable a fin de avanzar en ese lado humano de los riesgos de los que habla el **Informe EWC**, y que el colectivo huelguista resumiría así:

No le tengáis miedo a la huelga, tenedle miedo a las enfermedades de esta profesión. Todas llevamos en el bolso antiinflamatorios y antidepresivos. Todos los días veo que no llego, que no termino. Si vendemos turismo de calidad. ¿Cómo vamos a dar ese servicio en estas condiciones? Las estrellas de los hoteles, las camareras de piso las llevamos en nuestras espaldas.

No hay mucha diferencia con la metáfora del filósofo surcoreano que calificaba a los sujetos del rendimiento de nuestro tiempo como aquellos que en tal compromiso llevaban el «campo de concentración». De nuevo vemos como sobrecarga laboral y adicciones –en este caso el consumo de hipnosedantes, con un claro sesgo de género, de conformidad con la Encuesta de consumos en el medio laboral– van de la mano. Analizaremos este tema en el editorial del número próximo.

9. Impactos laborales de riesgos ambientales –cambio climático– y demográficos: pérdidas de empleo y estrés térmico. No escapa al **Informe EWC** la referencia al lado humano de cuestiones clave desde el plano medioambiental, aunque no las desarrolla en este capítulo. Quien sí lo hace es el Informe OIT «**Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work**» («Trabajar en un planeta más caliente: el impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente») que estima que el calentamiento global traerá consigo tal incremento del estrés térmico que para el 2030 provocará pérdidas de productividad en todo el mundo equivalentes a unos 80 millones de puestos de trabajo a tiempo completo (un 2,2 % de las horas de trabajo globales). Una vez más, los países más pobres se verán más afectados, por lo que agudizará otros riesgos sociales globales, como la pobreza, la desigualdad y las migraciones, según resumen la propia OIT. Pero el problema no es solo económico, no tiene únicamente una razón económica, sino humana.

En un sector diferente, como el de las camareras de pisos, se ha planteado una huelga evidenciando los problemas que esa sociedad del rendimiento tiene para la salud: «Las estrellas de los hoteles, las camareras de piso las llevamos en nuestras espaldas»

El estrés térmico guarda relación con el aumento de calor que puede soportar el cuerpo humano sin padecer degradación fisiológica. Por lo general, se produce a temperatu-

ras entre 35-38°C, en condiciones de elevada humedad. El exceso de calor en el ámbito laboral constituye un riesgo para la salud en el trabajo, al restringir las funciones y aptitudes físicas de los trabajadores y su capacidad de trabajo, y, en consecuencia, disminuir la productividad. En casos extremos puede provocar las temidas insolaciones o «golpes de calor». Sectores como la agricultura, la construcción y servicios ambientales serán los más afectados, pero también otros como la recogida de basura, trabajos de reparación, transporte, turismo y deportes. Por eso, los retos que plantea el cambio climático aparecen en la [«Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo»](#):

Los retos que plantea el cambio climático aparecen en la [«Declaración del centenario de la OIT para el futuro del trabajo»](#): los efectos del estrés térmico, nuevo desafío para la salud laboral y el bienestar en general

Los efectos del estrés térmico en los planos económico, social y sanitario podrían dificultar la lucha contra la pobreza y la promoción del desarrollo humano y, en consecuencia, el cumplimiento de la mayor parte de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Nuevo desafío, pues, para la salud laboral y el bienestar en general.

¿Y el riesgo demográfico del envejecimiento, cómo se afronta en el día a día de las empresas? ¿Desde las políticas de gestión de la diversidad intergeneracional ligadas al enfoque del envejecimiento activo, tópico recurrente de los debates institucionales de nuestro tiempo? O, al contrario, ¿pueden más las de extinción anticipada, a fin de ganar en rentabilidad? No tengo ya tiempo ni lugar para desarrollar esta compleja e importante cuestión desde la solemnidad institucional y doctrinal que suele dársele. Ahora seguiré este enfoque cotidiano de tensión en el día a día entre el rendimiento y lo humano, a través de microhistorias jurídico-laborales que nos darán mejor el pulso de la realidad por encima de las convenciones. Y para eso he seleccionado, como final, la [STSJ del País Vasco 957/2019, de 20 de mayo](#).

En ella se resolvería la ilegitimidad de una carta de despido en la que una comunidad de propietarios despedía a su conserje, básicamente por tener 77 años, identificando edad con ineptitud sobrevenida «consecuencia directa de su avanzada edad» y ser más rentable una contrata que mantener al «viejo inepto» en su puesto. Como era de esperar, impugnado el despido fue declarado nulo, por discriminatorio. Una vez más, por encima del problema jurídico, está el humano.

Además de un modo incorrecto –poco empático– de gestión del asunto –se trata en una junta de propietarios posterior a la decisión de cese, lo que evidencia falta total de realidad y seriedad–, está en juego la visión que se tiene de personas (muy) mayores, de modo

que se identifica edad avanzada con ineptitud sobrevenida o incapacidad. Parece claro que hay en esta doctrina de suplicación más una «corriente humanista» de justicia social que un análisis profundo de la causa económico-organizativa. Sin duda, la reducción de la persona del trabajador «viejo» a solo sujeto

de rendimiento pleno no solo cosifica, con la vulneración de su dignidad humana, sino que ensombrece cualquier razón económico-organizativa. Una vez más, no solo hay incorrección jurídica, sino poca, ninguna, empatía. Aunque, como asevera el [Informe EWC](#), no hay normas que solucionen la falta de empatía, estoy convencido de que un adecuado respeto de las normas laborales –incluso de las vigentes, reforma incluida–, releídas a la luz del derecho social fundamental –humano y comunitario– a trabajar en condiciones dignas y saludables, podrían ser una fuente de mejora de la empatía, además de la justicia social y de la eficiencia económica.

La reducción de la persona del trabajador «viejo» a solo sujeto de rendimiento pleno, cosifica, con la vulneración de su dignidad humana

Cómo citar: Molina Navarrete, C. (2019). Redescubriendo el «lado humano de los riesgos» globales y su proyección en la actualidad jurídico-laboral: cuidar «cabezas» y «corazones», sin descuidar «carteras». *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 437-438, 5-22.