

TRANSMISIÓN DE EMPRESA Y SUCESIÓN DE CONTRATAS: LÍMITES A LA AUTONOMÍA COLECTIVA Y DUDAS DE LOS TRIBUNALES DE «ÚLTIMA PALABRA»

Comentario a la [Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de octubre de 2017, asunto C-200/16](#)

Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático. Universidad de Jaén

*Si comienza uno con certezas, terminará con dudas;
mas si se conforma en comenzar con dudas,
llegará a terminar con certezas.*

BACON

El ignorante afirma, el sabio duda y reflexiona.

ARISTÓTELES

1. MARCO NORMATIVO: NORMAS DE DERECHO IMPERATIVO Y LIMITADAS APERTURAS A DECISIONES NACIONALES DE FLEXIBILIDAD-EXCLUSIÓN

Dada la finalidad eminentemente protectora de la [Directiva 2001/23/CE, del Consejo, de 12 de marzo de 2001](#) (sobre mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de trasposos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad), conforme realza su considerando 3, el [artículo 44 del Estatuto de los Trabajadores \(ET\)](#) habría visto reforzado su clásico carácter de norma de Derecho imperativo, indisponible para la autonomía, colectiva e individual (no precisa consentimiento de los trabajadores para operar, lo hace *ex lege*). Un carácter imperativo que, además, contribuiría a reforzar «la seguridad y la transparencia jurídicas» de esta regulación (considerando 8 [Directiva](#)), por lo que el concepto vendría predeterminado legalmente y, en consecuencia, queda al margen de los eventuales regímenes de exclusiones, restricciones y opciones de flexibilización nacionales, a fin de evitar el riesgo de quiebra del principio de conservación de las condiciones de empleo y de trabajo. No obstante, este imperativo de flexibilidad existe en la normativa comunitaria (art. 3.2 –obligación de responsabilidad solidaria–, art. 3.3 –periodo de mantenimiento–, art. 3.4 –prestaciones de sistemas complementarios de previsión social–, art. 4.1 –exclusión de ciertas categorías de trabajadores–, art. 5 –exclusiones y/o limitaciones en situaciones de crisis de las empresas–).

Precisamente por ello, cabría comprender –otra cosa es su valoración– que el actual artículo 130 («Información sobre las condiciones de subrogación en contratos de trabajo») de la nueva [Ley 9/2017, de 8 de noviembre](#), de Contratos del Sector Público (LCSP), haya eliminado el inciso del artículo 120 del derogado (a partir de 9 de marzo de 2018) [texto refundido de la Ley de Contratos del Sector Público](#), que parecía aceptar la imposición contractual de la obligación de subrogarse como empleador en determinadas relaciones laborales. Ahora se convertiría en «palabra de ley» la posición jurisprudencial contencioso-administrativa que rechazaba atribuir valor a los pliegos de condiciones para imponer la subrogación cuando no concurrían los requisitos (subjettivos y objetivos) *ex* [artículo 44 del ET](#) (u otras normas sectoriales, como el 75.4 de la [Ley 16/1987, de 30 de julio](#), de Ordenación de los Transportes Terrestres) o convencionales (SSTS, Sala 3.ª, de [16 de marzo de 2015, rec. 1009/2014](#), y [29 de septiembre de 2014, rec. 2337/2013; Resolución 1171/2015, de 22 de diciembre](#), del Tribunal Administrativo Central de Recursos Administrativos), desautorizando la doctrina de casación social, que sí lo aceptaba (SSTS, Sala 4.ª, de [4 de junio de 2013, rec. 58/2012](#), y [14 de septiembre de 2015, rec. 191/2014](#)). De este modo, lo que se gana en seguridad jurídica (no para los conflictos judiciales anteriores a la entrada en vigor de la ley, sí para los posteriores) se perdería en protección contractual.

En cambio, sí mantiene la ley, como es coherente, la facultad convencional para prever el efecto de subrogación allí donde no llega la norma legal, esto es, más allá (norma de mejora) del concepto comunitario de transmisión de empresa, especialmente en aquellos sectores de actividad en los que, fuerte y recurrentemente afectados por la mera «sucesión de contratistas» competitivas, el peso principal del modelo de prestación de servicios lo asume la «mano de obra» (de ahí que se denominen «actividades desmaterializadas»). Ciertamente, si para todos los casos de «transmisión de empresa» (o unidad económica autónoma que mantenga su identidad) el «efecto de subrogación» empresarial será pleno e indisponible, también en su vertiente de «sucesión de plantilla», para los casos de simple «sucesión convencional», habrá de estarse al régimen convencional. Un efecto obligatorio de subrogación del que no podrá sustraerse la Administración pública cuando decida asumir una reversión de servicios públicos y sea constitutivo, lo que no sucederá siempre, como precisa el nuevo apartado 3 del artículo 10 de la [LCSP](#), interiorizando plenamente la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) ([Sentencia CLECE](#)). Sin perjuicio de lo que se dirá al final del análisis, pues la sentencia comentada incide claramente en ello, parece que vuelve el cauce a su río, alterado con la, polémica y anómala, disposición adicional 26.ª de la [Ley 3/2017, de 27 de junio](#), de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017 –LPGE/2017– (prohibiría atribuir la condición de empleado público al «personal subrogado»), al tiempo que daría un sentido coherente a la –confusa– previsión del párrafo segundo del nuevo artículo 308.2 de la [LCSP](#) (prohíbe consolidar como empleado público fijo por el mero hecho de la subrogación legal o convencional).

Se explicaría así que en lo atinente a la delimitación del concepto de transmisión de la empresa –o centro de actividad– no pueda haber diferencias sustanciales entre los Estados, al margen de las mayores o menores precisiones de sus normas de transposición, tratándose de un concepto autónomo y uniforme de Derecho de la Unión Europea. Por eso, si comparamos el [artículo 44 del ET](#) y el [285 del Código do Trabalho](#) (Código de Trabajo), aprobado mediante la [Ley 7/2009](#), de 12 de febrero, verificaremos que las notables diferencias de redacción no afectarán a esa sus-

tancial identidad de conceptos, cuyo primado efectivo garantiza la pretoriana doctrina del TJUE. Ni en Portugal –país especialmente afectado por las sísmicas doctrinas del TJUE en esta materia– ni en España –que vamos a la zaga de aquel– la autonomía colectiva tendría, pues, margen alguno para excluir de la directiva comunitaria lo que, conforme al concepto jurisprudencial europeo, ha de estar incluido. Sin embargo, tanto en Portugal como en España, prodigan las tentaciones convencionales de incidir especialmente en los sectores de actividad donde la sucesión de contratas y las actividades desmaterializadas tienen mayor relieve, como es el caso del sector de la seguridad privada. Así, la cláusula número 13 del convenio colectivo portugués vigente entre las patronales portuguesas de este sector y el sindicato mayoritario en él, tras recordar el concepto comunitario de transmisión de empresa, prevé:

«1. (...)

2. No se incluye en el concepto de transmisión de empresa o de centro de actividad la pérdida de un cliente por un operador debida a la adjudicación del servicio a otro operador».

¿Son válidas estas tipologías de cláusulas a los ojos del TJUE?

2. SUPUESTO DE HECHO: RELATO DE CIRCUNSTANCIAS RELEVANTES PARA EL FALLO

El señor Resendes y otras 16 personas, en su condición de trabajadores de ICTS, ejercieron funciones de vigilancia en las instalaciones (puerto deportivo, puerto, muelle) de Portos dos Açores, SA, situadas en Ponta Delgada (Portugal), en virtud de un contrato mercantil celebrado entre esta e ICTS. En particular, tenían encomendada la misión de controlar las entradas y las salidas de personas y de mercancías utilizando dispositivos de videovigilancia. Su empresario les facilitaba uniformes y equipos radiofónicos. La nueva licitación adjudicó a la empresa Securitas el servicio, siendo informados los trabajadores por ICTS de su condición de trabajadores de Securitas. El 14 de julio de 2013, un trabajador de ICTS envió a un trabajador de Securitas el equipo de radio utilizado por los trabajadores de ICTS en las instalaciones de Portos dos Açores. Seguidamente, Securitas hizo entrega de ese equipo a Portos dos Açores.

Securitas comenzó a prestar sus servicios de vigilancia y seguridad el 15 de julio de 2013. Facilitó a los agentes de seguridad encargados de realizar dichos servicios el equipo de radio de su propiedad y uniformes idénticos con el logotipo de la empresa. Securitas comunicó también al señor Resendes y a los otros 16 afectados que no formaban parte de su plantilla y que su empresario seguía siendo ICTS. Presentada por los 17 trabajadores demanda, esta fue estimada por el Tribunal de Trabajo de Ponta Delgada al considerar que sí hubo transmisión. Recurrída ante el Tribunal de Lisboa, fue confirmada, interponiéndose recurso de casación. El Tribunal Supremo portugués, dubitativo, plantea cuestión prejudicial en la que preguntaba sobre dos cosas sustancialmente:

- Si se había producido en el caso concreto enjuiciado una transmisión de empresa o centro de actividad en los términos definidos en el artículo 1 de la [Directiva 2001/23, de 12 de marzo de 2001](#), o si, en cambio, constituía una mera sucesión de contratistas.
- En caso de respuesta afirmativa, si era contrario al Derecho de la Unión Europea el apartado 2 de la citada cláusula 13 del convenio colectivo del sector de seguridad privada.

3. LA DOCTRINA JUDICIAL: BREVIARIO DE RAZONAMIENTOS JURÍDICOS

Sin conclusiones generales previas del abogado general, el TJUE (Sala Décima) dictará los siguientes pronunciamientos:

- El artículo 1.1 a) de la [Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001](#), debe interpretarse en el sentido de que comprende una situación en la que el comitente ha resuelto el contrato de prestación de servicios de vigilancia y seguridad de sus instalaciones celebrado con una empresa y, posteriormente, para la ejecución de tal prestación, celebra un nuevo contrato con otra empresa, *que se niega a hacerse cargo de los trabajadores de la primera pese a recibir el equipo indispensable para realizar dicha prestación*. Así pues, corresponderá al órgano judicial nacional apreciar, teniendo en cuenta todas las circunstancias de hecho que caracterizan la operación, si debe considerarse o no transmisión de empresa. A tal efecto, le corresponderá, en particular, comprobar:
 - Si ICTS transfirió a Securitas, directa o indirectamente, el equipo o bienes materiales o inmateriales para el ejercicio de la actividad de vigilancia y seguridad.
 - Si Portos dos Açores puso tales elementos a disposición de ICTS y de Securitas.
- Si bien la pérdida de una contrata de servicios en beneficio de un competidor no revela, por sí sola, la existencia de una transmisión de empresa, una disposición nacional que excluya con carácter general de este concepto aquella pérdida no permite que se tomen en consideración todas las circunstancias de hecho que caracterizan la situación de que se trata y, por lo tanto, sería contraria al concepto comunitario de «transmisión de empresa».

Tres son básicamente los argumentos jurídicos para alcanzar esta posición, todos extraídos del precedente «español» [Aira Pascual y Algeposa Terminales Ferroviarios, C-509/14](#), que refleja, a su vez, criterios arraigados en el TJUE. En primer lugar, recuerda que no es necesaria relación directa entre empresas para que la [Directiva](#) sea aplicable, pudiendo ser también indirecta,

esto es, sin vínculo contractual entre las dos empresas y en virtud de cesión de equipos realizada por terceros (en este caso la empresa adjudicataria). En segundo término, para saber si nos encontramos ante una unidad económica que mantiene su identidad han de tomarse en consideración «todas las circunstancias de hecho que se dan en la operación» (método de la ponderación global de la situación fáctica), tales como:

- el que se hayan transmitido o no elementos materiales (edificios, bienes muebles...);
- el valor de los elementos inmateriales en el momento de la transmisión;
- que el nuevo empresario se haga cargo o no de la mayoría de los trabajadores;
- que se haya transmitido o no la clientela;
- el grado de analogía de las actividades ejercidas antes y después de la transmisión y la duración de una eventual suspensión de dichas actividades.

Ahora bien, en tercer lugar, la necesaria valoración conjunta o global de tal cúmulo de circunstancias (jurisprudencia de indicios) ha de tener muy en cuenta el «tipo de actividad» (materializada o desmaterializada) y los «métodos de producción», pues en atención a cada caso deberán pesar más unas circunstancias que otras. Así, la entidad económica no será transmisión cuando la actividad desarrollada se base esencialmente en la mano de obra y el cesionario no se haga cargo «de la mayor parte de la plantilla» (doctrina Temco). En cambio, cuando la actividad se apoya fundamentalmente en el equipamiento, «el hecho de que el nuevo empresario no se haga cargo de los antiguos trabajadores» de una empresa «no basta para excluir la existencia de una transmisión de una entidad que mantenga su identidad». Hay que atender particularmente a la suerte de ese equipamiento, si se transmitió o no. Eso sí, nos advierte el TJUE, «únicamente» debe tenerse en cuenta «el equipamiento que se utilice en realidad para prestar los servicios de vigilancia, excluidas las instalaciones objeto de tales servicios» (principio de realidad; doctrina UGT-FSP, C-151/09).

En efecto, una interpretación diferente iría, finalmente, en contra del objetivo principal de la Directiva, que es mantener los contratos de trabajo de los trabajadores del cedente, aun en contra de la voluntad del cesionario. En suma, al estar ante un principio de Derecho social de la Unión Europea ha de hacerse una interpretación expansiva, no restrictiva.

4. TRASCENDENCIA DE LA DOCTRINA JUDICIAL MÁS ALLÁ DEL CASO: PREVISIBILIDAD DE SU INCIDENCIA PARA EL DERECHO ESPAÑOL

La «nacionalidad» del asunto objeto del litigio afrontado prejudicialmente por el TJUE suele marcar el interés de cada doctrina patria por sus pronunciamientos, estableciéndose una relación directamente proporcional entre una y otro: el interés doctrinal de una comunidad científica nacional crece a medida que más conexión nacional hay con el asunto y decrece, de forma lamentable, a medida que se desvanece esta. Sin embargo, sería un craso error de perspectiva minusvalorar

el interés doctrinal para España de este asunto prejudicial luso –una experiencia especialmente referencial, dicho sea de paso, en esta materia, como nos acredita la gran cantidad de pronunciamientos prejudiciales suscitados en el país vecino al respecto; este monográfico da cumplida prueba de esta afirmación–. Y ello por varios motivos, unos de fondo y otros institucionales.

En primer lugar, y en un plano de fondo, este [pronunciamiento](#) aporta una ordenada síntesis de los principales aspectos que conforman su copioso, y no siempre seguro, «Derecho de precedentes jurisprudenciales», bien resumido en algunos muy recientes pronunciados en relación con el Derecho español. Por lo tanto, evidenciada teórica y sobre todo prácticamente la gran complejidad de esta materia, refrescar los criterios del TJUE, no siempre adecuadamente interiorizados por las autoridades nacionales –ni legislativas, ni administrativas, ni judiciales–, presenta una gran utilidad teórico-práctica. Aunque ha sido objeto de varios diálogos previos, no será ocioso recordar que esta [sentencia](#) también evidencia que si concurren los elementos objetivos y subjetivos del artículo 1 de la [Directiva](#), el legislador nacional no tiene margen para no considerar plenamente «integrados» en las plantillas de las empresas –también de las Administraciones públicas– entrantes a los trabajadores «subrogados», con lo que alerta frente a la creación de engendros como el de la citada disposición adicional 26.^a de la [LPGE/2017](#). Esta abusa de la potestad legislativa para crear figuras innominadas e híbridas, carne de cañón discriminatorio, como sería hacer del «personal subrogado» un «*trabajador dependiente de empleador público, pero no empleado público*».

Consecuentemente, como se advertía más arriba, esta sentencia obliga a proporcionar un sentido más preciso y coherente, con el Derecho de la Unión Europea, a los nuevos artículos 130 y 308.2 de la [LCSP](#) en relación con la referida –y en otro caso no conforme a aquel– disposición adicional 26.^a. Con el nuevo régimen del sector de contratación pública, a la luz de la jurisprudencia del TJUE, no hay margen para veleidades tales como la creación de una innominada, y aberrante, figura de «personal subrogado no empleado público», como propone algún sector administrativista, que ya cuenta con alguna doctrina laboralista gregaria.

En segundo lugar, y también ahondando en este plano del fondo del tópico jurídico de la transmisión de empresa, es de especial trascendencia que el pronunciamiento se dirija en contra de una norma convencional, no legislativa. También las normas convencionales pueden vulnerar la normativa comunitaria y ser, en tal caso, objeto de aplicación correctora por los tribunales en virtud de una interpretación conforme a la normativa comunitaria cuando ello sea posible, o bien, como ocurre en el presente caso, de inaplicación, cuando se constate una oposición insalvable entre la norma convencional y la comunitaria, abrogándola en la práctica. Qué duda cabe de que esta firme doctrina puede, y debe, tener influencia en la gran polémica española relativa al desajuste entre la jurisprudencia nacional y la comunitaria, a propósito de la sucesión de contratos por imperativo convencional, en este momento pendientes de varias cuestiones prejudiciales suscitadas por diversos tribunales de suplicación social. Si bien no es la única, la presentada por [Auto del Tribunal Superior de Justicia de Galicia de 30 de diciembre de 2016, recurso 2310/2016](#), es pionera.

Por lo que aquí más interesa, en esa resolución judicial se plantea al TJUE si se aplica el artículo 1.1 de la [Directiva 2001/23/CE](#) cuando una empresa cesa en la adjudicación de los servi-

cios contratados de un cliente por rescisión del contrato de arrendamiento de servicios donde la actividad se funda predominantemente en la mano de obra (vigilancia de las instalaciones) y la nueva adjudicataria del servicio se hace cargo de una parte esencial de la plantilla destinada en la ejecución de tal servicio, cuando se haga por imperativo de lo pactado en el convenio. Como es conocido, una jurisprudencia social consolidada nacional ofrece una respuesta negativa. Así se puede verificar, últimamente, para el sector de la limpieza en la [STS de 13 de julio de 2017, recurso 2883/2016](#) (también en la [STS de 6 de julio de 2017, rec. 1550/2016](#)). Para el sector de la seguridad privada puede verse, en la misma línea, la [STS 466/2017, 31 de mayo 2017, recurso 234/2016](#) (igualmente, la [STS 552/2017, de 22 de junio](#), que establece tal obligación al darse el requisito de antigüedad exigible por el convenio). Las referencias podrían multiplicarse para otros sectores, como el de la teleasistencia ([STS 578/2017, de 4 de julio de 2017, rec. 2778/2015](#), conforme a la cual la subrogación convencional operaría atendiendo a la regla de proporcionalidad prevista convencionalmente y no a la de asignación en exclusiva).

Pues bien, para el Tribunal Superior de Justicia de Galicia, aplicando la [doctrina Temco](#) para la sucesión de plantilla en actividades desmaterializadas, en tanto «la actividad de vigilancia de las instalaciones de un museo público descansa esencialmente en la mano de obra» [*para la sentencia del TJUE aquí analizada la tarea de vigilancia de un puerto se apoyaría esencialmente en el equipamiento, no en la mano de obra*] y «el cesionario se ha hecho cargo de toda la plantilla» [lo que no sucede en el caso aquí comentado], «debería entenderse que se mantiene la identidad de la entidad económica». Y ello «con independencia de que tal asunción (...) no derive de un contrato entre las empresas (cedente y cesionaria)» [ya se ha recordado aquí que esta relación directa resulta indiferente para la jurisprudencia del TJUE], ni de una decisión unilateral de la contratista, «sino de una obligación impuesta por el convenio colectivo». Si el TJUE diera la razón al Tribunal Superior de Justicia de Galicia –como parece probable, no seguro–, iría de suyo la obligación de subrogación en todas las condiciones de empleo y de trabajo, sin excepción, por cuanto lo que es disponible para el legislador nacional es la solidaridad entre cedente y cesionario (art. 3.2 [Directiva](#)), no así la subrogación, que resulta imperativa para todo contrato de trabajo vivo (art. 3.1 [Directiva](#)).

Justamente, esta vocación expansiva del efecto de subrogación por créditos laborales pendientes sería asumida por la jurisprudencia nacional, rectificando un criterio precedente en contrario, al entender que alcanza también a las responsabilidades –civiles y administrativas, con inclusión del recargo de prestaciones de Seguridad Social–. Así lo ratifica, recientemente, la [STS 545/2017, de 21 de junio \(rec. 2820/2015\)](#), que reitera la jurisprudencia establecida, no sin discusión interna –voto particular–, en el seno de la sala social, en la [STS de 23 de marzo de 2015, recurso 2057/2014](#), Pleno, cuya referencia principal –no única– fue una sentencia comunitaria dictada también en cuestión prejudicial lusa. Más de una decena de sentencias le han seguido.

En tercer lugar, y ahora ya situados en un plano institucional más amplio, se confirma el profundísimo impacto de la jurisprudencia del TJUE en la percepción que los otrora llamados «tribunales de última palabra» tienen de su función jurisprudencial. Los Tribunales «Supremos» sentirían cómo su «firmeza de antaño», no por ser «infallibles» –pues, como toda obra humana,

yerra–, ahora se debilita, hasta mutar en «autoridad jurisdiccional esencialmente dubitativa», porque ya no tendrían esa última palabra –en la jurisdicción ordinaria, no así en el plano de las garantías constitucionales, por la prevalencia del Tribunal Constitucional–. Ese «altísimo honor institucional» ahora le corresponde al gran pretor comunitario (TJUE). La experiencia lusa en materia de transmisión de empresa es referencial, pues escarmentado el Tribunal Supremo portugués por la desautorización del TJUE –[caso Ferreira da Silva, C-160/14](#)–, ahora no se atreve a dictaminar finalmente un caso difícil sin la mediación del TJUE, que, como casi siempre, devuelve la «patata caliente», atribuyéndole la tarea de concretar finalmente sus criterios para el caso.

En materia de transmisión de empresa, por los persistentes desajustes comentados, no solo en el supuesto de subrogación convencional para actividades desmaterializadas, sino también en relación con ciertos supuestos de reversión de servicios públicos descartados como supuestos de transmisión de empresa (ej.: SSTS de [19 de mayo de 2015, rec. 358/2014](#); [9 de diciembre de 2016, rec. 1674/2015](#), y [26 de enero de 2017, rec. 3847/2015](#), etc., que podrían serlo a tenor de la [doctrina Abler, asunto C-340/01](#)), el Tribunal Supremo español no parece interiorizar de forma suficiente la «lección» (obviando aquello de «cuando las barbas de tu vecino veas rasurar, pon las tuyas a...»). Desde antaño (2002) se mostró «reacio» a la asunción plena de los criterios del TJUE en esta materia, aunque los pronunciamientos más recientes evidencian, con carácter general, una política judicial más cuidadosa con mantener ese ajuste con el TJUE (ej.: SSTS de [12 de julio de 2016, rec. 349/2015](#), caso Liceo, y [19 de septiembre de 2017, rec. 2612/2016](#); objeto de atención específica en este monográfico). Ahora bien, en el [Auto del Tribunal Supremo de 25 de octubre de 2017, recurso 3970/2016](#), que plantea cuestión prejudicial en el celeberrimo asunto De Diego Porras, el Alto Tribunal español, más allá del concreto desafío que lanza al TJUE para animarlo a revisar su propia –confusa– doctrina, en realidad parece ya asumir, como el portugués –también «a golpe de reveses» y desautorizaciones crecientes–, quién tiene el verdadero protagonismo en la creación jurisprudencial en un tiempo de justicia multinivel transnacional.

Antaño no hubiese dudado en zanjar, por su sola autoridad de «Tribunal Supremo», una cuestión interpretativa polémica en los varios niveles «inferiores de la jurisdicción» –también ellos pretores comunitarios–, por compleja que hubiese resultado. Hogaño comprende, aunque sea tardíamente (el pasado 8 de noviembre de 2017 el TJUE tuvo la vista de las cuestiones prejudiciales sobre análogo tema planteadas por el TSJ de Galicia –ya vemos que, quizás por carácter, más propicio a otorgar valor creativo a la duda–), que no solo no es «infalible» en su jurisdicción –ordinaria–, sino que tampoco tiene ya la «última palabra». Aunque, seguramente, ya nadie –ningún nivel jurisdiccional– la tenga, porque, como prueba la sentencia aquí glosada, el TJUE siempre coloca a quien le pregunta «ante su propio espejo» y, cual auténtico oráculo de Delfos contemporáneo laico –o no tanto–, le da respuestas que le exigen decisiones propias que, a su vez, reabrirán, en un proceso comunicativo muy extenso, sino interminable, la toma de decisiones interpretativas. De ahí que lo que se gana, con la normalización comunitaria de nuestra experiencia jurídico-laboral, en dinamismo, pluralidad e incluso protección, también se pierde en previsibilidad de las decisiones últimas. Pero la primacía del Derecho de la Unión Europea y de su pretor comunitario máximo es incuestionable, aunque su concreción pueda y deba también debatirse y, en ocasiones, modularse, porque el TJUE no es ajeno al error y a la confusión, al igual que a su liberalismo, por su papel defensor del alma económica de la norma laboral.