

## ¿EL ARTÍCULO 41 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES CORRIGE IRRACIONALIDADES DE LA GESTIÓN PÚBLICA? A VECES; NUNCA SI SON ILEGALES

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 12 de septiembre de 2016, rec. núm. 246/2015**

**Antonio Álvarez Montero**

*Catedrático de Escuela Universitaria. Universidad de Jaén*

### 1. EL MARCO LEGAL: VOLUNTAD LEGAL DE «LABORALIZAR» LA GESTIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO Y SUS LÍMITES

Recordaba muy recientemente la Sala Social del Tribunal Supremo que «el espíritu de la norma» habilitadora para la modificación sustancial de condiciones de trabajo (**art. 41 ET**) no solo «persigue la supervivencia de las empresas en dificultades» (económicas u organizativas), sino que, a tal fin, incluso legitima la generación de «perjuicios» al trabajador sin que quepa el ejercicio de la acción rescisoria, salvo que se trate de un «perjuicio relevante» (**STS 853/2016, 18 de octubre**). Con estas credenciales, no extraña que en la reforma de 2012 la modificación unilateral de condiciones sustanciales de trabajo (MSCT) apareciera como una de las medidas estrella para incrementar la flexibilidad interna de las empresas y, en consecuencia, favorecer su adaptación al incierto mercado vía (menos) «precios» (condiciones de trabajo) en vez de vía (menos) «volumen» de empleo (despidos). Como es bien conocido, esta norma, en contraste con el **artículo 82.3 del ET** (inaplicación de convenios colectivos), solo se abre a la novación unilateral cuando las condiciones de trabajo no traigan causa de convenio estatutario.

En principio, ni una –**art. 41**– ni otra –**art. 82.3**– norma excluían de su ámbito a los empleadores públicos. Por lo tanto, a diferencia de lo sucedido respecto de otras medidas de flexibilidad interna, como la reducción de jornada de trabajo y la suspensión temporal de empleo (**disp. adic. 16.<sup>a</sup>** en relación con el **art. 47 ET**), la reforma no excluyó al empleo público laboral de esas técnicas de afrontar decisiones de reducción y racionalización de los costes de gestión del personal laboral del sector público. Cosa diferente es que, por lo general, fueron las propias leyes reguladoras –estatales y autonómicas– del ajuste las que llevaron a cabo las novaciones a la baja que se consideraron pertinentes por las autoridades gubernativas; de ahí su menor utilidad.

También nos lo recordaba hace poco la Sala Social del Tribunal Supremo, aún resignada –intentó poner coto con una cuestión de constitucionalidad, pero no pudo por la barrera consti-

tucional, como se indicó extensamente en el [número anterior](#), sección *Diálogos con la Jurisprudencia* (monográfico)–:

«Hemos de añadir que las modificaciones que introduce la Ley [...] en las condiciones de trabajo del personal de la Administración empleadora no se hallan sujetas al marco de los arts. 41.6 y 82.3 ET, [...] porque se establecen por mandato legal y tal circunstancia supera el ámbito de aplicación de dichos preceptos [...]. En esta línea, el art. 7 del RDL 20/2012 [...] de medidas para garantizarla estabilidad presupuestaria [...] - [...] limita [...] la eficacia del convenio [...] respecto de los empleados públicos modificando el art. 32 EBEP [...]» (STS, Sala 4.ª, 838/2016, de 13 de octubre, rec. núm. 26/2013; análoga la STS 820/2016, de 6 de octubre).

Conforme al artículo 27 del EBEP, las retribuciones del personal laboral deben respetar, «en todo caso», lo establecido en su artículo 21. En este precepto se fija un rígido principio de «autoridad legal presupuestaria», conforme al cual, de un lado, «el incremento de la masa salarial del personal laboral deberá... reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos» y, de otro, se prohíbe acordar «incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal». El artículo 28 del EBEP reconoce el derecho a percibir las indemnizaciones por razón del servicio (*vid.* RD 462/2002, de 24 de mayo –pero deja fuera al personal laboral y al personal autonómico–). Por su parte, el artículo 41.1 d) del ET, tras la reforma laboral de 2012, incluye, entre las condiciones de trabajo susceptibles de novación sustancial: «Sistema de remuneración y *cuantía salarial*».

Pues bien, que queden devaluadas las vías de novación contractual racionalizadora o de recorte en el ámbito del empleo público laboral (en línea con su «funcionarización», paralela en muchos aspectos a la contraria «laboralización» del empleo público administrativo, en una creciente, pero muy inarmónica, convergencia de estatutos profesionales), por la inmediata y prepotente autoridad novatoria de la ley –más si tiene dimensión presupuestaria o económica–, no quiere decir, en modo alguno, que se vacíen de eficacia práctica. Otra cosa es que el empleador público, sea público-administrativo sea público-empresarial, actúe de un modo suficientemente diligente en el ejercicio de las mismas. El caso aquí elegido es ilustrativo de una incomprensible mala praxis de gestión de las novaciones contractuales laborales, en detrimento de una inexorable racionalización del empleo público laboral y de sus costes, que pagamos la ciudadanía, al margen del territorio en el que viva y pague sus impuestos.

## 2. SUPUESTO DE HECHO: EL RELATO FÁCTICO Y SU INFLUENCIA EN LA RATIO DECIDENDI

El 8 de junio de 1993, el Consejo de Administración de la empresa pública gallega Sociedade de Imaxe e Promocion Turística de Galicia (TURGALICIA), transformada posteriormente

en Axencia de Turismo de Galicia –que se subrogó en aquella, integrando a sus trabajadores– aprobó el abono de las llamadas «dietas» por razón de viajes profesionales. Largos años después (2012), el informe de control financiero de la Intervención General de la comunidad autónoma advirtió que, bajo el concepto de dieta, se habrían venido pagando retribuciones no autorizadas, recomendando que se procediese a su devolución. Al tiempo, los trabajadores de la empresa pública habían venido percibiendo, en caso de desplazamientos, diversos importes en concepto de indemnizaciones por razón de servicio.

Coincidiendo con la entrada en funcionamiento de la nueva empresa –Axencia–, no solo dejarían de cobrar la llamada «doble dieta» o cantidad adicional que los trabajadores venían cobrando como consecuencia de tales políticas retributivas –su importe diario oscila entre los 51 y los 60 €–, sino que, al tiempo, sufrirían un reajuste a la baja del importe de las cantidades para manutención por salidas al extranjero –indemnizaciones de servicio–. Estas, si inicialmente eran variables, según el país de destino, ahora se convierten –Rs. de 25 de febrero de 2015– en fijas: 51 euros con carácter general y 60 para la directora de promoción. Sendas decisiones novatorias fueron recurridas, por el sindicato CSI-F, ante el TSJ de Galicia, a través de demandas de conflicto colectivo.

La primera fue estimada, declarándose existente una «condición más beneficiosa» (CMB) que solo vía artículo 41 del ET podría novarse, no de manera unilateral, como en el caso. Esta doctrina fue confirmada por la STS 67/2016, de 3 de febrero, que ratificó el carácter salarial de la referida partida, al margen de la denominación, evidenciando que la exclusión del [Real Decreto 462/2002](#) del personal laboral, estatal y autonómico (doblemente expulsado, pues, en este caso), no impediría su percepción, con fundamento en la citada CMB. En cambio, el TSJ de Galicia desestima la segunda por no ser una MSCT, sino una novación simple, incluida en el *ius variandi* normal del empleador, por cuanto (1) no solo se trataría de un concepto extra-salarial, no previsto en el listado legal, sino que (2) tampoco sería sustancial. Es contra esta sentencia respecto de la que se interpone recurso de casación ordinaria, evidenciando el sindicato recurrente el carácter abierto de la lista y la sustancialidad de la novación contractual. De ahí que solicite la revocación de la doctrina autonómica y condene al pago de las cantidades previamente percibidas.

### 3. DOCTRINA JURISPRUDENCIAL: LAS RAZONES PARA EL FALLO ESTIMATORIO

El recurso será estimado en todos sus términos. La sentencia consta de dos bloques de razonamientos. Uno procesal y otro sustantivo. En el grupo de argumentos procesales se descarta que exista litispendencia entre el procedimiento concluido por la STS 67/2016 y el caso aquí enjuiciado, pues no concurrirían las identidades precisas. Por lo tanto, esa decisión no predeterminaría, en teoría, la que debería darse en este supuesto, pero sí «influye en el modo de abordarlo», en los términos del artículo 222.4 de la [LEC](#) (FJ 2.º, punto 3). De modo que, al final, prácticamente otorgará el «efecto positivo de la cosa juzgada» *ex* artículo 160.5 de la [LRJS](#).

En el grupo de argumentos sustantivos, dos son, a su vez, las razones de la decisión. Primera, porque, para el Tribunal Supremo, no cabría admitir una novación de la forma de compensar los gastos que su plantilla afronta a causa de los desplazamientos laborales por el hecho de que se trate de prestaciones no salariales, pues el listado legal es abierto. Segunda, porque resultaría manifiesta la sustancialidad del cambio, sin que quepa contrarrestar esta intensidad novatoria con la constatada mayor remuneración por análogos conceptos respecto de los previstos en el convenio sectorial aplicable y respecto del resto del personal de la Junta. En definitiva, incluyéndose las cantidades extra-salariales en el artículo 41 del ET, resulta una novación sustancial la introducción empresarial de un «sistema homogéneo y unitario de compensación de gastos, sin prever eventuales compensaciones cuando ello comporta [...], para determinadas personas, una importante reducción respecto de lo que venía percibiéndose» [FJ 5.º, punto 2, letra D)].

La sentencia declara la nulidad de la decisión empresarial *ex* artículo 138.6 de la LRJS. Pero es declarativa, no de condena, pues no se darían los presupuestos de individualización del artículo 157.1 a) de la LRJS, sin perjuicio de su efecto de cosa juzgada (FJ 5.º, punto 3).

#### 4. TRASCENDENCIA PRÁCTICA MÁS ALLÁ DEL CASO: LA EJEMPLARIDAD DE LA GESTIÓN ECONÓMICA PÚBLICA NO SE LOGRA CON MALA PRAXIS DE GESTIÓN LABORAL

La sentencia apenas parece relevante en el plano teórico, pues el criterio que sienta no innova casi nada respecto de la doctrina precedente. En cambio, sí que resulta de una gran trascendencia práctica, en la medida en que, de un lado, evidencia el dislate que a menudo se esconde tras la enmarañada estructura de entes instrumentales de las Administraciones públicas territoriales y, de otro, a mi juicio, rezuma un cierto exceso de rigidez y legalismo a la hora de enjuiciar judicialmente las decisiones de racionalización seguidas para poner un poco de orden en el «descontrol» del coste del personal público en tales entidades.

##### a) ¿Está incluida la reducción de las cuantías extra-salariales en el artículo 41 del ET?

En primer lugar, respecto al carácter abierto de la lista de condiciones de trabajo susceptibles de ser novadas, estamos ante una consolidada jurisprudencia, con expresas referencias a los conceptos extra-salariales. No obstante, el precedente citado, si bien mirado, no resulta tan patente como se da a entender. Al contrario, sin prejuzgar ahora la corrección técnica de la decisión final, evidencia dudas, ya en la redacción anterior a la reforma de 2012 que, como veremos, introduce cierto matiz que podría ser relevante, pese a que a la sentencia comentada no le ha merecido reflexión alguna. En efecto, la *STS de 27 de junio de 2005, rec. núm. 94/2004*, asume que el artículo 41 d) del ET usa un concepto –«remuneración»– mucho más amplio que el de «salario», por lo que integraría las «indemnizaciones o suplidos» (art. 26.2 ET). Pero admite tener dudas.

Así, reconoce que: «Y aun cuando se admitiera, a efectos meramente argumentales, que así no fuera con carácter general, en el presente caso estaría de todas formas afectado el sistema de remuneración, por cuanto a los conceptos litigiosos se los hace desaparecer, transmutándolos en "incentivos", concepto este cuya naturaleza es claramente salarial» (FJ 4.º).

Tampoco es muy precisa cuando descarta el precedente de la [STS de 22 de julio de 2013, rec. núm. 106/2012](#) (modificación no sustancial del sistema de dietas de Heineken España). Acier-ta, sí, cuando recuerda que la exclusión del artículo 41 del ET no se debió al carácter extra-salarial del concepto, sobre lo que no se discutió en el proceso, sino sobre el carácter sustancial o no del cambio del sistema de dietas. Ahora bien, ha silenciado un segundo argumento que llevó a la decisión –de revocar la sentencia de instancia (Audiencia Nacional), que había afirmado su carácter sustancial– adoptada por el Tribunal Supremo: «Porque el propio art. 38 del Acuerdo, al establecer las normas de abono de las dietas prevé la posibilidad de sustituir el sistema de pago de dieta fija por el compensatorio de los gastos y muestra que el objeto perseguido por la dieta es compensar el gasto y no beneficiar al trabajador pagándole una cantidad superior».

Esto es, el precedente no valora de forma aislada la condición de trabajo, atendiendo a lo que el cambio pudiera suponer de «pérdida», sino que exige atender a la finalidad de la partida afectada. Por tanto, su desnaturalización, aunque resulte favorable para el trabajador, podría corregirse desde decisiones que recuperen la racionalidad del concepto extra-salarial, sin acudir a la MSCT. Cierto, la sentencia de referencia no ignora, al contrario, la exigencia de una «valoración contextual» de la modificación para calificarla de sustancial (FJ 4.º, punto 2, *in fine*). No obstante, no parece darle la consistencia debida, incurriendo en cierta incoherencia.

Pero ahora, querría llamar la atención sobre algo que, como apunté, habría pasado, por completo, desapercibido para la sentencia críticamente aquí glosada. La última reforma del artículo 41.1 d) del ET ha incluido una precisión material: «y cuantía salarial». Se trata, en términos de dogmática jurídica, de una «norma particular incluyente» que, a diferencia del concepto que le precede, más amplio –«sistema de remuneración»–, precisa que se refiere a cuantías «salariales» –concepto más restrictivo–. Entonces ¿cabría dar a esta precisión legal el sentido de voluntad de introducir, al mismo tiempo, «una norma particular excluyente» –cuantías no salariales–? Si la ley establecía –y sigue asumiendo– una lista abierta, ¿por qué tuvo que precisar la materia relativa a la cuantía, dando una norma particular incluyente restrictiva? ¿Por qué no incluyó un texto más coherente, como, por ejemplo: «sistema de remuneración (aspectos estructurales) y sus cuantías (aspecto cuantitativo)»? No es lugar para hacer una disquisición mayor sobre tan sugerente tema<sup>1</sup>.

Aquí, aceptando, como hace la doctrina, el carácter abierto del listado legal, solo llamo la atención sobre la debilidad argumental de una sentencia que, al margen de la decisión que adopte, prescinde por completo de desentrañar el sentido de la norma cuando era pertinente, a mi modesto entender. Tampoco el tribunal de instancia, que sí dio relevancia al silencio legislativo,

<sup>1</sup> Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: *La reforma laboral a juicio de los Tribunales*, Madrid: La Ley, 2016, págs. 272 y ss.

para excluir el carácter de novación sustancial, hizo referencia alguna a este dato normativo, más consistente que la mera naturaleza extra-salarial de la dieta (algo que es plenamente asumido por la jurisprudencia, siempre que responda a esa finalidad y no oculte una causa retributivo-salarial, para lo que es indiferente el nombre jurídico dado; SSTS de [16 de diciembre de 2013](#), [rec. núm. 35/2013](#) y [7 de abril de 2015](#), [rec. núm. 1187/2014](#)).

## b) ¿Es sustancial la modificación extra-salarial en el contexto de una retribución superior?

Sin duda, aquí reside el aspecto más trascendente de esta sentencia, por cuanto que, a mi juicio, las debilidades e incoherencias del razonamiento de la sentencia quedan reflejadas con mayor intensidad y significado práctico en orden a cómo delimitar, en este caso, si se está o no ante una «modificación sustancial». Se trata de un concepto jurídico indeterminado cuya precisión sigue abierta a la polémica, científica y judicial (STS de [10 de octubre de 2005](#), [rec. núm. 183/2004](#)). De estas dificultades da cuenta una inveterada jurisprudencia social, bien traída por la sentencia analizada (SSTS de [11 de diciembre de 1997](#), [rec. núm. 1281/1997](#), [17 de abril de 2012](#), [rec. núm. 156/2011](#) o [25 de noviembre de 2015](#), [rec. núm. 229/2014](#), entre muchas).

Pero, más allá de esta complejidad teórica y del inevitable casuismo (enfoque empírico y no dogmático o teórico), se pueden sacar lecciones útiles. Desde luego, la principal, la recoge perfectamente la sentencia analizada, sin embargo, luego, su pronunciamiento no resulta, a mi juicio, enteramente coherente con la premisa. En efecto, la sentencia recuerda que debe primar, por otro lado acorde con los criterios de interpretación del artículo 3 del CC, el «enfoque contextual», no ya solo el individual meramente y aislado de la modificación. De este modo, es consolidada doctrina jurisprudencial la que identifica la sustancialidad de una novación con una triple perspectiva (SSTS de [26 de abril de 2006](#), [rec. núm. 2076/2005](#) y la citada de [25 de noviembre de 2015](#); esta última concluye que la modificación operada por El Corte Inglés, en el descuento de las consolas de juego de las nuevas versiones, Play Station 4 y XBOX One, no es sustancial ya que ni afectaría a alguna condición básica del contrato ni tendría suficiente trascendencia):

1. Contextual: el contexto convencional en que se inserta la modificación.
2. Valorativa: magnitud de la entidad del cambio en sí, cualitativa y cuantitativa (cuantía y alcance temporal).
3. Ponderativa: grado o nivel de sacrificio exigido por el cambio a los trabajadores, para lo que ha de atenderse incluso a eventuales compensaciones.

Precisamente, este enfoque contextual es el que habría llevado a la [STSJ de Galicia de 2 de junio de 2015](#), [rec. núm. 15/2015](#), a valorar la no sustancialidad de la modificación. Pero la Sala Social del Tribunal Supremo es muy contundente en el rechazo de esta doctrina, que considera «errónea», ya que el «nivel de derechos, por elevado que sea, no sirve para descartar que existe una MSCT. La determinación del carácter oneroso de los cambios ha de afrontarse por referencia a las alteraciones padecidas por los propios trabajadores de la Axencia...» (FJ 4.º, punto 3,

*in fine*). Con el debido respeto a la autoridad de la Sala, tengo para mí que no resulta enteramente coherente este razonar, que se ve ratificado poco después con su afirmación de que «la validez de la alteración del modo en que se compensa el gasto por manutención ha de enjuiciarse en sí misma» (FJ 5.º, punto 1, *in fine*), con una doble y, a mi entender, contrastante afirmación. La primera ya referida, la de que la valoración ha de hacerse siempre contextualmente, atendiendo siempre a «cualesquiera otras circunstancias concurrentes». Y aquí es claro que existirían «dos tipos de retribuciones» para remunerar una misma actividad –«viaje por razones profesionales»– (FJ 5.º, punto 1, *ab initio*). La segunda, su afirmación de que el fallo que adoptó en la STS 67/2016, reconociendo la existencia de las llamadas «dietas adicionales», que califica de condición más beneficiosa, «debe tomarse en cuenta [...] cuando se aborda la solución del segundo»: «para valorar si estamos o no ante una MSCT hemos de partir del resultado del primer conflicto», esto es, dos cuantías retribuyen un mismo concepto (FJ 2.º, punto 3).

Entonces, ¿por qué luego el Tribunal Supremo, pese a su loable pretensión de exquisita pedagogía, con una cuidada desagregación de todo el itinerario del razonamiento judicial, para hacer la justicia accesible al ciudadano más lego, recapitula que, «a la vista de todo ello», la constatación de las «dietas» adicionales (derivadas de una CMB salarial) «no puede tomarse en cuenta para enjuiciar la validez del acuerdo de 25 de febrero 2015 puesto que se trata de remuneración salarial...» [FJ 5.º, punto 1, *in fine*, letra a)]? De las dos una: o se tiene en cuenta –que es lo que ha hecho la sala gallega– o no –que es lo que decide, realmente, la sala casacional–, pero no las dos –incoherencia en la que, a mi juicio, incurre esta última–. En última instancia, según el precedente de la **STS de 22 de julio de 2013, rec. núm. 106/2012**, atender al verdadero fin u «objeto perseguido» por la medida que es «compensar el gasto y no beneficiar al trabajador pagándole una cantidad superior», según derivaría de la suma de percepciones –valoración contextual–, también es un aspecto a tener en cuenta, quizás no determinante, pero al menos sí relevante –como también evidencia el informe del Ministerio Fiscal, que interesó la desestimación del recurso de casación, por entender que se trataba de modificaciones accidentales en este caso–.

### c) ¿«La mancha de una mora, con otra verde (no) se quita»? Las normas laborales como buena praxis de gestión pública

No creo que podamos –ni debemos– ir más allá en el análisis de esta sentencia. Ir más allá nos llevaría a adentrarnos más por el vidrioso ámbito de la «política del derecho». Deriva que la Sala Social del Tribunal Supremo, aparentemente, querría no experimentar cuando advierte expresamente, en ambas sentencias sobre este asunto, que:

«Tema diverso es el de la conveniencia, ejemplaridad o descontrol de costes que pudiera comportar la gestión de los recursos humanos por parte de la Axencia. Se trata de reflexiones a las que ya hicimos frente en nuestra anterior STS 67/2016 y que en modo alguno pueden alterar la resolución del presente conflicto» –FJ 5.º, punto 3, letra F)–.

Aun compartiendo en lo sustancial esta posición jurisprudencial –que quiere diferenciar netamente el plano de la legalidad del plano de la oportunidad de gestión–, no puede ignorarse tampoco que esa frontera no es tan clara. Buena prueba de ello es el debate interno en la sala. Al respecto, muy brevemente, hay que recordar la pugna de precedentes en la STS 67/2016.

En efecto, frente a la precedente doctrina restrictiva en torno a la CMB en el sector del empleo público, en aras del más estricto principio de legalidad administrativo-presupuestaria (SSTS de [9 de septiembre de 2007](#), [RCUD 3474/2006](#) y [16 de febrero de 2009](#), [RCUD 1472/2008](#)), se optó por otra más expansiva, en favor del principio de legalidad laboral (SSTS de 25 de junio de 2014, [RCUD 1885/2013](#) y [RCUD 1994/2012](#)). Muestra del conflicto es el voto particular incluido en la nueva orientación de la mayoría, quien entiende que, en realidad, se estaba mucho más cerca de «prácticas desviadas del ordenamiento» que de «condiciones más beneficiosas». La STS 67/2016 opta claramente por la nueva doctrina correctora de la precedente.

No es el único ejemplo de permisividad jurisdiccional con prácticas de gestión pública de entes instrumentales público-empresariales, hasta el punto de mantenerlos, al menos en parte, al margen de las políticas de austeridad decretadas contra el conjunto de los empleados públicos –ya con el [RDL 8/2010](#) (Gobierno socialista), agudizado con el [RDL 20/2012](#) (Gobierno popular)–. Así, a título de ejemplo, la [STS 273/2016](#), de 6 de abril (afecta a personal subrogado de otras empresas público-empresariales, e integrado en la Agencia de Turismo de Galicia), mantiene, en línea con sus precedentes, la legitimidad de la exclusión de este tipo de personal laboral de las medidas de reducción de costes salariales del empleo público –en el caso la rebaja en un 5 % del salario de los empleados autonómicos gallegos–, pues las normas autonómicas no exigen solo un periodo de consulta-negociación a tal fin, sino un *acuerdo específico* –no será fácil convencer a los representantes de las bondades de la medida–. En cambio, sí se benefician, con toda corrección, de la jurisprudencia prohibitiva de medidas de austeridad retroactivas, como las relativas a la célebre –y polémica– pérdida de la paga extraordinaria ([STS de 18 de febrero de 2016](#), [rec. núm. 372/2014](#), también para esta Agencia).

Por supuesto, no seremos nosotros quienes devaluemos la necesidad de una gestión laboral también ejemplar de todos los empleadores públicos. No es asumible que estos, al igual que muchos empleadores privados, convencidos de que llevan la razón, infravaloren la utilidad de los procedimientos de negociación, a fin de racionalizar la estructura de costes del personal público. Por lo general, tales cambios necesitan de los procedimientos colectivos de buena fe, como el del artículo 41 del ET –SSTS de [13 de octubre de 2015](#), [rec. núm. 306/2014](#) y [19 de abril de 2016](#), [rec. núm. 116/2015](#)). Consecuentemente, y convencidos de que «la mancha de mora no se quita con otras verdes» –aquí hay demasiadas «prácticas manchadas» o desviadas–, creemos que la jurisprudencia tiene también el deber de alentar las buenas prácticas de gestión laboral novadora, siendo estrictos con la exigencia de sus presupuestos –[art. 41 ET](#)–. Por eso no dudamos de la razonabilidad de la decisión jurisprudencial, aunque le pidamos mayor solidez argumental y, en ocasiones, una mayor coherencia.