

## El «retorno del hijo pródigo»: ¿Re-civilizar, re-criminalizar o re-socializar las relaciones laborales?

*Un gran horror  
quiebra columnas, tiempos;  
los reemplaza por cielos  
intemporales. Andas, ando,  
por entre escombros  
de estíos y de inviernos  
derrumbados. Se extinguen  
las normas y los pesos.  
Todo hacía atrás la vida,  
se va quitando siglos,  
frenética, de encima;  
desteje, galopando,  
su curso, lento antes;  
se desvive de ansia*

*de borrarse la historia,  
de no ser más que el puro  
anhelo de empezarse  
otra vez. El futuro  
se llama ayer. Ayer  
oculto, secretísimo,  
que se nos olvidó  
y hay que reconquistar  
con la sangre y el alma,  
detrás de aquellos otros  
ayeres conocidos.  
¡Atrás y siempre atrás!  
¡Retrocesos, en vértigo,  
por dentro, hacia el mañana!*

**P. Salinas**

La voz a ti debida

*El derecho del trabajo posee ... como característica la de estar más alejado de la técnica jurídica que otras ramas del derecho, y más próximo a las luchas ideológicas.*

**Camerlynk, G. H. y Llyon-Caen, G.**

Derecho del Trabajo

1. Decía el profesor francés VERDIER, hace más de un cuarto de siglo, al presentar un coloquio sobre la singularidad del Derecho del Trabajo respecto de otras ramas jurídicas, que no es posible interpretar, y, por tanto, aplicar, la norma laboral sin tener presente su «razón de ser última» (su esencia). Consecuentemente, por engorrosa, e incluso inútil, que pueda parecer a los operadores jurídicos, incluida la judicatura, una cuestión de este tipo, pues ya bastante tendrían con identi-

---

**No es posible interpretar, y, por tanto, aplicar, la norma laboral sin tener presente su «razón de ser última» (su esencia)**

---

car el contenido normativo concreto de una «Legislación Laboral» tan cambiante y técnicamente deficiente, resulta inexorable. Más allá de la comodidad, o de la incomodidad de la misma para cada uno, la experiencia práctica confirma su irrenunciabilidad.

El problema mayor es que, como le replicaba otro gran laboralista francés, A. SUPIOT (1993), la respuesta a esa cuestión no es nada pacífica. Desde luego no lo es en los orígenes del mismo en las «leyes obreras», ni en su institucionalización posterior,

pese a la concepción de la que se suele partir, desde una posición –crítica– u otra –adherente–, afirmando la pretendida razón tuitiva del trabajador como la única propia del «código genético» de la norma laboral, esto es, la síntesis comprensiva de la «entera cadena de ADN» del Derecho del Trabajo como rama jurídica autónoma y diferenciada. Pero la cuestión adquiere «nueva juventud», y mayor refrendo, en el actual contexto de reformas en el que la «Ley Laboral» va más allá de una respuesta productivista coyuntural para conformar todo un orden jurídico nuevo y distinto,

---

**La «Escuela Económica» parecería haberse tomado una cumplida revancha sobre la «Escuela Romántica» («Humanista»)**

---



---

**El problema mayor es que la respuesta a esta cuestión no es nada pacífica**

---

más atento al principio económico de adaptación permanente a las demandas del mercado (primado del enfoque de gestión empresarial), en detrimento de las razones de protección del trabajador. La «Escuela Económica» parecería haberse tomado una cumplida revancha sobre la «Escuela Romántica» («Humanista»), sin que haya de imputarse a un «color político», pues

bien para defender el orden establecido, bien para corregirlo, parcialmente, tanto la «derecha» –social y política– como la «izquierda» –social y política– parten de esa primacía de la Economía.

Militando entre los segundos –críticos–, esta concepción institucionalizada del Derecho del Trabajo fue insuperablemente reflejada por mi maestro, el profesor VIDA SORIA, cuando, también hace ya muchos años, concluyera que el Derecho del Trabajo fue, es y será siempre –según previsión de experiencia, no porque le gustara tampoco el oficio de profeta jurídico– *un conjunto normativo excepcional destinado a la integración de los trabajadores* –«clase obrera»– en el orden socio-económico dado en cada momento. Esta función integradora y esta cualidad de excepcionalidad no habrían cambiado con la institucionalización del Derecho del Trabajo en el Estado Social de Derecho («*La esencia y existencia del Derecho del Trabajo*»). De este modo, se comprende mejor no ya solo que el vigente periodo reformador laboral español –pero también en otros países europeos, y no solo Grecia y Portugal, también Italia, Francia, Alemania...– tenga el sentido de una solución de emergencia o

---

**El Derecho del Trabajo fue, es y será siempre un conjunto normativo excepcional destinado a la integración de los trabajadores en el orden socio-económico dado**

---

---

## La «excepcionalidad» ni fue ni es coyuntural para una norma basada en el primado de las leyes económicas de mercado

---

reformas en una época de crecimiento económico, donde ya no apremia aquel escenario crítico, como reconocen, con cierta perplejidad, otros dos maestros de la disciplina jurídico-laboral, ahora expresidentes del Tribunal Constitucional (Miguel RODRÍGUEZ-PIÑERO y María Emilia CASAS; Editorial marzo/2016 de su [revista](#)). En suma, la «excepcionalidad» ni fue ni es coyuntural para una norma basada en el primado de las leyes económicas de mercado, sino que fue, y es estructural, marca de su código genético.

2. ¿Por qué adentrarse, siquiera brevemente, sobre un terreno tan resbaladizo y vidrioso como este, plagado de fastidiosos lugares comunes –se preguntaría cualquier avezado lector–, provocando el fastidio del afanado operador jurídico, incluida la gestión empresarial? Primero, porque, a la vista de los últimos discursos políticos, sociales e incluso académicos, esa genética laboral, cuando menos ambivalente, parece más olvidada de lo que debería, confirmando, en la línea del poema elegido como aproximación metafórica al tema del Editorial, la necesidad de desvelarlos volviendo a esos «otros ayeres conocidos». Segundo, y mucho más importante, porque la Comisión Europea acaba de lanzarnos un nuevo desafío de «modernización social», con inexorable afectación para el modelo regulador de las relaciones de trabajo del inmediato futuro, propio de una sociedad en la que el trabajo ya no ocupa el centro de la modernidad.

La reciente –8 de marzo de 2016– comunicación «[Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales](#)», acompañada de otros documentos anexos que le sirven de contexto, esbozando sea presupuestos sea orientaciones del nuevo debate socio-económico y político-institucional, nos pone en la necesidad de «tomarnos en serio» la necesidad de redefinir los marcos normativos e institucionales vigentes tanto de los sistemas de bienestar como del mercado de trabajo, en la línea de favorecer un modelo capaz de crear no solo más sino mejores empleos. No se trataría de crear nada nuevo, sino más bien de «superar la crisis con perspectiva de futuro», de modo que las soluciones no solo promuevan la productividad y el crecimiento, sino una «Unión» más «justa». Este valor de progreso social justo se identifica con el paradigma clásico de la OIT, el que pretendió, también desde sus orígenes (1944) y el célebre «Espíritu de Filadelfia», eliminar la identificación del trabajo con una mercancía, para concebirlo como una de las principales fuentes de la «vida digna». De este modo, se enfatiza, como «pilar» segundo, la garantía de un marco de «condiciones de trabajo justas».

Consecuentemente, y sin valorar si se está más ante una nueva «fórmula mágica», vacía de sentido real («*flatus vocis*»), como me inclino a pensar, que ante una propuesta de renovación de los marcos jurídico-laborales sería, parece abrirse una nueva etapa político-institucional y social

orientada a propiciar reformas laborales con una perspectiva diferente, más equilibrada que la de la anterior Legislatura. Entronca directamente, pues, con el debate promovido en nuestro país, en esta Legislatura, tan extravagante como efímera –a lo que parece–, y que apuntamos en el

[Editorial del mes de marzo](#), en torno a la necesidad no de alentar una «nueva reforma laboral» (de utilidad agotada), sino de hacer un «nuevo Estatuto de los Trabajadores», en el que el valor de la flexibilidad verdaderamente interactúe equilibradamente con el de la seguridad. A diferencia del aquel Editorial, ahora se propone reflexionar sobre el sentido de ese debate no en función de «programas ideológico-políticos», sino de prácticas recientes.

---

**Parece abrirse una nueva etapa político-institucional y social orientada a propiciar reformas laborales con una perspectiva diferente, más equilibrada**

---

3. Antes de ello, no es posible obviar que el actual modelo regulador de nuestras relaciones de trabajo constituye una inequívoca, aunque errática, plasmación del paradigma abanderado por la Comisión Europea en la anterior campaña de «modernización» del Derecho del Trabajo [[Libro Verde. Modernizar el Derecho laboral para afrontar los retos del Siglo XXI. COM \(2006\), 708 final, 22 de noviembre](#)]. El proceso reformador laboral vivido desde 2010 hasta 2014 (por lo tanto incluyo la fase anterior de un Gobierno de diverso color, pero igual de presionado por el poder de la gobernanza económica internacional) no hace sino reflejar ese oxímoron que es y representa la expresión, barbarismo lingüístico, «*flexiguridad*», expresión deliberadamente ambigua que trata de fusionar dos valores antitéticos para forjar un reequilibrio dinámico: que la creciente flexibilidad en la gestión laboral vaya compensada por la externalización social del coste que generaría en términos de una razonable seguridad. Sin volver ahora sobre el detalle de estos procesos, lo cierto es que la precedente «modernización» ha tenido su evolución a las espaldas, mirando mucho más hacia atrás, como de nuevo nos evoca el poema del inicio, que hacia

---

**El derrumbe actual de «las normas y los pesos [equilibrios]» jurídico-laborales precedentes se ha hecho más pensando en un «futuro» que se llama «ayer económico-liberal» que en la innovación**

---

el futuro. Esto es, también siguiendo la metáfora del poeta, el derrumbe actual de «las normas y los pesos [*equilibrios*]» jurídico-laborales precedentes se ha hecho más pensando en un «futuro» que se llama «ayer económico-liberal» que en la innovación exigida para un verdadero mañana, dada la incisiva «*re-mercantilización*» de las relaciones de trabajo.

Precisamente, la institucionalización del modelo de regulación del trabajo por parte del «Constitucionalismo Social» de mediados del siglo XX (su actual dimensión internacional en [http://comunicacion.uva.es/export/sites/comunicacion/\\_documentos/Leccion-Fernando-Valdes.pdf](http://comunicacion.uva.es/export/sites/comunicacion/_documentos/Leccion-Fernando-Valdes.pdf)) promovió, entre otras cosas, el reconocimiento de que el contrato de trabajo no era, como quería el pensamiento liberal, un contrato como cualquier otro de «compra y venta de servicios», sino que involucraba tanto la compra del trabajo como la persona del trabajador. Por eso, en gran

medida, la historia político-jurídica de las sociedades típicas de economía de mercado es la historia de la tensión continua entre *mercantilización/desmercantilización* de las relaciones sociales de trabajo. Se reprocha de continuo –el FMI no cesa en su empeño y tampoco deja de hacerlo el sector empresarial a través de las [propuestas de la CEOE](#)– a la norma laboral «rigideces» de mercado –eufemismo que evita decir claramente que se trata de rebajar costes laborales mediante la eliminación de derechos–. Pero tras esa visión no hay sino un juicio de reproche más basado en creencias («fe») que en razones («ciencia») económicas, que convierte a aquella en la principal culpable de la baja productividad y, por lo tanto, de la menor capacidad de creación de empleo.

Como si de una suerte de parábola del «hijo pródigo» evangélico (Lucas 15:11-32) se tratara, el Derecho del Trabajo, emancipado en su tiempo del tronco común –Derecho Civil–, habría visto cómo su función distributiva –a través de «garantías de seguridad»–, «degeneraría» –se dice–, en época de profunda crisis, en «dispendios» o «excesos» de protección para unos –cada vez menos trabajadores indefinidos–, en detrimento de las oportunidades de otros –cada vez más, los desempleados y los trabajadores precarios–. Consecuentemente, es necesario un retorno al «redil» del «padre jurídico», de modo que el principio de libertad de decisión –típica de las normas de Derecho privado liberal– reine sin ataduras, a fin de asegurar la ventaja de las empresas en los mercados. Por lo tanto, la actual etapa, al facilitar mayor poder para la libre gestión empresarial –función productiva–, simultáneamente genera una paralela inseguridad para el trabajador, que ha de ajustar condiciones de empleo y de trabajo constantemente a las demandas de mercado y a las necesidades de rentabilidad (SUPIOT, A.: *El Espíritu de Filadelfia. La justicia social frente al mercado total*, 2011). De este modo, frente a la propuesta de la nueva comunicación «[Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales](#)» relativa a propiciar marcos que garanticen transiciones hacia nuevos empleos «dignos y estables», nuestro sistema facilitaría todo lo contrario, la vivencia en una órbita de continua inseguridad y disponibilidad (RODRÍGUEZ-PINERO, M. y CASAS, M. E., 2016).

---

**Frente a la propuesta de la nueva Comunicación «Apertura de una consulta sobre un pilar europeo de derechos sociales» relativa a propiciar marcos que garanticen transiciones hacia nuevos empleos «dignos y estables», nuestro sistema facilitaría todo lo contrario**

---

4. El paralelismo con una suerte de regreso a un pasado ordoliberal del sistema de economía de mercado, en el que el Estado no solo debe proveer un marco jurídico-laboral idóneo para asegurar la libertad de competencia, sino también asegurar la producción de «valores sociales» típicos de una cultura de responsabilidad, disciplina y favor hacia el emprendimiento, en el que la conflictividad laboral se reduzca a la mínima expresión, se produciría también con la paralela «*re-criminalización*» de las relaciones de trabajo. Aunque es su claro «buque insignia», las restricciones vividas en los dos últimos años en el ejercicio del derecho de huelga no es la única manifestación de ese movimiento de enfatización de la dimensión penal del mundo del trabajo, así como tampoco tiene una orientación unilateralmente represiva de los derechos de los traba-

jadores, sino que también conoce manifestaciones de reforzamiento de la protección frente a los incumplimientos de los mismos. Ciertamente, en el primer plano –el restrictivo de derechos nucleares del Estado Social y Democrático de Derecho–, el denominado «conflicto de Airbus», ha concentrado las mayores críticas de regresión jurídico-laboral, ante la constancia de un elevado número de condenas en aplicación del apartado 3 del artículo 315 del [Código Penal](#) (de origen pre-constitucional), en contraste con la práctica inaplicación de sus apartados 1 y 2 –tutela de las violaciones del derecho de huelga–, pone de relieve no solo la asimetría de esta regulación, sino la falta de efectividad real de la protección del derecho.

La conocida Sentencia del [Juzgado de lo Penal n.º 1 de Getafe, 57/2016, de 16 de febrero \(procedimiento abreviado 276/2014\)](#), que ha considerado que no tiene dimensión penal el caso Airbus, a diferencia de lo fallado en otras sentencias condenatorias, devuelve una cierta confianza sobre la capacidad del sistema para reconducir la conflictividad socio-laboral que le es propio, y no por la vía penal, pues una excesiva penalización lleva no solo a la inefectividad del Estado de Derecho sino también a un debilitamiento de la Democracia misma. Como sería también un dislate, a mi juicio, reconducir las «duras» manifestaciones típicas de todo conflicto hacia la represión penal –delito de injurias– o civil –vulneración del derecho al honor–, cuando en juego están derechos fundamentales como la libertad sindical y la libertad de expresión; pero sin que, por ello, se acepte cualquier tipo de crítica sindical. De ahí que merezcan una favorable acogida doctrinas como las sentadas en la [STC 203/2015, de 5 de octubre](#) (deniega el amparo de un representante sindical que se había excedido en la crítica a una trabajadora expedientada, lesionando su derecho al honor), o en la [SAN 220/2015, de 18 de diciembre](#) (niega que, en el seno de un intenso conflicto laboral, la crítica de «terrorismo empresarial» pueda ser calificada como lesiva del derecho al honor).

Esta garantía de reconducción de los conflictos laborales por su canal jurídico natural, específico, no solo beneficia a los trabajadores, también a los empleadores. En este sentido, fuera de los casos más típicos de la «accidentalidad laboral» –así como los delitos contra los derechos de los trabajadores extranjeros, en relación con la lucha contra la explotación laboral de las personas inmigrantes, entre otros (título XV CP: arts. 311 a 318 CP)–, la crisis y ciertas persistentes prácticas fraudulentas empresariales para eludir responsabilidades laborales, ponen el acento una y otra vez sobre la referida dimensión penal de la protección laboral, cuando, en un maduro y civilizado sistema de relaciones laborales, tal vertiente debería ser muy residual. En la [glosa de la STS, Sala 2.ª, de 16 de junio de 2014](#), tuvimos la ocasión de poner de relieve la creciente trascendencia penal que estaba adquiriendo el control empresarial sobre el email de los empleados, mostrándose

---

**La garantía de reconducción de los conflictos laborales por su canal jurídico natural, específico, no solo beneficia a los trabajadores, también a los empleadores**

---

la Sala Penal muchísimo menos comprensiva que la Social, e incluso que el Tribunal Constitucional, con ese interés empresarial al control de la actuación de sus empleados en el marco de las nuevas tecnologías. Más recientemente, y en un ámbito muy diferente, pero de creciente difusión práctica en estos

tiempos, la *SAP de León 1/2016, de 4 de enero*, ha condenado por el delito de insolvencia punible (art. 257 CP en la redacción vigente en la fecha del conflicto; hoy art. 259 tras su reforma por *Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo*) a un empleador que, en el marco de un despido objetivo económico, maniobra para situarse en insolvencia –hace desaparecer las empresas originales para crear un entramado nuevo que impida el cobro–, a fin de no abonar las indemnizaciones debidas por despido declarado improcedente.

5. Pero si, con carácter general, no creo en la citada «re-criminalización» de las relaciones laborales –más propio de un «Derecho penal simbólico» que de un instrumento útil para la garantía del cumplimiento efectivo de los derechos y deberes en el ámbito laboral–, tampoco tengo confianza alguna en que la corrección efectiva del desequilibrio referido, a raíz de la «re-mercantilización» del contrato de trabajo, pueda venir de un retorno a las vigentes técnicas de garantía civil, apelando a la evolución de los mecanismos de tutela del «contratante débil» y la defensa del principio de equilibrio *ex* buena fe de las prestaciones contractuales. Cierto, no es posible desconocer aquí, si bien su trascendencia y complejidad requería de un mayor espacio del disponible para un Editorial, que no son pocos los espacios actuales donde las técnicas de tutela civil parecen mostrar una dimensión tuitiva mayor que las propias de la norma laboral. Y tampoco cabe ignorar los éxitos que esa nueva dinámica de protección civil está cosechando para los «consumidores» (mayoritariamente trabajadores, aunque también pensionistas).

---

**No creo en la «re-criminalización» de las relaciones laborales, tampoco tengo confianza alguna en que la corrección efectiva del desequilibrio pueda venir de un retorno a las vigentes técnicas de garantía civil**

---

En este sentido, salvando las distancias, es útil comparar la respuesta de ambas salas del Tribunal Supremo a un problema de insuficiente información. Así, la «solución civil» a la problemática generada, en el contexto de la crisis, para los accionistas –del tramo minorista– que compraron acciones cuando Bankia salió a cotizar en Bolsa –pero cuya razón de fondo está sirviendo también para los suscriptores de «participaciones preferentes»; no para los accionistas mayoritarios y mejor informados (los llamados clientes institucionales)–, de modo que la falta de transparencia, esto es, la falta de consentimiento informado, está llevando a la nulidad de esas cláusulas, pese a los cuantiosos costes derivados para la entidad financiera (*STS, Sala 1.ª, 23/2016, de 3 de febrero*). En cambio, para esta misma empresa, la «solución laboral» al derecho a la información suficiente sobre los criterios por los cuales son elegidos unos empleados como «carne de despido» y otros resultan «salvados» es denegar tal derecho individual, sobre la base de que ya fueron fijados –eso sí, muy genéricamente– en el acuerdo colectivo adoptado, a cuya información deberían acudir, de modo que o se presume que lo conocen o se sobrecarga a los trabajadores con la prueba de su solicitud (*STS, Sala 4.ª, 219/2016, de 15 de marzo, RCU 2507/2014*). La importancia de esta última sentencia hará que le dediquemos un detallado *Diálogo* en el próximo número del mes de julio, bastando ahora con esta cita.

No es el único ámbito de decisiones contractuales en los que cabe comparar la opción de política jurídica de una sala y otra, como en esta Revista hemos evidenciado en más de una ocasión. Así sucede, por ejemplo, en relación con el impacto innovador de la crisis en la dinámica institución de la novación de condiciones contractuales, habiendo remitido la Sala Social a la Sala Civil tradicionalmente para la «cláusula *rebus sic stantibus*». Una síntesis de la evolución rupturista con la rigidez tradicional aparece en la [STS, Sala 1.ª, de 15 de octubre de 2014, rec. núm. 2992/2012](#).

Los ejemplos de omnipresencia, excesiva a mi juicio, de la «solución civil» para ensayar respuestas a los desequilibrios establecidos por la norma laboral en múltiples materias, con un claro detrimento de la «solución laboral» específica o autónoma, están sucediéndose en relación con novedades de la reforma (es el caso, paradigmático, pero no único, de la [STS, Sala 4.ª, de 22 de diciembre de 2014](#) cuando vence la ultraactividad de un convenio sin que haya otro de ámbito superior para cubrir sus vacíos); o para materias en las que ese desequilibrio entre la posición empleadora y la del trabajador había venido siendo tradicional (es el supuesto de la resolución extrajudicial *ex art. 50 ET*, permitida al empresario, no al trabajador, hasta la [STS de 20 de julio de 2012, RCU 1601/2011](#), confirmada por la [STS, Sala 4.ª, de 28 de octubre de 2015, RCU 2621/2014](#), con un magnífico [comentario](#) crítico por la profesora MIÑARRO YANINI en el núm. 396 de esta Revista). La tradicional tendencia de la jurisprudencia a interpretar el sentido de las normas convencionales estatutarias más atendiendo a la hermenéutica de los contratos que a su configuración como norma jurídica, no obstante su tradicional naturaleza híbrida, también puede situarse en esta dirección de «re-civilización» de las reglas laborales.

---

**Son muchos los ejemplos de omnipresencia, excesiva a mi juicio, de la «solución civil» para ensayar respuestas a los desequilibrios establecidos por la norma laboral**

---

6. En cualquier caso, y por no hacer más extenso –y tedioso– este relato de experiencias que evidencian este movimiento, parece claro concluir que si no cabe negar que toda reconducción al «imperio del Derecho» de las «Leyes basadas en la Economía» (como son las leyes de reforma laboral 2012-2014), a fin de hallar el sentido práctico equilibrado de estas, expresa siempre una manera de «civilización» de las relaciones sociales de producción (SUPIOT, A., 1993), no por ello ha de confundirse con un retorno –resignado– a los imperativos del Derecho Civil, en detrimento de las soluciones de autonomía y de especificidad del Derecho –Social– del Trabajo. Tratar al trabajador como un sujeto de derechos y no solo como un factor productivo, sin ignorar los imperativos de gestión flexible del empleador, es una exigencia inherente a la «doble alma» del Derecho del Trabajo –productiva y distributiva, o viceversa–, que está en su código genético y que el nuevo impulso comunitario a

---

**Toda reconducción al «imperio del Derecho» de las «Leyes basadas en la Economía» expresa siempre una manera de «civilización» de las relaciones sociales de producción**

---

al trabajador como un sujeto de derechos y no solo como un factor productivo, sin ignorar los imperativos de gestión flexible del empleador, es una exigencia inherente a la «doble alma» del Derecho del Trabajo –productiva y distributiva, o viceversa–, que está en su código genético y que el nuevo impulso comunitario a

la «re-socialización», como parte central de la propuesta a la construcción del «piso social», se tenga la opinión que se tenga respecto de su credibilidad, llama a restaurar. En suma, los problemas del momento actual convergen, por enésima vez, con los problemas de siempre. A tal fin, el crucial papel del juez social –y de la doctrina científica que ha de asistirle, conceptual y también críticamente–, no debe ser el de buscarles solución proveniente de otros sectores jurídicos, incluso del llamado marco común, para mantener o conservar el equilibrio, imperativo inexorable del constitucionalismo social, y sobre todo transnacional, todavía hoy vigente y prevalente sobre el económico-liberal. Más bien, su función debe ser adaptar, corregir o incluso abrogar, según los casos, el nuevo marco legal a los valores, derechos y principios que son propios del Derecho Social del Trabajo.

Desde esta perspectiva, y por poner un ejemplo ilustrativo, no cumple este canon de primacía de la solución específica y diferenciada la doctrina constitucional que se contenta con dar una respuesta indiferenciada a las exigencias de protección de los derechos de privacidad de los empleados, aceptando para su legitimidad que basta con la información genérica de la instalación de cámaras derivada de las indicaciones exigidas para los clientes

([STC de 3 de marzo de 2016](#)). En cambio, sí cumple, a mi juicio, y al margen de la suerte que corra –seguramente adversa– en la doctrina de suplicación, con este imperativo de búsqueda de soluciones de autonomía, la [Sentencia 50/2015, de 18 de febrero](#), del Juzgado de lo Social n.º 33 de Barcelona –actuando como sustituto del juez del Juzgado de lo Social n.º 10 de Barcelona (veremos en la sección Diálogos diversas sentencias de este comprometido juez social, emblema del paradigma de «juez Robin Hood»)–, que, en relación con el espinosísimo tema de la calificación de la prostitución como trabajo sexual por cuenta ajena o por cuenta propia, asume la autonomía de la solución laboral, en detrimento de cualquier otra –sea penal, sea civil, sea administrativa–, para atribuirle la condición de una relación asalariada cuando se dan los presupuestos de la norma laboral. Naturalmente, esta decisión, fruto de su tiempo, salva la solución que pudiera darse por el legislador social nacional a raíz de la [Resolución del Parlamento Europeo, de 26 de febrero de 2014, sobre explotación sexual y prostitución y su impacto en la igualdad de género](#).

---

**La STJCE de 20 de noviembre de 2001 no tuvo ningún reparo en calificar la prostitución como una prestación de servicios remunerada, según las normas de Derecho Económico Comunitario**

---

---

**No cumple el canon de primacía de la solución específica y diferenciada la doctrina constitucional que se contenta con dar una respuesta indiferenciada a las exigencias de protección de los derechos de privacidad de los empleados**

---

Sin embargo, en espera de una solución nacional específica a la vista de ese modelo de prohibición, y al igual que la [STJCE de 20 de noviembre de 2001](#) no tuvo ningún reparo en calificar la prosti-

tución como una prestación de servicios remunerada, comprendida en el concepto de actividad económica, según las normas de Derecho Económico Comunitario, al margen de las consideraciones ideológicas o morales de la época, la decisión de instancia social referida primará el enfoque de género –derechos fundamentales– sobre cualquier otra consideración ética o ideológica. Sus notables dudas sobre la

continuidad a día de hoy de esta jurisprudencia comunitaria, en virtud del impacto de la referida resolución parlamentaria, no le impide reclamar la primacía de la razón protectora derivada de la prohibición de cualquier tipo de discriminación, máxime estando en juego la libertad y dignidad de las personas. Pero, como veremos en el [primer Diálogo con la jurisprudencia](#) de este número, la propia invocación de las normas comunitarias trae al primer plano de la escena la ambivalencia de la regulación, que trata de conciliar el difícil e inestable equilibrio entre opuestos. En suma, al igual que el trabajo no es ni (solo) un «castigo» (divino o humano) ni (solo) una «bendición» (divina o natural) para las personas, la norma social que lo regula tampoco resulta ni (solo) una norma de protección ni (solo) una norma de gestión productiva, pero es la norma social la mejor preparada para componer y recomponer de continuo su civilizada convivencia.

---

**Al igual que el trabajo no es ni (solo) un «castigo» (divino o humano) ni (solo) una «bendición» (divina o natural) para las personas, la norma social que lo regula tampoco resulta ni (solo) una norma de protección ni (solo) una norma de gestión productiva**

---

Cristóbal Molina Navarrete  
Director