

DEF. – Trabajo y Seguridad Social

Recursos Humanos

Comentarios y Casos Prácticos

ISSN: 1138-9532

Revista mensual núm. 400

Julio 2016

En abierto

EDITORIAL

- Verano y salario variable: El Tribunal Supremo «alienta» las vacaciones
Cristóbal Molina Navarrete

ESTUDIOS

- Prueba de la discriminación, lesión de derechos fundamentales y acoso en el proceso laboral
José Fernando Lousada Arochena
- Pensión de viudedad y derecho a la igualdad: Puntos críticos
Isabel Villar Cañadas
- El crédito horario: Principales problemas aplicativos
Francisco Ramos Moragues
- El recorte de pensiones en el sur de Europa: Distintas interpelaciones constitucionales
Francisco Miguel Ortiz González-Conde

ACTUALIDAD DE LAS RELACIONES LABORALES

- El fomento de la contratación: Balance del periodo 2012-2015
Joan Alujas y Fernando Barbancho

DIÁLOGOS CON LA JURISPRUDENCIA

- Conducir ebrio fuera de la jornada laboral: ¿Causa justa de despido?
Margarita Miñarro Yanini
- Carta de extinción individual y despido colectivo
C. Esther Morales Vázquez
- ¿Unidad esencial del vínculo o ruptura de la cadena contractual? El tiempo apremia
Yolanda Maneiro Vázquez
- Llamamiento tardío de un trabajador fijo discontinuo: Posibles efectos
Pilar Palomino Saurina
- Otra vuelta de tuerca sobre el elemento teleológico en el accidente de trabajo *in itinere*
Juan Carlos Rojas Martín



Área de Laboral

MÁSTERES

- Doble Máster en Práctica de la Abogacía y Asesoría Jurídico Laboral
- Máster Profesional en Asesoría Jurídico Laboral
- Máster Profesional en Dirección y Gestión de Recursos Humanos - RRRH

CURSOS

- Curso Avanzado sobre Gestión de Nóminas y Seguros Sociales
- Curso de Auditoría Laboral
- Curso de Gestión de Clientes para Despachos Profesionales
- Curso de Perfeccionamiento y Actualización Laboral

- Curso Monográfico de Gestoría Fiscal, Laboral y Contable
- Curso Monográfico de Movilidad, Extranjería y Nacionalidad
- Curso Monográfico sobre el Sistema de Liquidación Directa (CRET@)
- Curso Monográfico sobre Práctica en Despidos
- Curso Monográfico sobre Práctica en Negociación Colectiva
- Curso Monográfico sobre Procedimientos Administrativos en el Ámbito Sociolaboral
- Curso Monográfico sobre Relaciones de la Empresa con la Seguridad Social
- Ver más



Presencial y online

MADRID P.º Gral. Martínez Campos, 5
BARCELONA C/ Gran de Gràcia, 171
VALENCIA C/ Alboraya, 23

902 88 89 90
914 444 920
www.cef.es

**TE LLAMAMOS
GRATIS AHORA**



EDITORIAL

VERANO Y SALARIO VARIABLE: EL TRIBUNAL SUPREMO ALIENTA LAS VACACIONES ¿O NO TANTO?



Cristóbal Molina Navarrete

Catedrático. Universidad de Jaén

Sea como quiera, desde hace algún tiempo, se ha comenzado a pedir entre nosotros ... reconocerse a la jurisprudencia moderna una verdadera fuerza creadora de derecho ... La cuestión que se presenta aquí se puede traducir brevemente ... diciendo que se trata de saber si ... podemos y debemos hoy reconocer un poder pretoriano a la jurisprudencia

F. Génys

1. Hace pocas semanas podíamos leer, no solo en la **prensa** económica especializada, que la negociación colectiva está siendo, para las fábricas españolas de coches, una gran fuente de competitividad. ¿Por qué? Porque gracias al plus de flexibilidad consensuada que proporciona, las plantas españolas aparecen mucho más «atractivas» a los ojos de las cúpulas de los grandes grupos productores e inversores, que no la hallan en su país o en otros, dado que vivimos en un mundo de economía competitiva mundial. La cuestión no es solo nacional, ni tan siquiera europea, como prueba el que también China ande afanada hoy en busca de una «nueva piedra filosofal» para mantener su posición principal en la economía mundial. Así, conocemos en estos días que **las autoridades chinas, muy preocupadas por la «des-localización»** que empiezan a sufrir por el impacto de otros países vecinos con salarios todavía más bajos que los suyos, quieren equilibrar esta doble exigencia de evitar la «fuga de empresas» y elevar los salarios de una mano de obra cada vez más cualificada.

La negociación colectiva está siendo una gran fuente de competitividad

Aunque no es todo brillo en esa visión compartida de la flexibilidad (recuérdese la crítica jurisprudencial a la práctica pactada de las «dobles escalas salariales», en detrimento de

De los «usos flexibles de la negociación colectiva» nos centraremos en el «salario del periodo de vacaciones» porque somos los que más vacaciones disfrutamos

de la negociación colectiva» pro gestión competitiva hallaríamos un listado amplio de casos, apenas repasáramos la extensa y compleja negociación colectiva de nuestro país. Por supuesto, no es nuestra pretensión. Aquí nos centraremos en uno de ellos, cierto entre los más exitosos en los Manuales de Gestión de «recursos humanos», cual es el favor por la «retribución variable» y su proyección convencional, especialmente, en el «salario del periodo de vacaciones». Aunque sea porque julio es uno de los meses con mayor afluencia vacacional, también para los españoles, dado que somos, junto a alemanes, franceses y daneses, no solo de los que más vacaciones disponemos sino de los que más los agotamos («30 de 30»), merece la pena una reflexión al respecto y, a ser posible, que resulte positiva para, al menos, quienes se aprestan a cumplir con esa «verdad estadística».

2. Para ello hemos elegido la primera gran noticia jurídico-laboral que abría la temporada de verano, al menos en lo que a información de tribunales se refiere: «*El Tribunal Supremo "sube" el salario de vacaciones*» fue el titular elegido en la mayoría de los periódicos digitales, para noticiar el que parece vislumbrarse como un nuevo giro copernicano en la jurisprudencia social. Como siempre, «nunca llueve» –mejor aquí, «nunca luce» el sol– al «gusto de todos». Sin duda, los trabajadores y sus representantes la esperaban con fruición, pues apenas se trataría de una suerte de «crónica de una rectificación jurisprudencial» anunciada, dado que el cambio vendría obligado por derivar de una pretoriana jurisprudencia comunitaria –*STJUE de 22 de mayo de 2014, C-539/12, «doctrina Lock»*–. En este caso, su valedor o «campeón nacional» –rememoro las justas medievales, tan del gusto de hoy– habría sido la Audiencia Nacional, un año antes –*vid. SAN 136/2014, de 21 de julio de 2014, rec. núm. 128/2014, caso Telefónica de España, SAU*; luego reafirmada numerosas veces: *SSAN 151/2014, de 17 de septiembre, rec. núm. 194/2014, empresa Swissport Spain, 196/2014, de 11 de diciembre, rec. núm. 268/2014, caso Contact Center, 4/2015, de 14 de enero, rec. núm. 284/2014, Extel Contact Center y 45/2015, de 20 de marzo, rec. núm. 18/2015, caso Telefónica Móviles*–.

«El Tribunal Supremo "sube" el salario de vacaciones». Las empresas y sus gestoras temían que llegara este día

la inserción de los trabajadores más jóvenes; *STS, Sala 4.ª, de 24 de noviembre de 2015, rec. núm. 304/2014*), resulta incuestionable su mayor eficiencia respecto de la «flexibilidad impuesta», por los más elevados «costes de transacción» que esta genera respecto de aquella. De esos «usos flexibles

La proliferación de los recursos de las empresas es un dato que, por sí mismo, evidencia que la lectura de los empleadores es bien diferente. Estos temían que llegara este día, pues apenas albergaban alguna esperanza de que el Tribunal Supremo no ratificase el giro garantista. Y ello pese a que, como había intentado dar a conocer toda una legión de alegatos, estudios e informes de las principales consultoras, alguna remota posibilidad había, al menos para que la modulara,

templando el fervor comunitario de la Audiencia Nacional. A su juicio –al final veremos que no andaban muy descaminados–, esta habría aprovechado la «gran oportunidad» de una, siempre irresistible –más tras el canónico art. 4 bis LOPJ–, jurisprudencia comunitaria, para desarrollar «por su cuenta e interpretación» una doctrina generalizada pro equivalencia entre los salarios de vacaciones y el salario ordinario vaciadora, de derecho y de hecho (en la práctica), de la contraria opción de gestión convencional flexible, sostenida por el mayor favor hacia la libertad negociadora de los artículos 1 y 7 del [Convenio n.º 132 de la OIT](#).

En definitiva, para la opinión empresarial, la Audiencia Nacional implicaba, de aceptarse en sus estrictos términos, un efecto multiplicador para un fallo comunitario que no dudaban en calificar –con exageración, sin duda– de «[revolucionario](#)»,

pues iría más lejos que el TJUE, para establecer que no solo deben retribuirse en vacaciones las comisiones sino también todos los pluses. De ahí, la doble política recomendada por las consultoras: «*en misa*» (adaptar las políticas retributivas al cambio de doctrina, por si acaso se confirmara, incluyendo en la nómina de vacaciones la parte proporcional diaria de sus componentes variables; eso sí, recomendando al gestor cuidar los cálculos, para evitar «pluses retributivos» y al negociador del convenio de empresa que vele mejor por excluir los complementos que no tengan un carácter normalizado o una conexión directa con la prestación) y «*repicando*» (luchar contra ella en dura y justa lid en «el Juez Social Supremo», para evitar que se consolide). Sin renunciar al combate judicial, insignes «cabezas» de la gestión económica e «ilustres plumas» jurídicas abogaban por una «tercera vía», a partir de la cual poder amortiguar el impacto retributivo de esta nueva doctrina, de modo que en vez de prorratear por 11 meses los complementos salariales mensuales¹, se hiciese por 12, con lo que el efecto económico sería el mismo, pero se diluiría a lo largo del año, con lo que sería menos «dolorosa la cuenta», pero dolorosa al fin y al cabo.

Para la opinión empresarial, la Audiencia Nacional habría ido más lejos que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea

3. Pero ¿quién sería el verdadero responsable de este nuevo sobresalto o desasosiego empresarial, a favor de una mayor seguridad económica de los trabajadores? ¿Acaso no hay, en verdad, una solución intermedia, capaz de conciliar, una vez más, la flexibilidad exigida por unos y otros –empresarios y trabajadores– con la seguridad demandada también por ambos –los trabajadores y los empresarios–? ¿La jurisprudencia comunitaria es «tan justa y necesaria», o, en todo

¿Quién sería el verdadero responsable de este nuevo desasosiego empresarial? ¿Acaso no hay, en verdad, una solución intermedia?

¹ Cfr. DE LA VILLA GIL, L. E.: «La nueva lectura del art. 7.1 de la Directiva 2003/88/CE, por el TJUE y su impacto en los complementos salariales», *Trabajo y Derecho*, 2015, pág. 24.

caso, «tan pretoriana», que no admite más lectura que la expansiva dada por la Audiencia Nacional y, en consecuencia, el «miedo empresarial» a este día de consolidación de su temida doctrina –casi tanto como la que pende relativa a la necesidad de un control horario en toda empresa, sea grande o pequeña, haya o no horas extraordinarias, como venimos comentando también en esta Revista– sería «insuperable»? No lo creo.

Por mi parte, antes de conocer la nueva jurisprudencia social –cuyo sentido «final» voy a mantener todavía un poco en vilo, como si de una novela de suspense, de las muy propicias para el verano, se tratase–, tuve la oportunidad de comentar: *«no creo que ... la aplicación de la jurisprudencia comunitaria deba hacerse ... desatendiendo el papel transaccional de la regla laboral ... más ... si procede de la negociación ...– y, en consecuencia, la solución final, que al Tribunal Supremo incumbe ... debería poder-saber conciliar mejor que el ... TJUE ambos imperativos ... –de seguridad y flexibilidad–»*². ¿A qué responde esta llamada de atención para mantener usos equilibrados de la regulación de una cuestión trascendental, como son los sistemas de remuneración?

Como es natural, este requerimiento, enésimo, a la doble alma de la norma laboral, y por lo tanto de la jurisprudencia llamada a darle sentido práctico, esto es, vida, se debe a que se perdió, tanto en la «precedente jurisprudencia social», anterior a la comunitaria, cuanto en la «nueva doctrina judicial social» de la Audiencia Nacional, a raíz de una lectura expansiva del artículo 7 de la [Directiva 2003/88/CE](#). La jurisprudencia social precedente, daba, si no «patente de corso», dado que ha de respetar los mínimos anuales de derecho necesario ([STS de 6 de marzo de 2012, rec. núm. 80/2011](#)), sí mayor libertad a la autonomía colectiva, a la que se permitía delegar –arts. 1 y 7.1 [Convenio n.º 132 OIT](#)– la delimitación del «salario normal o promedio».

En cambio, la nueva doctrina judicial conllevaría una lectura contraria, esto es, un vaciamiento práctico de la potestad de autonomía colectiva a la hora de configurar ese salario vacacional, sometiéndose por completo a la primacía de la norma comunitaria, en la muy exigente interpretación del TJUE, llevada a su máxima expresión por la Audiencia Nacional.

Mi requerimiento a la doble alma de la norma laboral, y por lo tanto de la jurisprudencia llamada a darle sentido práctico, se debe a que se perdió, tanto en la «precedente jurisprudencia social», cuanto en la «nueva doctrina judicial social» de la Audiencia Nacional

4. Entonces ¿cómo resuelve la Sala Social del Tribunal Supremo este nuevo e inquietante conflicto entre una multiplicidad de normas, en un sistema de justicia social multinivel cada vez

² Vid. MOLINA NAVARRETE, C.: Glosa 6. «Principio de equivalencia, retribución variable y derecho de vacaciones: Clausura judicial de un uso flexible del convenio», en *La Reforma Laboral a Juicio de los Tribunales*, La Ley, 2016, págs. 102-103.

más presente en la práctica diaria de las relaciones nacionales de trabajo? Amante aquella sala también de un cierto gusto por el suspense, sin duda alimentadora de la tensión cardiovascular para los sujetos de la relación procesal, ni (1) responderá de inmediato, sino al final de una dilatadísima disertación sobre cómo ha de jugar ese sistema transnacional complejo de fuentes, ni (2) lo hará de una forma plenamente precisa o definitiva, remitiendo, una vez más, al dominio –el que le es propio, donde ejerce su soberanía plena– del «*caso a caso*» –en fin, permítaseme la licencia en un tiempo no solo de estío sino de Eurocopa de fútbol, algo parecido a ese «partido a partido» de un conocido entrenador–. Más aún. De inicio, se hará eco de la crítica empresarial al exceso interpretativo de la Audiencia Nacional, hasta el punto de considerar su doctrina tan desviada como errada: «... *a nuestro juicio va más allá*» de la jurisprudencia comunitaria y es «*jurídicamente inexact[o]*» afirmar que «*si un convenio colectivo se opone a lo dispuesto en el art. 7.1 de la Directiva 2003/88/CE, en los términos establecidos por la jurisprudencia comunitaria ..., debe prevalecer lo dispuesto en el artículo mencionado*» (STS, Sala 4.ª, 497/2016, de 8 de junio, FJ 7.º, puntos 1 y 2).

La STS 497/2016, de inicio, se hará eco de la crítica empresarial al exceso interpretativo de la Audiencia Nacional, aunque terminará dándole la razón a los sindicatos, pero solo en parte

¿Terminará dándole la razón el Tribunal Supremo a los recurrentes –empresa: Telefónica Móviles–? No. Con un tedioso y lento regateo –desde el FJ 9.º al 12.º–, acabará dándole «casi toda la razón» –no toda– a los sindicatos. ¿Qué pedían? En principio, que se aplicara el artículo 26.1 del **VI Convenio Colectivo de Telefónica Móviles España**, que reconoce no solo el «*derecho a un periodo anual*» de vacaciones retribuidas «*de 25 días laborables*», sino también el derecho a que se retribuya incluyendo «*los conceptos fijos de devengo mensual*». Los sindicatos creían, no así la empresa, que tal norma convencional exige incluir: el «*bonus*» –devengo anual y variable, según los objetivos generales e individuales *ex* art. 38 **Convenio Colectivo**–, el «*complemento de carrera comercial*» –fijo y devengo en cada una de las 14 pagas del año *ex* art. 39 **Convenio Colectivo**– y el «*plus de disponibilidad*» –obligatorio para el personal de la unidad de mantenimiento y compensación fija–. La **SAN de 20 de marzo de 2015** incluyó, en virtud del principio de primacía de la norma social comunitaria sobre la norma convencional nacional, los tres conceptos retributivos, la **STS 497/2016**, contraria a darle eficacia horizontal –entre particulares– a ese principio, solo los dos últimos (FJ 14.º).

5. Ciertamente, no quiere el Tribunal Supremo «zaherir» completamente la «sensibilidad» –«autoestima» o «autoridad interpretativa»– de la Audiencia Nacional y, en ese constante «juego de elaboración y regateo interpretativo», una suerte de «*tiki y taka hermenéutico nacional*», aceptará que también él tiene que rectificar. Por eso, una vez

No quiere el Tribunal Supremo «zaherir» del todo la «autoridad interpretativa» de la Audiencia Nacional, de ahí que acepte rectificar parcialmente su precedente

realizada la interpretación que estima más correcta de la jurisprudencia comunitaria, poniendo en relación la «doctrina Lock» con la posterior «doctrina Bollacke» (STJUE de 12 de junio de 2014, C-118/13) –FJ 8.º–, y evidenciados los «límites de la interpretación conforme» al Derecho Comunitario –FJ 12.º, punto 2–, pero compensados y corregidos –su juego de pases de precisión interpretativa no tiene fin–, por la «trascendencia del Convenio 132 OIT» (FJ 13.º, punto 1), que «ha de llevar a la misma conclusión que en su caso hubiera comportado la eficacia directa –en todas sus facetas– del principio comunitario de derecho a vacaciones retribuidas», considera que «*ha de ser rectificado –y se rectifica por esta sentencia–*» el criterio precedente (FJ 13.º, punto 2). Pero ¿qué significa esta rectificación y qué alcance real tiene para que lo entiendan bien los operadores jurídicos? ¿Quién ha perdido y quién ha ganado en este juego-contienda judicial?

Como antes se apuntaba, en la práctica, la situación dista de estar clarificada. Desde luego, no lo entiende así la sala que, en su razonamiento mayoritario, está convencida de que ha «aclarado» la duda interpretativa y los desajustes que veía la Audiencia Nacional, si bien con su posición más matizada, donde la normativa comunitaria no es de aplicación directa, pero sí sus efectos por la trascendencia de la normativa social internacional –Convenio OIT n.º 132–, que, dicho sea de paso, la Audiencia Nacional veía contradictoria con la directiva comunitaria. «*Pues bien, aclarado ello –dice la sala–, nos parece razonable entender que aunque la fijación de esa retribución [“normal o media”] por ... la negociación colectiva admita un comprensible grado de discrecionalidad*» (hasta aquí el tributo a la continuidad de la «vieja» doctrina, apelando al art. 7.1 del Convenio de la OIT n.º 132), no por ello habría que seguir afirmando (aquí está la rectificación) que tal potestad de configuración convencional «*puede alcanzar la distorsión del concepto –“normal o media”–, hasta el punto de hacerlo irreconocible...*» (FJ 13.º, p. 2, párrafo segundo).

¿Cómo se resuelve en la práctica esta tensión entre lo que sí puede y lo que ya no puede seguir haciendo la negociación colectiva en la retribución vacacional?

Acabemos entonces: ¿cómo se resuelve en la práctica esta tensión entre lo que sí puede seguir haciendo y lo que ya no puede seguir haciendo la negociación colectiva en la configuración de la retribución propia del periodo vacacional? Al Tribunal Supremo no se le ocurre otra, acudiendo de nuevo al socorro de la ciencia jurídico-administrativa,

que corregir la «*potestad discrecional*» que reconoce a la autonomía colectiva con el «*concepto jurídico indeterminado*», con lo que termina poniendo en relación dos conceptos que, en realidad, en puridad jurídica, se oponen.

Conforme a la más solvente doctrina jurídico-administrativista, plenamente asumida por la jurisprudencia de este orden, las técnicas de «potestad discrecional» y de «concepto jurídico indeterminado» son bien diferentes. La primera supone siempre una «libertad de apreciación», de modo que se puede elegir entre dos soluciones igualmente justas, de forma que se autoriza

—por la ley— un margen de valoración —en este caso a la autonomía colectiva—. Por eso, no solo se opone al «acto reglado» —no hay margen de valoración—, y al «arbitrario» —sin motivación razonable jurídicamente—, sino que también se diferencia del «concepto jurídico indeterminado», que solo contempla una solución justa, aunque incierta, antes del concreto proceso interpretativo, descartando cualquier elemento de voluntad, en este caso de la autonomía colectiva. Naturalmente, la discrecionalidad no puede ir en contra de los derechos y principios fundamentales, pero sí deja un margen valorativo que, precisamente, la precedente jurisprudencia social había afirmado y la reciente parece querer clausurar, pero sin atreverse a ello, de ahí que mezcle dos técnicas de control de la potestad —administrativa— que, sin embargo, no casan bien.

¿Por qué llega a esa conclusión, a mi juicio, técnicamente demasiado confusa, lo que va a justificar sendos votos particulares solo al razonamiento, no al fallo, unánime? Porque es la única que le permite mantener el absoluto control sobre la decisión de qué entra dentro y qué no. Es inequívoca aquí la sala en el planteamiento, otra cosa será en la solución final práctica para cada caso: *«Planteamiento que, por fuerza —la suya, claro, la de su autoridad de última palabra, salvo la petición prejudicial—, impone a los Tribunales un examen casuístico que en cada supuesto lleve a una conclusión que sea respetuosa con las prescripciones legales, nacionales y de la UE, pero a la vez satisfaga —y este ha de ser el norte de la interpretación judicial— la finalidad de efectivo descanso que persigue la figura de vacaciones retribuidas»*. En suma parece cierta una cosa —la autonomía colectiva tiene un poder discrecional—, y también la contraria —la autonomía colectiva debe plegarse al efecto útil de la directiva, cuya eficacia directa niega el Tribunal Supremo—, siendo árbitro de toda contienda él, claro está. Eso sí, el Tribunal Supremo descarta dar una regla general, como sí «osó» la Audiencia Nacional, yendo más allá de la jurisprudencia comunitaria. Esta también apela al «caso a caso» —«precedente Lock» reiterado después, como en la *STJUE de 11 de noviembre de 2015, C-219/14, asunto Greenfield*—, pero desde un enfoque expansivo, en virtud de un principio general del Derecho Social, que, sin embargo, la mayoría de la Sala Social del Tribunal Supremo no termina de asumir.

El Tribunal Supremo parece conciliar una cosa —la autonomía colectiva tiene un poder discrecional, sin perjuicio de los mínimos necesarios—, y su contraria —la autonomía colectiva debe someterse a la directiva, cuya eficacia directa niega—, dejando la solución del enigma al examen del «caso a caso»

6. No es posible en los estrictos términos —cuantitativos y cualitativos de un artículo u opinión editorial, aun jurídica— ir más allá de esta importantísima jurisprudencia social, pese a lo enjundioso de la doctrina que sienta, lo elaborado del razonamiento que le lleva al fallo —para el que no se necesitaba tantas alforjas, tanto *«tiki taka hermenéutico»*—, y la trascendencia de esta materia, para trabajadores y empresarios, ante la centralidad de los nuevos sistemas de retribución variable. Buena prueba de la enjundia y complejidad del razonamiento, muy por encima del fallo, es que cuenta con dos votos particulares muy sugerentes, adherentes al

Este criterio de doctrina jurisprudencial ha devenido jurisprudencia en sentido estricto por la STS 496/2016, de 8 de junio

fallo, por lo que es unánime de la sala en pleno, pero con razonamientos diametralmente opuestos. Si uno de ellos –con tres magistrados-as firmantes– niega cualquier conflicto de normas, dando una respuesta ligada únicamente al sentido jurídico del convenio colectivo aplicable, principal sujeto del equilibrio de derechos e intereses exigido por la jurisprudencia comunitaria –*STJUE de 16 de marzo de 2006, asunto Robinson-Steele, C-131/04 y C-257/04*–, el otro –con igual número de magistrados-as firmantes–, asume que hay un conflicto de normas, de modo que el asunto debió resolverse sobre el reconocimiento de la aplicación directa de la directiva, reforzada por el artículo 31.2 de la *Carta Comunitaria de Derechos Fundamentales*.

Este criterio de doctrina jurisprudencial ha devenido jurisprudencia en sentido estricto por la *STS 496/2016, de 8 de junio, rec. núm. 112/2015, Contact Center*. En ella se deja claro que existe rectificación, pero que esa rectificación es solamente «parcial» (FJ 4.º, punto 3) y que responde ya a una línea de «decisiones unánimes adoptadas por el Pleno de esta Sala celebrada el mismo día 18 de mayo de 2016...» (FJ 5.º). Fascinante, sin duda. Más que el fallo, que tenía muy poco frenesí, muy poco misterio, el razonamiento y la lucha que, a tal efecto, se ha creado, en justísima y altísima lid, en el seno de la sala.

Esta doctrina hará furor en la doctrina científica. Tiempo habrá de profundizar en sus fortalezas y de evidenciar sus debilidades

Sin duda esta doctrina hará furor en la doctrina científica y dará lugar a muy disparas posiciones. Tiempo habrá de profundizar en sus fortalezas y de evidenciar sus debilidades, e incluso sus, más de una, contradicciones, algunas aquí apuntadas. Ahora hay que terminar, llega el tiempo de vacaciones, a disfrutar y devengar lo más equivalente posible al salario de trabajo efectivo, según la buena nueva del Alto Tribunal, aunque lo envuelva en un prolijo y profuso juego de «pases hermenéuticos» –razonamientos a favor y en contra–, que distorsiona la previsibilidad y eficacia final de los fallos en cada caso. Pero quisiera hacerlo con dos reflexiones.

La primera, muy práctica, y es que, en efecto, el jurista práctico no las tiene todas consigo con este juego de «idas y venidas», de síes y de noes, de posibilidades y de límites, de modo que todo queda a lo que, en cada caso, una vez más, decida el juez social, primero de instancia y luego el «juez supremo social» que todo lo ha de juzgar. Habría que preguntarse si no había otra forma de resolver el evidente conflicto de normas. La segunda, más general, tiene que ver con el papel de la jurisprudencia comunitaria y la jurisprudencia nacional. Al respecto, y frente a quienes ven en ella el «retorno de una jurisprudencia pretoriana», cuyas decisiones conformaran una «marmita de áureo» Derecho, a interpretar a pie juntillas por los jueces nacionales, debería predicarse un mayor juego del principio de creación dialógica del Derecho, de modo

El jurista práctico no las tiene todas consigo con este juego de «idas y venidas», de síes y de noes. Nada hay de clausura judicial de un uso flexible del convenio colectivo

que no solo admite sino que exige una adecuación a la normativa y experiencia nacional, siempre que se respeten, por supuesto, los principios y fines comunes, el efecto útil de las normas de la Unión Europea. Y, a mi entender, nada hay en ellas que pudiera llevar a una clausura judicial de un *uso flexible del convenio colectivo*, que lejos de quebrar, refuerza el no menos relevante *uso garantista*.

publicación especializada

revistas

CEF.-

trabajo y seguridad social

RTSS. CEF.- recoge el estudio en profundidad y el análisis crítico y práctico tanto de **comentarios doctrinales** como de aquellos que **analizan las resoluciones judiciales de actualidad más relevantes**.



¡mantenga sus conocimientos actualizados al día!

- Dirigida a profesionales del Derecho del Trabajo y estudiosos de la materia, la RTSS. CEF.- comenzó su andadura en el año 1988, llegando a nuestros suscriptores, desde entonces, con periodicidad mensual.
- Entre los trabajos de investigación, que conforman una parte destacada de los contenidos de esta publicación, se incluyen cada año los estudios galardonados y los seleccionados como de especial interés por el jurado del Premio "Estudios Financieros" en las modalidades de **Derecho del Trabajo y Seguridad Social y de Recursos Humanos**.
- Con la finalidad de mantener informado puntualmente al suscriptor, **se remite por correo electrónico un boletín quincenal** donde se recopilan, comentados o reseñados, la **legislación**, la **jurisprudencia** y los **convenios colectivos** del período.
- Conscientes de la importancia de internet como medio de difusión, y con el propósito de dar a conocer a un público cada vez más amplio los trabajos editados por esta revista, desde abril del año 2008 el CEF.- ofrece la posibilidad de consultar los contenidos de la edición impresa en versión electrónica **www.ceflegal.com/revista-trabajo-seguridad-social.htm**
- La revista en soporte electrónico recoge todos los comentarios y casos prácticos publicados desde 1991, facilitando la localización de estudios sobre materias concretas con inmediatez, y **permitiendo su adquisición en formato PDF**.
- Hasta el número 300 (marzo de 2008), los artículos disponibles en versión digital se corresponden exactamente con los existentes en la versión impresa. A partir del número 301 (abril de 2008), el volumen de artículos de la revista electrónica es mayor que el contenido en la versión impresa, dado que algunos estudios están disponibles exclusivamente en versión digital, reseñándose en cada número impreso el extracto y el sumario de cada uno.



¡sáquele
a su suscripción
más partido!

PRECIOS (un año) (IVA no incluido)

Revista	Suscripción
Trabajo y Seguridad Social	144,24
periodicidad mensual	
[edición impresa y digital (mensual) + boletín digital (quincenal)]	

Más información en: **www.ceflegal.com** • 902 88 89 90

base de datos jurídica

Norma CEF.-



Contiene:

**Tributación,
Contabilidad, Laboral,
Civil, Mercantil, Penal
y Administrativo**



No te conformes con lo que necesitas, Norma CEF.- te da más

**Legislación, jurisprudencia,
resoluciones, consultas,
convenios colectivos, bibliografía, for-
mularios y casos prácticos**

• Herramienta de trabajo y consulta diseñada tanto para profesionales como para quienes, sin tener un conocimiento profundo en dichas materias, requieran una rápida respuesta. La facilidad del manejo del programa así como las posibilidades de búsqueda del mismo a través de unos completos índices temáticos y de voces permiten un rápido y eficaz acceso a la información deseada.

• La base de datos Norma CEF.- ha sido seleccionada por el Consejo General del Poder Judicial para su uso por jueces y magistrados, por la Agencia Estatal de Administración Tributaria y por las Administraciones Públicas como herramienta para sus funcionarios, por los consultores y despachos más importantes del país, así como por los profesionales que necesitan la máxima información y garantía en su quehacer diario.

CLASES GRATUITAS. Para sacarle el máximo partido podrá conocer su manejo a través de una práctica sesión *on line* en distintas fechas y horarios anunciados en nuestra página web. Estas clases también están dirigidas a los que no conocen el producto y quieren verificar que es una herramienta rápida y de fácil manejo antes de realizar la suscripción.

PRECIOS (un año) (IVA no incluido)

Tipo de licencia	Suscripción*
1 usuario concurrente	600
2 usuarios concurrentes	1.100
3-4 usuarios concurrentes	1.600
5-15 usuarios concurrentes	2.200
16-30 usuarios concurrentes ...	3.000
> 30 usuarios concurrentes	consultar

* Puede realizar el pago en 12 mensualidades o bien en pago único con un 3% de descuento.

20% de descuento para suscriptores de esta Revista
30% de descuento para miembros de la ACEF-UDIMA

pruébela **gratis** durante 15 días

Ahora puede probar nuestra BD jurídica a través del código QR o mediante nuestra página web www.normacef.es

