

**JORNADA DE ESTUDIO • 24 Y 25 SEPTIEMBRE 2013**

## El Derecho del Trabajo y los fundamentos constitucionales, internacionales y europeos

Los días 24 y 25 de octubre se celebró en Alicante una nueva edición de las Jornadas de Estudio de Derecho Laboral, organizadas CC.OO. del País Valencia y el Consejo General del Poder Judicial. En esta ocasión trataron el tema de "El derecho del Trabajo y los fundamentos constitucionales, internacionales y europeos: nuevos límites".

La inauguración de la Jornada corrió a cargo de Carlos Uribe, Director del Servicio de Formación Continua del Consejo General del Poder Judicial, de Francisco Gómez, Presidente del Consejo Social de la Universidad de Alicante y de Ramón Górriz, Secretario Confederal de Acción Sindical de CC.OO.

La intensidad de las reformas que están llevándose a

cabo en el Derecho del Trabajo están cuestionando las garantías que la legislación internacional, tanto Europea como de la OIT, han venido configurando para dotar de unos estándares de protección de los trabajadores y trabajadoras frente al despido, así como para garantizar un nivel adecuado de protección social, la eficacia de la negociación colectiva y el ejercicio de los derechos sindicales.

### PONENCIAS DE LAS JORNADAS

EL DERECHO DEL TRABAJO: REFERENTES CONSTITUCIONALES E INTERNACIONALES Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA.

**Carlos Luis Alfonso Mellado.** Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

CARTA SOCIAL EUROPEA.

**Carmen Salcedo Beltrán.** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EUROPEA E INTERNACIONAL AL CASO ESPAÑOL.

**Francisco José Gualda Alcalá.** Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO.

**Joaquín Nieto Sainz.** Director de la Oficina de España de la OIT.

**Juan Miguel Torres Andrés.** Presidente de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

UNA VISIÓN CONSTITUCIONAL.

**Concepción Collado Mateo.** Profesora de Derecho Constitucional de la Universidad de Alicante.

**M<sup>a</sup> Luz Rodríguez Fernández.** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.

LA APLICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LA DOCTRINA DEL TC Y DEL TS.

**Fernando Salinas Molina.** Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

CONCLUSIONES

**Francisco José Gualda Alcalá.** Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO.

**Carlos Uribe Ubago.** Magistrado. Director del Servicio de Formación Continua del CGPJ.

**Jordi Agustí Juliá.** Magistrado de la Sala de lo Social del TS.

Es por ello que cobra notable interés conocer el marco en el que se ha configurado esa legislación internacional y el alcance de su eficacia práctica, lo que exige atender no sólo a los instrumentos normativos internacionales, sino a la decisiva doctrina que han venido elaborando los órganos jurisdiccionales internacionales encargados de su interpretación y aplicación, y como ha sido acogida y aplicada en nuestro sistema de relaciones laborales.

Las jornadas se organizaron bajo la fórmula de dos ponencias generales y cuatro mesas redondas en las que intervinieron diversos especialistas. La ponencia inicial "El derecho del Trabajo: Referentes constitucionales, internacionales y su aplicación práctica", fue desarrollada por el Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia, Carlos Alfonso Mellado, y la ponencia de cierre, "La aplicación del Derecho Internacional del Trabajo en la doctrina del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo", por el Magistrado de la Sala Cuarta del TS, Fernando Salinas Molina. Las mesas redondas estuvieron integradas por especialistas del Derecho del Trabajo, Derecho Constitucional, de miembros del TS, del TSJ de Madrid, de representantes del Consejo General del Poder Judicial y de la OIT, y de los servicios jurídicos de CC.OO. en diversas sesiones, y tuvieron por objeto el análisis de la Carta Social Europea, la aplicación de la legislación laboral internacional en España, la dimensión constitucional del Derecho del Trabajo, y las conclusiones del conjunto de los trabajos de las jornadas.

Además, las intervenciones de los Ponentes fueron enriquecidas por las numerosísimas cuestiones prácticas que se plantearon por los asistentes, y que permitieron ofrecer una visión general de toda la problemática generada por los nuevos mecanismos de flexibilidad.

En la presentación, Ramón Górriz hizo mención a la movilización de la sociedad en defensa de la escuela pública y contra la Ley Wert, con la representación de los Sindicatos y de las Conferencias de Padres, y para denunciar la política de desacreditación mediática de los sindicatos.

Aprovechó la ocasión para la valorar los resultados de la última EPA, con una reducción del empleo público en los últimos meses junto a una reducción de la cobertura de las prestaciones por desempleo a un 32% de desempleados, unida a unos presupuestos públicos que acentúan políticas de austeridad, de recortes y de devaluaciones salariales. No consideró aceptable que la reducción de la participación de los salarios en la distribución de la renta nacional desde el 54% al 46% de la actualidad.

Al mismo tiempo, resaltó la importancia de las Jornadas como instrumento para desenmascarar la estrategia jurídica de las políticas neoliberales, y para coordinar las estrategias



**CARLOS L.ALFONSO**

**La firma del contrato implica la incorporación del convenio, pero si luego desaparece la fuerza vinculante propia de éste, se impone su aplicación como contenido propio del contrato.**

jurídicas y sindical en la lucha contra la reforma laboral, y conseguir avances a través del TJUE, del TEDH, del Parlamento Europeo, la Comisión Europea, el Defensor del Pueblo Europeo, el Consejo de Europa y la OIT, para denunciar la infracción de los derechos básicos que definen la acción sindical –derecho de huelga...-, y también para coordinar la información a la sociedad e incrementar la presión sobre las instituciones políticas europeas y los gobiernos internos.

A continuación se expone un resumen de los aspectos más relevantes de cada una de las intervenciones.

## **EL DERECHO DEL TRABAJO: REFERENTES CONSTITUCIONALES E INTERNACIONALES Y SU APLICACIÓN PRÁCTICA.**

**Ponente: Carlos Luis Alfonso Mellado.**

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

**Moderador: Francisco José Gualda Alcalá.**

Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO.

Carlos Alfonso Mellado representó el Derecho del Trabajo como la parte de un conjunto más amplio, conformado por el resto del ordenamiento jurídico interno y por las normas jurídicas internacionales o supranacionales. El Derecho del Trabajo interno se representaba como autosuficiente, pero con la desregulación legislativa aparecen problemas de relación con las reglas de ordenamiento constitucional y con las del ámbito internacional.

Ello junto a situaciones de contradicción con el propio Código Civil interno, como sucede con la nueva regulación sobre la ultraactividad de los convenios colectivos, que no resulta compatible con la necesidad de un objeto cierto o determinable del contrato aplicando las previsiones de aquel Código. En relación con esta última cuestión, señaló que la firma del contrato implica la incorporación del convenio, pero si luego desaparece la fuerza vinculante propia de éste, se impone su aplicación como contenido propio del contrato.

Como límites del Derecho del Trabajo, valoró los siguientes:

### **1.- La Constitución.**

Aquí se impone el necesario respeto al contenido esencial de los derechos y libertades establecidas en la Constitución, más allá de los derechos contemplados en sus arts. 14 a 29, al margen de su protección reforzada. Impone una función tuitiva del Derecho del Trabajo a favor del trabajador, y no al servicio de la empresa o del empleo.

Como ejemplo, y respecto de los nuevos problemas derivados

de la ampliación de las facultades de movilidad funcional de las empresas dado su ordenación a partir de grupos profesionales muy amplios, da cuenta de diversos preceptos constitucionales –arts. 39 y 41-, y del derecho a la libre elección de profesión u oficio como límite al poder empresarial, que no puede ordenar un cambio de funciones que implique una separación de la profesión que constituía el objeto del contrato de trabajo. El problema estaría en el carácter genérico de los derechos que establece la Constitución, pero la misma Constitución aporta criterios para definir su contenido esencial, señalando como límites Los pactos internacionales sobre la materia.

#### **La labor interpretativa del TC.**

La cláusula de cierre del Estado Social, que busca la igualdad real como opción interpretativa derivada del art. 1.1 de la Constitución, como se valoró en la STC que admitió la utilización por las secciones sindicales del correo electrónico de la empresa para al distribución de información sindical. En esta línea, abogó por un nuevo “principio pro operario”, a favor de la igualdad y efectividad de los derechos laborales.

Los principios rectores de la política social y económica, que inciden en la aplicación de la ley, y que si se concluye que ésta resulta incompatible con aquéllos se pueden abrir vías de recurso, y más si se trata de normas con rango infralegal. Como ejemplo, la regulación en materia de Seguridad Social, donde opera la obligación del Estado de mantener un sistema de Seguridad Social público reconocible como tal en términos de conciencia social y con los referentes internacionales (CEDH) que, a título de ejemplo, obliga a mantener durante la jubilación un porcentaje de la retribución de activo.

#### **2.- Marco internacional.**

2.a) La Unión Europea. Parte de una cesión de soberanía y el Derecho Comunitario es prevalente al interno, y se integra no sólo por normas sino también por la doctrina del TJUE, dado que su inaplicación es una infracción del derecho de la Unión Europea.

En relación con las Directivas, señaló que las no traspuestas también tienen eficacia como referencia interpretativa en el ámbito interno comunitario, y por la obligación de los órganos judiciales de interpretar el derecho interno en la forma más ajustada a la Directiva, como ha señalado en diversas ocasiones el Tribunal Supremo y el TJUE, y existiendo una responsabilidad del Estado frente a los ciudadanos por la no trasposición de la Directiva.

Desde el Tratado de Lisboa, se introduce como norma vinculante la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Eu-

ropea, de alegación directa por los particulares. Los derechos de la misma tienen un contenido genérico, pero se acompaña de unas explicaciones que también tienen carácter vinculante, y junto a la Carta sirven igualmente como referencia interpretativa de todas las Directivas comunitarias (despido colectivo, traspaso de empresas, protección de los trabajadores en caso de insolvencia, jornada de trabajo...).

2.b) En el ámbito de la ONU, se hizo mención al Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales, que ha sido ratificado por España incluyendo su Protocolo facultativo, que abre vías de reclamación directa por parte de los particulares. En relación con el principio de progresividad recogido en el Pacto, destacó que algunos de los derechos del mismo han de ser objeto de aplicación y reconocimiento directo (derecho de huelga), sin que sea objetable la invocación por los Estados de la insuficiencia de recursos económicos cuando tal reconocimiento no se encuentre condicionado a la realización de un gasto, y respecto del resto, se ha de demostrar por el Estado que no ha sido posible su reco-

nocimiento en toda su plenitud, partiendo del reconocimiento a su contenido mínimo y de la obligación del Estado de aportar recursos con carácter prioritario a su satisfacción.

En relación con la OIT, y además de los Convenios, hizo valer los efectos interpretativos de sus Recomendaciones siendo igual de vinculantes que los Convenios.

2.c) También hizo referencia a la Carta Social Europea y al Convenio Europeo de Derechos Humanos. En concreto, por lo que se refiere a éste último, destacó el Caso Fuentes-Bobo, indicando que las sentencias del TEDH son vinculantes, aunque sólo se puede acceder a él cuando se hayan agotado las vías internas existiendo sentencia firme, sin aceptar la tesis de que las Sentencias del TEDH no son documentos que posibilitan la revisión de sentencias firmes, pues sus decisiones son vinculantes y necesariamente han de dejar sin efecto la sentencia firme interna.

2.d) Respecto de otros tratados internacionales ratificados por España, suelen contar con órganos interpretativos pero sus resoluciones son escasamente coactivas y no hay vías para imponerlas a los Estados.

En este punto, destacó especialmente la aplicación directa de los tratados internacionales ratificados por España frente a las leyes internas, en caso de que éstas incurran en contradicción con aquéllos, dada la obligación de los Estados de adaptar su legislación, y conforme al art. 96 de la Constitución. El tratado tiene efectos derogatorios respecto de la legislación precedente contradictoria y no puede ser dejado sin efecto por una legislación posterior. En todo caso, señaló que en gran parte de las ocasiones, la colisión del Tratado con la normativa interna no



**CARLOS L.ALFONSO**

**Se destacó especialmente la aplicación directa de los tratados internacionales ratificados por España frente a las leyes internas, en caso de que éstas incurran en contradicción con aquéllos, dada la obligación de los Estados de adaptar su legislación, y conforme al art. 96 de la Constitución.**

se corresponde con un problema de jerarquía normativa, sino de distribución de ámbitos competenciales.

El problema se podría dar en caso de colisión del Tratado con la Constitución, ya que aquí no se podría aplicar el Tratado.

Finalmente, advirtió que los operadores jurídicos han considerado tradicionalmente las normas internacionales de derecho laboral como instrumentos poco convencionales y a veces complicados de poner en marcha, pero lo cierto es que algunos de los textos internacionales como el derecho Comunitario o los tratados de la OIT, han supuesto un freno o límite a las normas nacionales de flexibilidad, como ha sucedido en materia de despidos colectivos; y entre los textos internacionales, la Carta Social Europea es uno de los más importantes y en los que mejor aparecen reflejados los derechos laborales y sociales.

### **CARTA SOCIAL EUROPEA**

**Ponente: Carmen Salcedo Beltrán.**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.

**Moderador: Francisco José Gualda Alcalá.**

Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO.

Como punto de partida la ponente refirió que la Carta Social Europea es una norma internacional que se adopta en el año 1961 junto con el Convenio Europeo de Derechos Humanos, y que forma parte del derecho interno, teniendo el mismo valor vinculante que los tratados de la Unión Europea. Sin embargo, existe una confusión entre los operadores jurídicos. La Constitución Española recoge varias normas de ratificación de tratados internacionales, como el sistema especial de ratificación de los Tratados de la Unión Europea, pero una vez han sido ratificados todos los tratados internacionales tienen el mismo valor jurídico. Uno de los problemas en la aplicación de la CSE puede ser que las Decisiones del Comité Europeo de derechos sociales no se traduzcan al español, sino que únicamente consten en inglés y francés. Así como que el Comité no sea un órgano judicial; sin embargo sus resoluciones o interpretaciones constituyen jurisprudencia y son vinculantes debiendo equipararse su efectividad a las resoluciones del Tribunal Constitucional en la interpretación de la Constitución.

Con relación al contenido de la Carta Social Europea, hizo mención en primer lugar a los diferentes textos a manejar. En concreto, la Carta Social Europea de 1961. Protocolo de 1968

◆◆◆  
**CARMEN SALCEDO**

### **Las Decisiones del Comité sobre las reclamaciones colectivas que puedan plantearse desde los diferentes Estados son vinculantes para todos los Estados parte, y gozan del mismo grado de eficacia que los tratados internacionales.**

que aumentó ciertos derechos (igualdad de oportunidades, información y consulta en la empresa, participación en la determinación de condiciones de trabajo y protección social de trabajadores de edad avanzada). El Protocolo de 1995 y la revisión de la CSE de 1996.

Se trató la máxima importancia del Protocolo de 1995 en cuanto establece un mecanismo de reclamaciones colectivas que permite el acceso al Comité sin necesidad de agotar previamente la vía previa en la jurisdicción nacional, si bien España no ha firmado dicho Protocolo.

Sin embargo, se precisó que las Decisiones del Comité sobre las reclamaciones colectivas que puedan plantearse desde los diferentes Estados son vinculantes para todos los Estados parte, y gozan del mismo grado de eficacia que los tratados internacionales, si bien para ello se requiere de su invocación antes los tribunales

nacionales y que la judicatura los aplique.

La ponente reflexionó sobre una de las claves de la cuestión, que identificaba con que los tribunales nacionales comiencen a aplicar la Carta Social Europea. En este sentido recordó que no tenemos el mecanismo de las reclamaciones colectivas recogidas en el Protocolo de 1995, pero sí las decisiones del CEDS por el que se interpreta la CSE, y especialmente las referidas a las reclamaciones presentadas por los sindicatos griegos. También tenemos las resoluciones del CEDS en virtud de los informes anuales que valora. Igualmente y como punto de partida hizo alusión a las denuncias sobre el desconocimiento de la CSE, así como de determinados instrumentos internacionales como convenios de la OIT, aduciendo en parte a la responsabilidad de la Universidad.

Entrando en el análisis de las reformas realizadas a nivel europeo y su valoración con respecto a la Carta Social Europea, consideró la existencia de dos instituciones a nivel europeo enfrentadas en cuanto a su actuación: de un lado la Unión Europea -con el Consejo de la UE y el Consejo Europeo- y, de otro lado, el Consejo de Europa. El origen de esta posición opuesta trae su origen en la crisis económica y la solución que para la misma se arbitra. Concretamente se trata de conceder préstamos a países miembros de la Unión Europea condicionados al cumplimiento de determinadas exigencias. El procedimiento de concesión y gestión de los préstamos a cargo de la Troika, tiene las siguientes fases: Recomendaciones no vinculantes del Consejo, Decisiones del Consejo vinculantes y vinculantes para los Estados, con comunicaciones de control, habiendo culminado en un tratado de estabilidad, coordinación y gobernanza de la UE en 2012.

Mediando dicho mecanismo se impusieron a Grecia una serie de condiciones a las ayudas recibidas, como reducción salarial, eliminación de pagas extra, reducción de indemnización por despido, ampliación del período de prueba en los contratos

de trabajo, eliminación de la negociación colectiva a nivel sectorial dando prioridad a los convenios de empresa, reforma del sistema de pensiones...

En España se comenzó con una recomendación y posterior decisión a causa de la cual se han producido las reformas neoliberales en la misma línea que en Grecia, y mediante Reales Decretos Leyes con sustracción del debate parlamentario. Igualmente tiene que tener cumplida a finales de 2013, una recomendación sobre jubilación y pensiones. No obstante, en septiembre 2013 el FMI señala que si bien las medidas adoptadas han sido adecuadas, recomienda nuevamente la reducción de salarios y hacer frente a la gran oferta de trabajo, con lo que al tiempo reconoce la ineficacia de las medidas previas que están en la misma línea que las que ahora recomienda.

Las medidas adoptadas en España no pueden ser objeto del procedimiento de reclamaciones colectivas en el CEDS. Sin embargo, en Grecia al haberse ratificó el Protocolo de 1995, las medidas allí adoptadas fueron objeto de reclamación por los sindicatos griegos, resoluciones que en muchos casos, habida cuenta de la similitud de las reformas emprendidas, resultan trasladables al caso español, estando los órganos judiciales vinculados en su aplicación. Concretamente la ponente mencionó siete Decisiones de fondo en 2012, decisiones que sobre Seguridad Social, otras que se centran en el período de prueba de un año de los contratos laborales, en contratos formativos en la reducción de salarios... En cuanto a las Decisiones de fondo más trascendente se trataron las siguientes:

1) Decisión de fondo de 23 de mayo (reclamación 65) sobre el establecimiento del período de prueba de un año. Se dictaminó que el período de prueba debe ser razonable y no lo es un período de prueba de un año, puesto que con ello se permite a la empresa contratar mediante contrato temporal sin causa de forma encubierta, lo que no se corresponde con la naturaleza del período de prueba. Se vulnera por tanto, el art. 4.4 de la CSE. A partir de esta Resolución debe tenerse en cuenta que el art. 4.4 de la CSE forma parte del ordenamiento jurídico español de la misma forma que lo es el Estatuto de los Trabajadores. Y según el principio de jerarquía normativa dispuesto en la Constitución la norma de la CSE se encuentra por encima de la norma nacional, de manera que debiera ser aplicado por los Tribunales.

2) Decisión de fondo de 23 de mayo (reclamación 65), sobre modificación de la estructura de la negociación colectiva. Aunque el CSE no entra en el fondo por afectar a preceptos 4 y 5 de la CSE no ratificados por Grecia, existe un voto particular que señala la vulneración del art. 3.1 en cuanto perjudica la

participación de los agentes sociales, y dificulta la negociación en sectores sin representación o casi ninguna.

3) Decisión de fondo de 23 de mayo (reclamación 66), sobre establecimiento de contratos para jóvenes con bajos salarios, sin derecho a vacaciones sin determinación de la formación a impartir y de baja protección social. Se declara que conculca el art. 7.7 sobre derecho a vacaciones, el art. 10.2 sobre derecho a formación teórica, el art. 4.1 por reducción desproporcionada del salario y discriminación a jóvenes, y el art. 12.3 por escasa protección social.

4) Decisión de fondo de 7 de diciembre (reclamaciones 76 a 80) sobre modificaciones que la misma Decisión enumera en materia de pensiones. Se establece que algunas medidas no vulneran la CSE siendo admisibles algunas reducciones o restricciones, a modo de ejemplo, pensiones que sobrepasen los 2.000 euros. Otras medidas vulneran la CSE en cuanto establecen pensiones por debajo del umbral de pobreza. También se determinó la vulneración del art. 12.3 de la CSE haciéndose una valoración en conjunto de las medidas sobre la degradación significativa del nivel de vida y de las condiciones de los pensionistas. También se valoró el que en la implantación de estas medidas no se realizaran consultas con los interlocutores sociales.

Como criterios comunes a todas las reclamaciones, la ponente fijó los siguientes: Se deben adoptar otras medidas antes que aquellas que afectan a colectivos específicos como

los pensionistas. No puede justificarse las reformas laborales en la situación de crisis económica. No se puede justificar porque vengan exigidas por la Troika. Se deben seguir manteniendo los derechos sociales reconocidos. Los derechos fundamentales laborales no pueden depender del arbitrio del legislador ni de la situación económica.

Entrando en la recta final de su exposición la ponente señaló los criterios de aplicabilidad en España, tanto en la forma como en el fondo. En cuanto a la forma recordó que según los art. 96 y 10.2 de al Constitución Española la CSE forma parte del derecho nacional, estando los órganos judiciales internos vinculados por la jurisprudencia del CEDS, y obligados a observar el principio de convencionalidad o control de respeto de los tratados internacionales por el derecho nacional. En cuanto al fondo resaltó que existe jurisprudencia del CEDS aplicable en materia de período de prueba del contrato de emprendedores, articulación de la negociación colectiva, contratos de formación y Seguridad Social.

Como conclusiones finales la ponente señaló dos vías para recurrir la protección de los derechos sociales en las normas internacionales e instituciones de control, 1) Fundamentalmente fuera de la Unión Europea: El Consejo de Europa (CEDS), la



CARMEN SALCEDO

**Según los art. 96 y 10.2 de al Constitución Española la CSE forma parte del derecho nacional, estando los órganos judiciales internos vinculados por la jurisprudencia del CEDS, y obligados a observar el principio de convencionalidad o control de respeto de los tratados internacionales por el derecho nacional.**

OIT, y el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de vigilancia del Protocolo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y culturales, que ha entrado en vigor el 5 de mayo 2013. 2) Exigiendo su aplicabilidad directa en los tribunales como normativa que forma parte del ordenamiento jurídico interno, sin necesidad de declaración previa de inconstitucionalidad.

### APLICACIÓN DE LA NORMATIVA EUROPEA E INTERNACIONAL AL CASO ESPAÑOL

**Ponente: Joaquín Nieto Sainz.**

Director de la Oficina de España de la OIT.

---

**Juan Miguel Torres Andrés.**

Presidente de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

---

**Francisco José Gualda Alcalá**

Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO.

---

3.1.- **Joaquín Nieto Sainz.** Director de la Oficina de España de la OIT.

Expuso que la OIT nació hace 100 años, después de la I Guerra Mundial y que ahora funciona como Agencia de la ONU, ante la necesidad de establecer normas en el plano internacional para mejorar las condiciones de trabajo, y se configuró su ámbito internacional ante el riesgo de que si un país no cumplía, el resto podía dejar de hacerlo.

Los Convenios son aprobados por la Conferencia Internacional del Trabajo, que cuenta con representantes políticos pero también de la sociedad civil, de forma que se trata de un órgano tripartito, con representantes de los Gobiernos, y de las Asociaciones de empresarios y Trabajadores.

También hizo mención a los diversos órganos en que se estructura la OIT, y desglosó su normativa en Convenios, siendo España uno de los países que más Convenios ha ratificado, Recomendaciones y Declaraciones. En relación con éstas, mencionó la Declaración de Philadelphia (1944), como revisión de la Constitución de la OIT, y la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (1998), como los de libertad sindical y negociación colectiva, prohibición de la discriminación, de prohibición del trabajo infantil y eliminación del trabajo forzoso, y la Declaración sobre justicia social.

Explicó los mecanismos con los que cuenta la OIT a la hora de verificar la aplicación de sus normas por parte de los Estados, destacando la importancia de las Memorias que han de presentar los países sobre la aplicación de los convenios ratificados, donde también han de motivar la falta de ratificación de los

convenios que no han firmado. Las Memorias se presentan a las organizaciones empresariales y sindicales, que pueden hacer comentarios o indicaciones directas a la OIT, siendo tenidas en cuenta por la Comisión de Expertos independientes, conformada por veinte juristas eminentes.

También se refirió a las funciones de la Comisión Tripartita, y a los procedimientos de Queja y de Reclamaciones. En concreto, y por lo que se refiere a las Quejas, lo tiene que iniciar un delegado ante la Conferencia, finalizando con una Resolución que si resulta incumplida por el país, puede determinar que el Consejo de Administración imponga medidas dirigidas a la Conferencia, que pueden tener un sentido político..

Con relación a la libertad sindical, existe un Comité de Libertad Sindical que examina todas las quejas, habiéndose iniciado procedimientos de queja por parte de las organizaciones sindicales frente a la reciente reforma laboral.

Aprovechó la ocasión para dar cuenta de los debates más importantes que actualmente se están planteando en la OIT, como el relativo al contrato único, precisando que en realidad se trata de un debate sobre el despido. Puede existir un contrato único, pero sería indefinido, dado que la terminación sería causal y con derecho del trabajador despedido a acudir a los tribunales. Otro debate planteado es la modificación por la empresa de los contratos a tiempo completo por otros a tiempo parcial, lo que sólo puede producirse con la voluntad del trabajador, instando la OIT a los gobiernos a cumplir este criterio.



#### JOAQUÍN NIETO

**Se están planteando en la OIT, debates como el relativo al contrato único, precisando que en realidad se trata de un debate sobre el despido.**

**Puede existir un contrato único, pero sería indefinido, dado que la terminación sería causal y con derecho del trabajador despedido a acudir a los tribunales.**

3.2.- **Juan Miguel Torres Andrés.** Presidente de la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

El Ponente resaltó la situación delicada de nuestro modelo de relaciones laborales, con reformas laborales que favorecen al sector público y a las grandes empresas, y que cuestionan la eficacia del derecho a la negociación colectiva, ante el gran número de ocasiones en que los derechos recogidos en el Convenio son objeto de modificación por leyes posteriores.

En este punto, tomó como referente las Decisiones del Comité de Libertad Sindical de la OIT en interpretación del Convenio 98 OIT, que han señalado que la suspensión o derogación por decreto de un acuerdo colectivo viola el derecho de negociación colectiva, como sucedió con la Ley de la Comunidad Autónoma de Madrid que impuso una ampliación de jornada para todo el sector público, o como sucedió con algunas leyes autonómicas que ampliaron el colectivo de personal del sector público afectado por la reducción retributiva del 5% que impuso el RDL 8/2010, cuando este excluyó al personal de sociedades mercantiles.

Otro tema importante sería el control judicial de los despidos objetivos ante la nueva redacción del art. 51 ET, que vulneraría el Convenio 158 OIT respecto a la valoración de las causas que justifican la extinción del contrato.

Y culminó su intervención con la problemática de los trabajadores indefinidos no fijos al servicio de las Administraciones Públicas surgida a raíz de la Sentencia del Tribunal Supremo de 22 de julio de 2013, que admite la extinción de estos contratos por amortización de la plaza sin necesidad de seguir los trámites del despido objetivo o colectivo, y limitándose a reservar la posibilidad de que los trabajadores afectados reclamen una indemnización de daños y perjuicios. En opinión del Ponente, se trata de un criterio que contraviene varias Directivas, sobre contratos de duración determinada y la referente a las garantías de los trabajadores en caso de despido colectivo.

**3.3.- Francisco José Gualda Alcalá.** Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO.

El Ponente hizo referencia a los problemas de integración de la normativa supranacional por los órganos judiciales internos, partiendo de una observación práctica:

– Tradicionalmente se han valorado las normas internacionales como normas con eficacia indirecta, para orientar la legislación interna y sólo cuando han sido incorporadas al derecho interno se ha reconocido su eficacia. En definitiva, sin eficacia directa para la resolución de litigios.

– Y por otra parte, se viene considerando que los Tribunales españoles carecen de competencia para aplicar la legislación internacional y para declarar la prevalencia de la misma, asimilando la técnica del control constitucional.

El Ponente refirió que la legislación internacional cumple funciones reguladoras distintas: en algunos casos, funciones meramente programáticas, en otros imponen obligaciones sólo sobre los Estados, pero en otros tiene plena eficacia en las relaciones de trabajo y frente a los poderes públicos.

Así, el Tribunal Constitucional ha fijado criterios respecto al valor de las resoluciones del TJUE, pero no se ha regulado la forma de actuar de los órganos judiciales internos. El Tribunal Constitucional ha señalado que un Tribunal español no puede aplicar una ley española cuando está en contradicción con el Derecho de la Unión, afectándose en caso contrario el derecho a la tutela judicial efectiva, pero ¿sólo cuando el TJUE ha dicho que existe contradicción?

Las decisiones del TJUE tienen funciones de generalidad, incluyendo recomendaciones a los órganos judiciales nacionales para que hagan una interpretación del Derecho de la Unión Europea a los hechos declarados probados en sus resoluciones,

◆◆◆  
**JUAN MIGUEL TORRES**

**Otro tema importante sería el control judicial de los despidos objetivos ante la nueva redacción del art. 51 ET, que vulneraría el Convenio 158 OIT respecto a la valoración de las causas que justifican la extinción del contrato.**

de modo que los órganos judiciales internos también serían en realidad órganos judiciales de la Unión Europea.

Tendrían que interpretar el derecho interno para asegurar el cumplimiento de los objetivos de la Directiva, sin excluir la validez y eficacia de la norma interna.

Pero también ha de contarse con el efecto directo de las Directivas cuando tienen un contenido claro e inequívoco, frente a la acción de los Estados, para que no obtengan ventajas derivadas del incumplimiento de la Directiva.

Respecto a las sentencias del TEDH, la legislación interna no contempla la revocación de las sentencias firmes recaídas en asuntos sobre los que se ha pronunciado el TEDH. La cuestión se resolvería

con el principio de eficacia de las resoluciones del TEDH, que permite resolver litigios donde se plantee la aplicación del CEDH.

#### **UNA VISIÓN CONSTITUCIONAL.**

**Ponente: Concepción Collado Mateo.**

Profesora de Derecho Constitucional de la Universidad de Alicante.

**María Luz Rodríguez Fernández.**

Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.

**4.1.- Concepción Collado Mateo.** Profesora de Derecho Constitucional de la Universidad de Alicante.

La Ponente resaltó la configuración del modelo de Estado Social configurado en la Constitución como referente que ha de presidir la ordenación normativa de la confrontación entre capital y trabajo.

La crisis económica ha supuesto una recomposición del poder político a escala global, poniendo como ejemplo la reforma del art. 135 de la Constitución, que afecta al mismo art. 9.2 de la Constitución, como expresión de opciones ideológicas radicales con las que se pretende apuntalar la acumulación de capital y romper un modelo de constitucionalismo social.

Frente a ello, pone en valor el modelo de constitucionalismo crítico y como exponente del mismo al Profesor Carlos de Cabo, frente al constitucionalismo económico del Estado Social. Para el constitucionalismo crítico, el derecho constitucional es un derecho político que regula el conflicto social desde una perspectiva social y democrática, de género, y desde la sostenibilidad ambiental y la redistribución de la riqueza.

La existencia de un Estado Social implica el reconocimiento de unos derechos sociales y de la eficacia de unos principios

rectores de la política social y económica. Frente a ellos, la regla del equilibrio presupuestario responde a principios del liberalismo que vacían el modelo del Estado Social, junto a otras actuaciones del poder público que no se ajustan al mismo, como la utilización abusiva del Real Decreto-Ley, la limitación del derecho a la tutela judicial efectiva con las tasas judiciales, la limitación del derecho a la educación, y la limitación de medios de protección frente a la violencia de género, con la supresión de informes de impacto de género.

Ello supone la disolución de la base constituyente y la desaparición del valor axiológico del trabajo frente al valor del mercado, que implica una pérdida de los fundamentos democráticos del poder político ante formas que provocan la fuga de las decisiones políticas a sus mecanismos tradicionales de control.

Se llega por esta vía a un parlamentarismo racionalizado, que a través de mecanismos contemplados en la Constitución se potencia las funciones normativas del ejecutivo a través del RDL, con un declive del pluralismo político y la criminalización de la disidencia, lo que no se corresponde con un modelo de Estado Social. Se trata de una desconstitucionalización por la vía de hecho, sin la desaparición formal de los derechos en la Constitución.

**4.2.- M<sup>a</sup> Luz Rodríguez Fernández.** Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.

La Ponente dio cuenta de la continua reconfiguración de las normas laborales, pero existen límites derivados de la Constitución. No obstante, existe un proceso de desconstitucionalización del Derecho del Trabajo y de banalización de los elementos constitucionales del Derecho del Trabajo, bajo el argumento de la crisis económica y la creación de empleo.

Ya la STC 31/1984 indicó que la fijación de las condiciones de trabajo y del salario corresponde a la autonomía de trabajadores y empresarios a través de la negociación colectiva.

En la Constitución, resaltó la importancia del art. 9.2, como cláusula laica en igualdad social, pero el fundamento del derecho recogido en dicho precepto es la igualdad real. Así, en la STC 3/1983, se destacó el carácter compensador y equilibrador del Derecho del Trabajo, lo que constituye su conexión con la cláusula social del art. 9.2 de la Constitución, compensatorio de la desigualdad de poder empresa y trabajador.

En las últimas reformas laborales, se produce un cambio de modelo rompiendo el equilibrio de poder del Estado Social y Democrático de Derecho de los arts. 1 y 9.2 de la Constitución, citándose sólo el art. 38 en el preámbulo de la reforma laboral



**CONCEPCIÓN COLLADO**

**La existencia de un Estado Social implica el reconocimiento de unos derechos sociales y de la eficacia de unos principios rectores de la política social y económica.**

**MARÍA LUZ RODRÍGUEZ**

**En las últimas reformas laborales, se produce un cambio de modelo rompiendo el equilibrio de poder del Estado Social y Democrático de Derecho de los arts. 1 y 9.2 de la Constitución**

de 2012, referido a la defensa de la productividad por los poderes públicos.

El diálogo social es una manifestación singularizada del modelo de Estado Social. La STC 68/2007, respecto a la inconstitucionalidad de la reforma laboral del año 2002, resaltó el valor del diálogo social como elemento reconfigurador de las políticas públicas. También, las Ss. TC 229/2002 y 281/2005 indicaron que las organizaciones sindicales son elementos clave de la configuración del Estado Social y Democrático de Derecho, que reclama organizaciones sindicales fuertes y dotadas de medios de acción suficientes.

Respecto a manifestaciones concretas, dio cuenta de la STC 31/1984, respecto al SMI, donde se vino a indicar que un Estado Social tiene que completar la autonomía colectiva

con niveles salariales mínimos que refuerzan la justicia y la igualdad, lo que guarda relación con un reciente informe del Banco de España que se decanta por la supresión del SMI para mejorar la inserción profesional de los jóvenes. En definitiva, el SMI tiene una dimensión constitucional amparada por los arts. 1, 9 y 35 de la Constitución.

También se refirió a la dimensión constitucional de la causalidad del despido, con cita de la STC 22/1981, como derivación lógica del derecho al trabajo, que implica una causa para despedir, sin que quepa el despido sin causa. La STC 192/2003 deriva la causalidad del despido de la cláusula de Estado Social y Democrático de Derecho, entendiendo que la Constitución regula la libertad de empresa, pero no para despedir.

Respeto al debate sobre el contrato único, propuesto por la Fundación FEDEA y el FMI, como un contrato aparentemente indefinido pero que puede extinguirse sin causa con una indemnización pequeña de carácter creciente. Se debe justificar su falta de anclaje en nuestro modelo constitucional, ante la falta de controles efectivos sobre la causa del despido —arts. 9.2 y 35 de la Constitución—.

**LA APLICACIÓN DEL DERECHO INTERNACIONAL DEL TRABAJO EN LA DOCTRINA DEL TC Y DEL TS.**

**Ponente: Fernando Salinas Molina.**

Magistrado de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.

El Ponente puso de manifiesto una doble función de los tratados internacionales. Por un lado, como límite del juez, que tiene la función de interpretar el mismo, lo que guarda conexión con el derecho a la tutela judicial efectiva, y por otro, como límite del legislador interno.

En el ámbito de Europa, existirían tres estructuras, que serían

la Unión Europea, la Carta Social Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos, sin relaciones de jerarquía entre ellos, lo que genera el riesgos de pronunciamientos contradictorios. Por lo que se refiere a órganos jurisdiccionales, hizo mención al TJUE, que se pronuncia a través de cuestiones prejudiciales, y al TEDH, con un acceso directo de los ciudadanos, habiéndose producido lo que los juristas denominan como un "diálogo entre Tribunales".

Respecto a la Carta Social Europea, indicó que establece una serie de derechos con carácter de mínimos, que no pueden reducir los establecidos a nivel interno. Así sucedería igualmente con el CEDH, que establece un catálogo de derechos fundamentales con máximo nivel de protección, sin que el acceso a estas normas sirva para justificar una interpretación restrictiva de los derechos fundamentales en el ámbito interno de cada Estado.

En el ámbito interno, el Tribunal Constitucional asume la posición de garante de los derechos fundamentales, tomando a la Constitución española como referente. Pero es posible el acceso al Tribunal Constitucional de otros derechos fundamentales más allá de los contemplados en los arts. 14 a 29 de la Constitución, como el valor de la igualdad –art. 1.1 y 9.2 de la Constitución-, como límite objetivo del poder e igualdad de los derechos de los ciudadanos, y principio ordenador de la actuación de los poderes públicos.

La Constitución impone una posición activa de los órganos jurisdiccionales –art. 9.3- en la promoción de la igualdad, a partir de una interpretación evolutiva de la Constitución. Y ante el carácter desigualitario de las normas laborales, destacó la función equilibradora de los órganos judiciales como mandato constitucional.

Destacó el gran catálogo de derechos contemplados en la Constitución, y en especial, el derecho a la dignidad de la persona del art. 10, que ha servido al Tribunal Constitucional para decir que existen derechos inherentes a la dignidad humana – libertad sindical, huelga, tutela judicial efectiva...- que se reconocen a extranjeros sin permiso de residencia.

Hizo especial referencia a la STC 198/2012, respecto al matrimonio de personas del mismo sexo, que enlaza con la interpretación evolutiva de la Constitución, de modo que el juez no ha de limitarse a la letra o finalidad de la Constitución en un momento dado, sino que ha de interpretarla conforme a la realidad social de cada momento y aquí es esencial la actividad internacional de los Estados con los Tratados y de los órganos que los interpretan, que aportan criterios que han ser recogidos por los órganos judiciales internos en la interpretación de la propia normativa interna.

Estos criterios interpretativos, emanados de los Tribunales y

◆◆◆  
**FERNANDO SALINAS**

**Destacó el gran catálogo de derechos contemplados en la Constitución, y en especial, el derecho a la dignidad de la persona del art. 10, que ha servido al Tribunal Constitucional para decir que existen derechos inherentes a la dignidad humana –libertad sindical, huelga, tutela judicial efectiva...- que se reconocen a extranjeros sin permiso de residencia.**

órganos encargados de la interpretación de los Tratados Internacionales no pueden dejar de aplicarse por la incidencia de la crisis. Así, la OIT marca la trayectoria hacia un trabajo digno, no indecente, y ha de irse hacia una interpretación más flexible para la efectividad de los derechos humanos. Como manifestación concreta, ello también conduce a interpretaciones que sean favorables del ejercicio de la negociación colectiva, lo que permite cuestionar la preferencia del convenio de empresa en la fijación de las condiciones de trabajo frente al Convenio Sectorial, en cuanto pone en juego la eficacia de la negociación colectiva y del derecho a la igualdad.

Como carencias en el plano laboral, dio cuenta de la inexistencia de un Tribunal Laboral Internacional, lo que genera ámbitos de impunidad en las multinacionales, recordando a Pérez Esquivel, que consideraba que quienes esencialmente violaban los derechos humanos eran los Estados.

Destacó la importancia de los Convenios de la OIT.

Así, el Convenio 158 sobre terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, y en particular, su art. 4 respecto a la justificación de la extinción por causas relacionadas con la conducta del trabajador o con las necesidades de funcionamiento de la empresa, y su posible infracción por la nueva redacción de las causas del despido objetivo y colectivo en el art. 51 ET. También se refirió a este Convenio 158 OIT para destacar el origen de la garantía de indemnidad frente a los despidos, que viene aplicando la doctrina jurisprudencial interna, con varios pronunciamientos del Tribunal Constitucional y del Tribunal Supremo.

También, el Convenio 135 de la OIT sobre protección y facilidades de los representantes de los trabajadores en la empresa, que contempla garantías de los delegados sindicales en caso de destitución por sus secciones sindicales, con pronunciamientos del TC que revisan a partir de ahí el criterio del TS que no aplicaban estas garantías cuando se trataba de ceses impuestos por la Sección Sindical. También en materia de indemnidad retributiva de los representantes...

Hizo mención al Convenio 87 OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de libertad sindical, valorado por el TC en relación a las prácticas empresariales de realización de descuentos por huelga a los trabajadores afiliados a las organizaciones sindicales convocantes, cuya afiliación conocían a partir de los descuentos en sus nóminas de la cuota de afiliación sindical, habiéndose resaltado que la infracción del derecho fundamental de libertad sindical no precisaba de la intencionalidad de la empresa de vulnerar tal derecho.

También guarda relación con los derechos de la Secciones

Sindicales a la distribución de información sindical entre sus afiliados con el correo electrónico de la empresa. Así, el TC ha señalado que las organizaciones sindicales han de ser fuertes y deben estar dotadas de medios suficientes para su funcionamiento, existiendo un interés público en ello.

Finalmente, se refirió al Convenio 132 OIT sobre vacaciones, con el carácter de pagadas, y como ha incidido en diversos aspectos de la configuración del derecho a las vacaciones, como la garantía de la percepción de la retribución anual media.

Respecto de la Unión Europea, destacó el criterio del TJUE que configura a los jueces nacionales como garantes directos de la normativa de la UE, en el marco de sus competencias y obligaciones a la hora de asegurar los plenos efectos de sus normas, inaplicando la legislación interna, incluso posterior y sin necesidad de esperar a que sea derogada por vía legislativa o por otro procedimiento constitucional, y ello, con independencia de la facultad del órgano judicial interno de formular cuestión prejudicial al TJUE.

Aquí puso como ejemplo la normativa de desahucios. Si el Juez de lo Mercantil no tuviera dudas podría haber inaplicado directamente la normativa interna sin formular cuestión prejudicial.

Ha señalado el TJUE que los jueces han de interpretar la normativa interna conforme a la jurisprudencia internacional, resaltando la responsabilidad de los órganos judiciales por la inaplicación de la normativa de la Unión Europea, que implica una responsabilidad de los Estados miembros cuando se produce una infracción manifiesta del Derecho de la Unión, no limitada a los supuestos de dolo o culpa grave del juez.

Otros supuestos de responsabilidad serían el incumplimiento de la obligación de remisión de cuestión prejudicial al TJUE, y la interpretación del derecho interno por los órganos judiciales en sentido que comprometa la efectividad de la directiva, después de que la misma se encuentre vigente. En este punto, advirtió que en la doctrina del Tribunal Constitucional se recoge la facultad de los órganos judiciales internos de inaplicar la normativa interna que consideren contraria a la normativa comunitaria que, de esta forma, se interpreta y aplica tanto por el TJUE como por los jueces ordinarios, limitándose la función del Tribunal Constitucional al control de la Constitución. Ello lo matizó con el criterio de la Sala 4ª del TS respecto a la imposibilidad de que el TJUE pueda interpretar la normativa interna.

Posteriormente, hizo unas valoraciones sobre el Convenio Europeo de Derechos Humanos y el TEDH, que a partir de 1995 se convirtió en órgano permanente y con jurisdicción obligatoria sobre todos los Estados miembros del Consejo de

Europa, y que permite el acceso directo al mismo con pretensiones frente a sus Estados que habrían permitido la vulneración del derechos recogidos en el Convenio.

En este punto, resaltó que el TEDH puede adoptar medidas cautelares –paralizar lanzamientos de desahucios-, insistiendo en el problema de la ejecución de sus sentencias, manteniendo que vinculan a los Estados, indicando el TEDH qué medidas se imponen si sus pronunciamientos no se acatan, como recursos ante el Comité de Ministros.

Ciertamente, no existen mecanismos en la legislación interna para garantizar la aplicación de las Sentencias del TEDH, y no se contempla expresamente la revisión de las sentencias firmes dictadas en el ámbito interno a partir de una sentencia posterior del TEDH por no tratarse de un documento recobrado y tratarse de un documento nuevo que no existía al momento de dictarse la sentencia interna. Pero cuestiona que la única consecuencia sea el reconocimiento de una indemnización al perjudicado, y se decanta por la anulación de las sentencias internas cuando se trate de resoluciones de la jurisdicción penal, cuando sus efectos estén vigentes al momento del fallo del TEDH y la infracción denunciada por el TEDH se corresponda con alguno de los derechos

fundamentales de la Constitución que justifican el recurso de amparo.

◆◆◆  
**FERNANDO SALINAS**

**Resaltó que el TEDH puede adoptar medidas cautelares –paralizar lanzamientos de desahucios–, insistiendo en el problema de la ejecución de sus sentencias, manteniendo que vinculan a los Estados, indicando el TEDH qué medidas se imponen si sus pronunciamientos no se acatan, como recursos ante el Comité de Ministros.**

**CONCLUSIONES**

**Francisco José Gualda Alcalá.**

Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO.

**Jordi Agustí Juliá.**

Magistrado de la Sala de lo Social del TS.

6.1.- **Jordi Agustí Juliá.** Magistrado de la Sala de lo Social del TS.

Valoró el Derecho del Trabajo como elemento de integración del conflicto social, concluyendo en la necesidad de realidad de ir hacia un derecho alternativo del trabajo, donde las normas laborales se interpreten conforme a los principios constitucionales a partir del art. 9.1 de la Constitución, que implica el sometimiento de los ciudadanos y los poderes públicos al Ordenamiento Jurídico. Sería una actualización de la cláusula del Estado Social, también contenida en la Ley Orgánica del Tribunal Constitucional –art. 5.1- que obliga a la interpretación de las normas de acuerdo con la Constitución y sólo cuando tal interpretación no sea posible se formula la cuestión de inconstitucionalidad.

Con este planteamiento, la interpretación de las normas conforme a los valores y principios constitucionales se integraría dentro del derecho fundamental a la tutela judicial efectiva ex art. 24 de la Constitución. El juez laboral sería imparcial en la resolución de conflictos, pero no neutral, al tener que integrar los valores constitucionales en su razonamiento. Así, en la STC 88/1985 ya se indicó que la libertad de empresa no justifica la reducción de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

Frente a ello, detecta una devaluación sistemática del Derecho del Trabajo, sobre todo, a partir de la reforma del año 2012 con la pretendida reducción de las facultades valorativas de los órganos judiciales sobre la causa del despido y de la extinción de los contratos de trabajo, que está más acorde con la lógica del mercado que con los principios constitucionales anteriormente referidos. La interpretación de las normas por los órganos judiciales deber ser acorde con la "realidad social" del momento, y con la "realidad del mercado" —arts. 9, apartados 1 y 2, y 53.3 de la Constitución—.

De esta forma, en la valoración de las causas del despido, de las modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo, de suspensión de contratos, el control judicial ha de comprender un test de idoneidad, necesidad y proporcionalidad de las medidas que pretende llevar a cabo la empresa.

Finalmente, concluyó que los órganos judiciales ordinarios también han de actuar como garantes de los derechos fundamentales, lo que también es un factor de legitimación del Poder Judicial.

6.2.- **Francisco José Gualda Alcalá.** Gabinete de Estudios Jurídicos de CC.OO.

El Ponente puso ejemplos específicos de este retroceso del Derecho del Trabajo. Así, dio cuenta de la modificación introducida en el Reglamento de Despidos Colectivos que incluye una reducción de las obligaciones de documentación de las

◆◆◆  
**JORDI AGUSTÍ JULIÀ**

**Los órganos judiciales ordinarios también han de actuar como garantes de los derechos fundamentales, lo que también es un factor de legitimación del Poder Judicial.**

empresas a los representantes de los trabajadores, con la finalidad de que no pueda declararse la nulidad del despido colectivo aunque los datos aportados sean insuficientes para valorar la causa extintiva invocada. Ello lo considera contrario a la Directiva sobre garantías de los trabajadores en caso de Despido Colectivo, que impone la obligación de las empresas de facilitar la información necesaria y adecuada para garantizar la negociación en el período de consultas.

También, la modificación en la misma disposición reglamentaria de la obligación de la empresa matriz del grupo de empresas de aportar las cuentas consolidadas del conjunto del grupo, cuando tenga su domicilio en el extranjero.

Finalmente, hizo una valoración sobre la reciente sentencia del Tribunal Supremo sobre extinción de contratos de trabajadores indefinidos no fijos al servicio de la Administración Pública por amortización de sus plazas, indicando que cuando el nuevo criterio jurisprudencial —que contempla la libre extinción de estos contratos sin respetar las normas del despido objetivo o colectivo— se aplica a trabajadores que fueron declarados indefinidos con anterioridad a la introducción de la figura del indefinido no fijo por el Tribunal Supremo a finales de 1996, se estaría afectando la fuerza de cosa juzgada de la situación declarada por la sentencia anterior.

**Clausura:** Las Jornadas fueron clausuradas por Carlos Uribe Ubago, Magistrado, Director del Servicio de Formación Continua del CGPJ, y Rodolfo Benito Valenciano, Secretario Confederal de Estudios de CC.OO., que aprovechó la ocasión para recordar a Nacho Montejo, abogado laboralista, y para resaltar la intervención del Sindicato en la defensa de las condiciones laborales con la normativa internacional, refiriendo expresamente la existencia de un proyecto para la creación de un Tribunal Laboral Internacional. ◆

