

***EL MARCO INTERNACIONAL PARA LA TUTELA DE LOS DERECHOS
LABORALES¹***

CAROLINA MARTÍNEZ MORENO
Universidad de Oviedo

RESUMEN:

Las políticas de ajuste y recorte de derechos sociales adoptadas a raíz de la crisis económica han traído al primer plano de los estudios doctrinales el papel de las normas internacionales en el sistema de fuentes de la relación laboral y, sobre todo, su utilización por los órganos jurisdiccionales internos. El presente trabajo se propone hacer un repaso del cuadro de fuentes internacionales con relevancia social y laboral, con particular incidencia en las de ciertos organismos internacionales como la OIT, el Consejo de Europa y, naturalmente, la UE; y analizar su valor, posición y potencialidad aplicativa en el orden interno, también en cuanto se refiere a la doctrina y “jurisprudencia” de los órganos de interpretación y garantía encargados del denominado control de convencionalidad.

PALABRAS CLAVE: sistema de fuentes laborales; normativa internacional; Tratados; Derecho social europeo; Directivas; primacía aplicativa, interpretación conforme; canon hermenéutico internacional; control de convencionalidad; jurisprudencia

ABSTRACT:

¹ El presente texto es una revisión de la ponencia presentada con el mismo título a la Jornada formativa conjunta CGPJ/UGT sobre “La reforma laboral: sentencias del Tribunal Constitucional. Derechos fundamentales y Derecho internacional” (EN15065) en Madrid el día 8 de julio de 2015

Adjustment policies and cutting social rights adopted with the arrival of the economic crisis have brought to the forefront of doctrinal studies the role of international standards in the system of sources of employment and, above all, their use by the jurisdictional organs. This paper is intended as an overview of international labour law, with particular focus on certain international conventions adopted by organizations such as the ILO, the Council of Europe and, obviously, the EU; and analyze their value, position and applicative potential in domestic law, also as regards the doctrine and "jurisprudence" of the committees and other bodies responsible for the interpretation and guarantee, the so called conventionality control.

KEYWORDS: system of labour sources; international standards; treaties; European social law; Directives; applicative primacy, consistent interpretation; International hermeneutical canon; conventionality control; jurisprudence

SUMARIO:

- 1. Una breve introducción sobre el renovado interés de la normativa laboral internacional*
- 2. El cuadro de fuentes de Derecho internacional del trabajo*
 - a) Declaraciones de Derechos Humanos*
 - b) Convenios de la OIT*
 - c) El Derecho de la UE*
- 3. La posición de las normas internacionales y supranacionales en el sistema de fuentes laborales español*
- 4. La aplicación judicial de las normas internacionales. El significado y alcance del "canon hermenéutico internacional" y el papel de la "jurisprudencia" internacional*
- 5. A modo de conclusión, sobre las dificultades prácticas de articulación de sistemas de tutela de los derechos sociales*

1. Una breve introducción sobre el renovado interés de la normativa laboral internacional

Las tres razones básicas por las que resulta imprescindible atender a la presencia en el sistema de fuentes del Derecho del Trabajo de una normativa supranacional son, con toda probabilidad, de todos conocidas: incide, por un lado, la existencia de organismos internacionales y entidades supraestatales, como es el caso de las Naciones Unidas (ONU), el Consejo de Europa o, con un carácter más especializado, la OIT, a los que España pertenece y respecto de los que, en mayor o menor medida, el Estado ha ido adquiriendo compromisos de diverso alcance al ritmo de la ratificación de tratados, convenios, acuerdos, protocolos u otros instrumentos de carácter institucional o normativo que se han ido a su vez adoptando en cada ámbito respectivo. Un segundo hito trascendental con incuestionable repercusión en la composición y conformación de nuestro sistema de fuentes –también las laborales— lo marca la recién conmemorada integración de España en la UE en virtud del Acta de Adhesión firmada en junio de 1985; incorporación que tuvo plenos efectos el primero de enero de 1986, y que supuso en ese primer momento la aplicación inmediata de todo el *acervo normativo* de la CE, el Derecho originario y derivado ya existente, con el que, dicho sea de paso, el ordenamiento español estaba ya en esas fechas en franca sintonía; y a partir de entonces, la vinculación –de conformidad con la naturaleza y eficacia de cada una de ellas— a las distintas disposiciones que emanaban o resultaban de la actuación de las instituciones comunitarias en ejercicio de sus respectivas competencias. Por último, pero no menos importante, la extensión mundial de los intercambios económicos, generalizada e implacable a resultas del abundantemente analizado fenómeno de la globalización, introduce un elemento de internacionalización y de traspaso de fronteras también en el ámbito del trabajo asalariado y de la prestación de servicios que los sistemas nacionales no pueden desconocer.

De todos modos, y más allá de participar en el reconocimiento universal de la necesidad de garantizar, desarrollar y ahondar en la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales como base de la justicia y la paz en el mundo, hasta hace bien poco la trascendencia práctica de la normativa laboral internacional era, en países como el nuestro, sólo relativa. Por la sencilla razón de que los estándares mínimos que suelen contener las normas internacionales ya eran superados –en ocasiones con creces— por la normativa laboral nacional. Como mucho, en ciertos casos, los convenios o tratados sobre derechos básicos de las personas o derechos específicamente laborales han podido servir como herramienta interpretativa de refuerzo, aclaración o integración de las correspondientes reglas internas. De ello puede ser un buen ejemplo o paradigma la frecuente invocación ante los tribunales del orden social, y la integración de la oportuna referencia normativa en los fundamentos jurídicos de la correspondiente resolución judicial, de ciertos Convenios de la OIT ratificados por España (en total son más de ochenta los que nuestro gobierno ha ratificado, algunos de los más emblemáticos en los años de la transición democrática). Por poner sólo un ejemplo, ha sido notoria la importancia que para la integración de la normativa interna española ha tenido la aplicación del Convenio 132 en materia de vacaciones anuales retribuidas; en concreto, a los efectos de determinar el salario correspondiente al período vacacional en virtud de la pauta de la retribución “normal o media” a que se refiere dicha normativa internacional [A.R. ARGÜELLES BLANCO (1998)].

Desde luego, por la singularidad del proceso de transición que tuvo lugar en nuestro país a finales de los años setenta, no puede dejar de mencionarse el hito que supuso la ratificación en ese preciso momento de los Convenios 87 y 98 de la OIT (y Recomendaciones OIT concordantes), cuyo papel para el respaldo y refuerzo de la incipiente y aún frágil o titubeante normativa en materia de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y, en general, de los derechos e instituciones de participación de los trabajadores y de acción colectiva, fue insustituible. De su temprana pero decidida recepción por nuestro Tribunal Constitucional da buena cuenta la STC 38/1981, que concluyó otorgando el amparo solicitado a dos trabajadores que habían sido despedidos siendo candidatos a la “representación obrera” en la empresa, esbozando e indicando el camino que habría de seguirse en doctrinas de la repercusión y trascendencia de las relativas a la nulidad radical de los despidos antisindicales, o a la distribución de la carga de la prueba en supuestos de discriminación o lesión de derechos fundamentales.² Otro tanto cabe decir, en fin, de la Carta Social Europea, invocada enseguida por el TC para resolver sobre asuntos en materia de huelga (STC 11/1981), libertad sindical (SSTC 23/1983 y 210/1994), derecho a la negociación colectiva (STC 5/1982), derecho a la seguridad social (STC 146/1986) o a la no discriminación por razón de sexo (STC 145/1991) [L. JIMENA QUESADA (2004) pp.121 y ss.].

Pero con carácter general, al margen del refuerzo necesario de los derechos colectivos y sindicales en plena etapa de transición del sistema autoritario precedente a un sistema democrático de relaciones laborales, puede decirse que el enorme desarrollo y progresión de la normativa laboral fue paulatinamente desplazando de manera natural a las normas internacionales sobre el trabajo, que, en su condición de estándares mínimos, quedaron relegadas al papel no menor de canon interpretativo del derecho interno. Por suerte o por desgracia, algunas de esas normas han recobrado vigor e interés con la crisis y las subsiguientes políticas de ajuste y recorte de derechos laborales y sociales para la que aquella ha servido muchas veces de excusa. Lo ponen crudamente de manifiesto informes de organismos internacionales y organizaciones no gubernamentales que se ocupan de situaciones tan claudicantes como las que viven ciertos colectivos de inmigrantes, los refugiados y las personas desplazadas; o las que resultan de las iniciativas de algunos Estados en la adopción de medidas restrictivas de derechos y libertades cívicas, paradigmáticamente las libertades de expresión, manifestación y huelga [es muy significativo, a ese respecto, también en relación con la situación en España, el informe 2014/2015 de Amnistía Internacional, que puede verse en <https://www.es.amnesty.org/nuestro-trabajo/informe-anual/>].

En un plano más concreto, tras la reforma laboral española de 2012, y en buena medida gracias a las quejas, informes y alegaciones presentados por las organizaciones sindicales mayoritarias, son ya varias las ocasiones en que algunos de los organismos de control convencional más significativos se han pronunciado sobre los posibles incumplimientos del gobierno español de sus compromisos internacionales en materia de derechos sociales. En concreto, lo han hecho el Comité de Libertad Sindical y el Consejo de Administración de la OIT; y el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa. En su 320ª reunión [Ginebra, 13-27 de marzo de 2014

² Quizá merezca la pena recordar la composición de aquella Sala Segunda del TC, autora de la sentencia 38/1981, integrada por insignes magistrados y juristas de la talla de don Jerónimo Arozamena Sierra, a la sazón Presidente del TC, don Francisco Rubio Llorente, don Luis Díez-Picazo y Ponce de León, don Francisco Tomás y Valiente, don Plácido Fernández Viagas y don Antonio Truyol Serra.

(GB.320/INS/12)] el Consejo de Administración de la OIT se ocupó de analizar, entre otros muchos, el informe del Comité de Libertad Sindical referido a una queja presentada respecto del gobierno de España (Caso núm.2947) por las organizaciones sindicales CCOO, UGT, CSIF, USO y otras, en relación con las medidas adoptadas en virtud de la Ley 3/2012 y el RDL 20/2012. Y respecto de las cuales, entre otras consideraciones, el Comité concluye apreciando una posible vulneración de los principios consagrados en los ya citados Convenios núms.87 y 98 OIT en materia de libertad sindical y negociación colectiva [http://www.nuevatribuna.es/media/nuevatribuna/files/2014/03/27/wcms_239691.pdf].

Poco después, de nuevo el Consejo de Administración de la OIT informa en su 321ª reunión [Ginebra, 13 de junio de 2014 (GB.321/INS/9/4)] sobre las conclusiones y recomendaciones que formula el comité de expertos que se ocupó de examinar otra reclamación presentada por CCOO y UGT en la que se alegaba el incumplimiento por el gobierno español del Convenio núm.158 (1982, ratificado por España en 1985), relativo a la terminación de la relación de trabajo. En concreto, en relación con varios aspectos de la reforma laboral: el período de prueba del contrato indefinido de apoyo a emprendedores, la formulación de las nuevas causas de despido, la supresión parcial de los salarios de tramitación y el despido por absentismo. Sin entrar en mayores detalles, el Consejo de Administración de la OIT “invita” al gobierno a informar sobre la evolución y efectos de las medidas adoptadas, y sobre los logros alcanzados en el diseño de otras que resulten más respetuosas con los derechos de información y consulta de los interlocutores sociales, y que eviten a su vez el recurso a las herramientas concernidas de manera fraudulenta de forma que se eluda la protección prevista en el Convenio. Al mismo tiempo, el comité “toma nota de la importancia que tienen las normas internacionales del trabajo en España”, para quien un número importante de convenios internacionales (84) se encuentran vigentes.

Por fin –y también sin ánimo de entrar a fondo en el análisis de la actividad de este órgano convencional, que cuenta con aportaciones doctrinales de primer orden—, el Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa ha tenido que dictaminar sobre el incumplimiento de España de la Carta Social Europea en relación con hasta siete materias diversas relacionadas con derechos laborales individuales, condiciones de trabajo, negociación colectiva, libertad sindical y derecho a la huelga [C. SALCEDO BELTRÁN (2013), C. SALCEDO BELTRÁN (2014 I); C. SALCEDO BELTRÁN (2014 II)].

En resumidas cuentas, con las políticas anti-crisis puestas en marcha por muchos gobiernos europeos – entre ellos, y de forma particularmente intensa e incisiva, el español— ha recobrado un inusitado interés conocer el marco general de tutela de los derechos sociales en el ámbito internacional, sus instrumentos y mecanismos convencionales de protección y garantía, y su valor y eficacia en el Derecho interno, en particular en orden a su aplicación por los jueces ordinarios españoles.

2. El cuadro de fuentes de Derecho internacional del trabajo

Dentro de la normativa internacional y supraestatal con relevancia o incidencia laboral se pueden distinguir, *grosso modo*, tres grupos normativos diferentes: las declaraciones de derechos humanos o derechos básicos de la persona; los convenios de la OIT y el Derecho de la Unión Europea (UE).

a) Declaraciones de Derechos Humanos

Los textos internacionales sobre derechos humanos y derechos básicos de las personas de primera referencia son los adoptados en el marco de las Naciones Unidas: la *Declaración Universal de Derechos del Hombre* de 1948, los Pactos de la ONU de 1966 —el *Pacto de derechos civiles y políticos*, y el *Pacto de derechos económicos, sociales y culturales*—, y algunas Convenciones como la *Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer* (CEDAW, 1979), la *Convención sobre los derechos del niño* (1989) o la *Convención de la ONU sobre derechos de las personas con discapacidad* (2006). A esta última, por cierto, se adhirió la UE mediante la Decisión del Consejo de 26 de noviembre de 2009, lo cual implica que el propio Derecho derivado de la Unión habrá de ser interpretado de conformidad con lo dispuesto en el Derecho internacional a propósito de los principios que informan la referida Convención, y que los Estados miembros habrán de respetar los derechos y libertades que la misma reconoce a las personas con discapacidad.

En el contexto del Consejo de Europa resultan del máximo interés en este momento —y por más de una razón, como se verá— el *Convenio del Consejo de Europa para la protección de los derechos humanos y de las libertades fundamentales* de 1950, más conocido como *Convenio Europeo de Derechos Humanos (CEDH)*, considerado como un estándar mínimo europeo con fin armonizador, dada la pluralidad y diversidad nacional de partida [A. QUERALT JIMÉNEZ (2007)]; y la *Carta Social Europea* de 1961, ratificada por España en 1980, y que ha sido calificada por quien fuera presidente y ponente general del Comité Europeo de Derechos Sociales entre 2003 y 2006, Jean-Michel Belorgey, como el “instrumento internacional que contiene el más completo catálogo de derechos sociales”, y que a su vez es prolongación, en materia de derechos humanos y libertades fundamentales, del propio *CEDH* [JEAN-MICHEL BELORGEY (2007)].

Conviene advertir, no obstante, que España no ha ratificado ni el Protocolo de 1995, ni la Carta revisada de 1996, lo que implica, entre otras cosas, que no se reconoce el papel jurisdiccional asumido tras la adopción del Protocolo por el Comité Europeo de Derechos Sociales, órgano de control convencional sobre el que luego se tendrá ocasión de tratar con algo más de profundidad, y que se limita, en caso contrario, a examinar los informes que presentan los propios Estados en relación con el grado de cumplimiento de la Carta y hacer observaciones sobre los mismos. Así y todo, el hecho de no haber ratificado ni el Protocolo ni el texto revisado no significa, ni muchísimo menos, que la Carta Social Europea carezca de relevancia en nuestro ordenamiento, por dos razones básicas, que el texto originario que sí fue ratificado por nuestra país es ya suficientemente rico en contenido; y, en segundo término, que sin la menor duda forma parte del derecho interno de conformidad con lo previsto al respecto en nuestra normativa constitucional (art.96.1 CE). España ha ratificado también, el 29 de abril de 1980, el *Convenio Europeo relativo al estatuto jurídico del trabajador migrante* (número 093 del Consejo de Europa), hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1977 (BOE 18 de junio de 1983).

Ya en la esfera comunitaria, constituyen también declaraciones generales de derechos sociales —aunque con valor dispar—, la *Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores* de 1989, desprovista de auténtica eficacia jurídica

y con un carácter meramente programático, pero que a pesar de todo ha tenido la virtualidad de haber supuesto el primer intento de elevar al rango constitucional los derechos sociales, elemento central para la construcción del hoy maltrecho *Modelo Social Europeo* [M. PONS CARMENA (2014)]. La idea que inspiraba dicha Carta era seguir las líneas maestras y tradiciones jurídicas de las Constituciones nacionales; y su propósito explícito, inspirarse en los Convenios de la OIT y la Carta Social Europea. A tenor de su alcance eminentemente político pudo servir en cierto modo de guía y orientación para que por fin, y nos sin altibajos e importantes escollos, en el año 2009, el Tratado de Lisboa procediese definitivamente a esa constitucionalización de los derechos fundamentales, también en materia social.

La *Carta Europea de Derechos Fundamentales* –que figura como anexo al Tratado de Lisboa— se ha calificado como un auténtico tratado internacional, incorporado al Derecho originario de la UE por vía de referencia [M. PONS CARMENA (2014), p.148]. Tiene, por tanto, el mismo valor jurídico que los Tratados UE, aunque no supone ampliación de las competencias de la UE ni del Tribunal de Justicia (TJUE), lo que en cierto modo limita su virtualidad. Sus disposiciones se dirigen a las instituciones de la Unión y a los Estados miembros, pero únicamente cuando apliquen el Derecho UE (art.51.1 de la Carta). Por último, sus declaraciones se consideran en su mayor parte meros principios y no son, por tanto, susceptibles de alegación directa ante los tribunales; además de encontrarse definidas por remisión a una Explicaciones que, lejos de aclarar y precisar el alcance de esos principios, añaden más confusión. En suma, su valor real en la práctica es, pues, bastante limitado.

b) Convenios de la OIT

España perteneció a la Organización Internacional del Trabajo (OIT-ILO) –agencia especializada de la ONU creada en la Parte XIII del Tratado de Versalles de 1919— desde su constitución hasta el año 1941, reincorporándose a dicha organización en el año 1956, momento a partir del cual se producen la mayor parte de las ratificaciones a los Convenios OIT, con la salvedad de los relativos a la libertad sindical y derechos de acción colectiva, por incompatibilidad con el régimen político y el sistema de relaciones laborales que entonces regían en nuestro país, y cuya ratificación se difiere, como ya se ha dicho, a los años de la transición.

Los convenios los aprueba la Conferencia, de composición tripartita que integra a los gobiernos, y a las organizaciones sindicales y patronales; son a continuación sometidos a la ratificación por los Estados, requiriendo un mínimo de ratificaciones para su entrada en vigor y demorando esta última a los doce meses siguientes. A partir de ahí, tras su publicación oficial, pasan a ser de aplicación directa en España, como cualesquiera tratados internacionales. Los Convenios OIT contienen estándares normativos mínimos en materia de relaciones de trabajo y su núcleo duro se encuentra definido en la *Declaración OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998* [<http://www.ilo.org/declaration/thedeclaration/textdeclaration/lang-es/index.htm>], que se refiere o comprende los derechos de asociación, libertad sindical y negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso; la abolición del trabajo infantil y la eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación. Estos principios rectores de la política normativa de la OIT se consideran una “plataforma social mínima universal”, que no requiere de la ratificación de los Estados porque vincula por el mero

hecho de la pertenencia a la OIT [P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN y A. CEINOS SUÁREZ (2007), pp.79 y 86].

En los últimos años esos principios rectores y estándares mínimos han sido asumidos por organismos del comercio mundial y se han ido incorporando como “cláusulas sociales” a los tratados y acuerdos comerciales internacionales; y aunque no existen mecanismos de coerción jurídica, su incumplimiento suele acarrear sanciones de tipo arancelario o de Derecho internacional económico. Un papel similar cumplen los reglamentos comunitarios de “preferencias generalizadas” (ej.: Reglamento CEE 980/2005, de 27 de junio) que establecen a favor de los afectados un “régimen de estímulo a la protección de los derechos laborales”.

c) El Derecho de la UE

Dentro del ordenamiento comunitario se distingue, como sin duda es sobradamente conocido, entre el Derecho originario y el Derecho derivado. El primero está básicamente integrado por los Tratados –el Tratado de la Unión (TUE) y el de Funcionamiento (TFUE)—, resultantes en su versión actualmente vigente del Tratado de Lisboa (2007),³ que entró en vigor el primero de diciembre de 2009. A ellos se asimilan otros documentos y actos fundacionales o de carácter constitucional, como la *Carta Europea de Derechos Fundamentales* a la que se acaba de aludir. De conformidad con lo previsto en los Tratados (arts.2 y 3.2 TUE y art.151 TFUE), los objetivos de la UE son el logro de una economía social de mercado altamente competitiva; un alto nivel de empleo; la igualdad entre mujeres y hombres; la lucha contra las exclusiones y la mejora de las condiciones de vida y trabajo de los ciudadanos de la Unión. Naturalmente, uno de los postulados por excelencia sobre los que se articula la comunidad europea es la garantía de la libre circulación de trabajadores (arts.3.2 TUE y 21.1 y 45 a 48 TFUE); mientras que ya desde el Tratado de Maastricht han pasado también a un plano destacado la política social, y el empleo y la formación profesional (Títulos IX y X, y art.166 TFUE).

Por su parte, el Derecho derivado, que se encuentra subordinado jerárquicamente al anterior, reviste tres modalidades (art.288 TFUE):

- Reglamento: obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.
- Directiva: obliga a los Estados miembros en cuanto al logro del resultado previsto o programado, debiendo las autoridades de cada Estado decidir la forma y medios para la incorporación al Derecho interno de esos objetivos, que incluye la posibilidad de trasposición a través de la negociación colectiva.
- Decisión: será obligatoria en todos sus elementos para los destinatarios designados.

Uno de los aspectos más relevantes y de mayor complejidad relativos al funcionamiento de la UE, con indudable repercusión en la conformación del Derecho europeo y su incidencia en los ordenamientos internos, es el régimen de competencias que asumen, respecto de las de los respectivos Estados miembros, las instituciones comunitarias

³ Con anterioridad, los hitos más relevantes en la conformación del Derecho originario fueron el Acta Única (1986), el Tratado de Maastricht (1992), el de Ámsterdam (1997) y el de Niza (2000).

[J.M. MIRANDA BOTO, *Las competencias de la Comunidad Europea en materia social*, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2009]. Expuesto de manera extremadamente simplista, por de pronto hay que partir del principio rector de todo el sistema que es el principio de subsidiariedad (art.5.1 y 3 TUE), con sustento en el cual las competencias de la UE son claramente limitadas. De hecho, la Unión únicamente asume competencias normativas plenas en materia de regulación básica de la libre circulación, y política común de asilo, emigración y control de fronteras exteriores. A continuación, comparte competencia con los Estados miembros en materia de adopción de disposiciones mínimas sobre mejora del entorno laboral, condiciones de trabajo, integración de las personas excluidas del mercado laboral e igualdad entre mujeres y hombres. Además, será necesario acuerdo unánime para adoptar disposiciones en materia de seguridad social y protección social; protección en caso de rescisión del contrato; representación y defensa colectiva de los intereses de trabajadores y empresarios, incluida la cogestión; condiciones de empleo de los nacionales de terceros países y contribuciones financieras para el fomento y la creación de empleo. Y, lo más importante, quedan fuera de la competencia de la UE cuestiones de la trascendencia de las relativas a las remuneraciones, los derechos de asociación y sindicación, la huelga y cierre patronal y las medidas financieras de fomento del empleo y formación profesional. Este es un primer argumento o elemento de refuerzo del papel y el valor de los textos internacionales y comunitarios sobre derechos fundamentales, que siempre contemplan las libertades asociativas de naturaleza sindical y de acción colectiva en defensa y promoción de los derechos de los trabajadores.

Uno de los avances experimentado en las últimas reformas de los Tratados y en el funcionamiento institucional de la UE ha sido el reconocimiento formal del papel del Diálogo Social como método de producción normativa (arts.151 a 155 TFUE); y otra de las novedades también más analizadas, la atribución a la Comisión de la facultad de propuesta de iniciativas tendentes a establecer orientaciones e indicadores, organizar el intercambio de buenas prácticas, y preparar elementos necesarios para el control y evaluación periódicos. Es el conocido como “método abierto de coordinación”, del que resulta el llamado y considerablemente extendido *soft law*.

El clásico instrumento normativo más extendido en materia laboral es la Directiva de armonización. Las Directivas se adoptan por unanimidad o por mayoría cualificada en función de la materia sobre la que versen; aunque también pueden ser el resultado de una previa negociación entre los interlocutores sociales europeos y la posterior acogida del acuerdo para su incorporación a una Directiva por decisión del Consejo.⁴El balance de Directivas en materia social o laboral, agrupadas por bloques de materias, podría ser el siguiente:

- Directivas sobre igualdad de trato: mujeres y hombres y salarial (refundidas en la Directiva 2006/54); igualdad de trato con independencia del origen racial o étnico (Dir.2000/43); y no discriminación por razón de edad, discapacidad, religión o convicciones y orientación sexual (Dir.2000/78).

⁴ Han sido resultado de ese método de producción las siguientes Directivas: permiso parental (1996 y 2010); trabajo a tiempo parcial (1997); trabajo de duración determinada (1999); y ordenación del tiempo de trabajo de la gente del mar (1999).

- Directivas sobre condiciones de trabajo: protección del crédito salarial en supuestos de insolvencia (Dir.2008/94); información al trabajador sobre sus condiciones de trabajo (Dir.91/533); ordenación del tiempo de trabajo (Dir.2003/88); seguridad y salud (Dir.-marco 89/391 y las numerosas específicas de desarrollo).
- Directivas sobre condiciones de empleo: despidos colectivos (Dir.98/59); sucesión o transmisión de empresa (Dir.2001/23); ETT (Dir.2008/104); trabajo a tiempo parcial (Dir.97/81); trabajo de duración determinada (Dir.99/70); libre circulación (Dir.2004/38); entrada y residencia de nacionales de terceros Estados para empleo altamente cualificado (Dir.2009/50); normas mínimas sobre sanciones a los empleadores de inmigrantes irregulares (Dir.2009/52).
- Directivas sobre participación de los trabajadores en la empresa: marco general relativo a la información y consulta de los trabajadores (Dir.2002/14); comité de empresa europeo (Dir.2009/38); implicación de trabajadores en la SA Europea (Dir.2001/86).

Junto a las Directivas resultan de interés ciertas disposiciones y convenios multilaterales de la UE en materia de extranjería y Derecho Internacional Privado. En concreto, el Reglamento UE 1215/2012 sobre competencia judicial internacional y ejecución de sentencias en materia civil y mercantil (que sustituye al Convenio de Bruselas); el Reglamento 593/2008 (Roma I) sobre ley aplicable a las obligaciones contractuales (que sustituya el Convenio de Roma, y de cuya aplicación están exceptuados Reino Unido y Dinamarca); y el Acuerdo de *Schengen* de 1985 sobre controles fronterizos, extranjería y movimientos migratorios.

3. La posición de las normas internacionales y supranacionales en el sistema de fuentes laborales español

Como es fácil de intuir, la cuestión de mayor relevancia que suscita la existencia de normativa internacional en materia laboral es la relativa a la determinación del valor y eficacia que en el orden interno tienen esas normas. Más aún cuanto que ya de por sí el ordenamiento laboral, su sistema de fuentes, presenta una extensión, complejidad y movilidad considerables, tanto como para que resulten imprescindibles técnicas de simplificación, ordenación y determinación de la norma aplicable en mayor medida si cabe que en otras ramas del ordenamiento. Si a ello se suma ese renovado interés de la normativa laboral internacional a raíz de las reformas y políticas de ajuste se comprenderá la trascendencia del problema.

Al igual que en cualquier sistema constitucional, las reglas sobre producción normativa se encuentran establecidas en la Norma Fundamental. Y así, en nuestro caso, el valor, la posición y la eficacia de los tratados y acuerdos internacionales –desde luego, los de la OIT, y también del propio ordenamiento comunitario— se ordena conforme a lo dispuesto en el Capítulo III del Título III de la CE (arts.93 a 96), que lleva precisamente por rúbrica “De los Tratados Internacionales”. El desarrollo de la CE en esta materia se ha producido, curiosa o sorprendentemente, hace ahora justo un año, en virtud de la *Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de Tratados y otros Acuerdos Internacionales* (BOE 28

de noviembre), en cuyo Capítulo IV se contienen las reglas sobre la aplicación e interpretación de los Tratados.

Afirma la doctrina especializada que el sistema español se adscribe al modelo *monista*, en la medida en que los Tratados internacionales se incorporan al Derecho interno [P. CUENCA GÓMEZ (2012)]. En efecto, de acuerdo con el art.96.1 CE –y los arts.1.5 CC y 23.3 de la Ley 25/2014— los tratados, acuerdos y convenios internacionales pasan a formar parte del derecho interno español tras su ratificación por España y publicación oficial en el BOE; desplegando sus efectos desde la fecha que el propio tratado determine o, en su defecto, en la misma de entrada en vigor (art.28.2 Ley 25/2014). En su condición de norma interna vinculan y son de obligada observancia para todos los poderes públicos, órganos y organismos del Estado (art.29 Ley 25/2014); desde luego, entre ellos, a los órganos de la jurisdicción ordinaria, en virtud del principio *iura novit curia*. Se ha podido incluso afirmar –referido específicamente a los Convenios de la OIT—⁵ que la falta de publicación tras la entrada en vigor para España no impediría que el convenio pudiera ser invocado por los particulares y por la Administración, así como ser aplicado de oficio por los órganos jurisdiccionales internos [P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN y A. CEINOS SUÁREZ (2007), p.93]. En cuanto a las Recomendaciones OIT, algunos pronunciamientos constitucionales como la ya citada STC 38/1981 o la STC 184/1990, se ocuparon de aclarar que, aun desprovistas de eficacia vinculante, sirven como textos orientativos y como criterios interpretativos o aclaratorios de los propios Convenios, máxime teniendo en cuenta que se consideran incorporadas a la esfera de acción del canon hermenéutico del art.10.2 CE [A. SÁIZ ARNÁIZ (2008), p.196], sobre el que se tratará con algo más de detalle en el siguiente apartado

De todos modos, la posición de las normas internacionales en el sistema de fuentes, su valor y eficacia, y, sobre todo, las relaciones entre legislación interna y normativa supraestatal han sido siempre cuestiones debatidas doctrinalmente y en, cierta medida, también controvertidas. Por de pronto, entre ambos tipos de disposiciones no rige estrictamente el principio de jerarquía normativa –salvo para el sometimiento de los tratados a la Constitución ex art.95 CE—,⁶ sino que lo hace el de *primacía aplicativa –prevalencia*, dirá el art.31 Ley 25/2014—, conforme al cual la norma internacional no meramente programática y directamente aplicable –los tratados catalogados como *self executing*, que a tenor de lo dispuesto en el art.30 Ley 25/2014, serán todos salvo aquellos de cuyo texto mismo se desprenda que la aplicación directa queda condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes— desplegarían tres efectos o asumirían tres distintas funciones:

1ª La función aplicativa directa o estrictamente normativa (art.30 Ley 25/2014).

2ª La función sustitutiva de la norma nacional contradictoria, que no resulta derogada sino desplazada en su aplicación.

3ª La función interpretativa, que constitucionalmente se instrumenta mediante la regla sobre el *canon hermenéutico internacional* (art.10.2 CE), a la que luego se aludirá [P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN y A. CEINOS SUÁREZ (2007), pp.96 a 98].

⁵ Aunque este tipo de convenios exigen para su entrada en vigor un número mínimo de ratificaciones, y la demoran en doce meses.

⁶ Por su parte, el art.31 de la Ley 25/2014 se refiere a la “prevalencia” de los Tratados sobre cualquier otra norma del ordenamiento jurídico, salvo las de rango constitucional.

La aplicación de la primacía aplicativa parece sencilla –al menos en materia laboral— por varias razones y sobre todo en ciertos casos. En primer lugar, porque al constituir las normas internacionales estándares mínimos se tiende a pensar que su articulación con las leyes ordinarias internas no resulta problemática, en el bien entendido de que estas serán o deberían ser, por lo general, de carácter más favorable que la normativa internacional de referencia.⁷ Y, en segundo término, porque de esa pauta aplicativa resulta la posibilidad de que los órganos jurisdiccionales internos –si no disponen de otros mecanismos de control, como puede ser el consistente en el planteamiento de una cuestión prejudicial— posterguen en su aplicación una norma contradictoria con una norma internacional. Un mínimo de congruencia en el funcionamiento institucional hace que parezca inconcebible que ningún gobierno estuviera dispuesto a asumir compromisos internacionales que contraviniesen o resultasen incompatibles con las estructuras, estándares y contenidos del ordenamiento interno vigente. Mayores dudas, en cambio, suscita la aprobación de normativa interna contraria a compromisos internacionales previamente adquiridos por España. En tal caso, se viene entendiendo que lo más oportuno y aconsejable sería (hubiera sido, convendría decir) la previa denuncia por el gobierno del correspondiente tratado o convenio.⁸ Aun así, todavía cabría defender la aplicación judicial de la norma internacional con apoyo o fundamento en el principio de norma más favorable (STS de 30 de septiembre de 1982, RJ 4917) [P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN y A. CEINOS SUÁREZ (2007), p.94 y ss.].

Resulta ilustrativa, a este respecto, aunque referida a las relaciones entre la CE y los tratados y convenios internacionales precedentes, la STC 229/1992, que resuelve un caso relativo a la prohibición del empleo femenino en trabajos subterráneos en minería. Como se recordará, dicha prohibición se contenía, entre otras muchas, en una relación incorporada en un Decreto de 1957, pero encontraba a su vez apoyo en la normativa internacional, y más en concreto en el Convenio 45 OIT y en la Carta Social Europea. La STC 229/1992 decidió considerar la norma interna derogada de forma sobrevenida por la CE, otorgando el amparo a la trabajadora solicitante. Mientras que, respecto de la normativa internacional, recuerda el TC que el gobierno español había denunciado la Carta por instrumento de 6 de mayo de 1991 (BOE 10 de mayo), por lo que el concreto precepto que prohibía los trabajos de interior en minería a las mujeres había quedado en suspenso y no se aplicaba a España desde junio de ese mismo año. Precisamente con alusión a esta STC 229/1992, sostiene la doctrina internacionalista [L. JIMENA QUESADA (2004), p.176] que en el hipotético –aunque difícil— caso de que un tratado o convenio llegase a ser contrario a la CE, lo más correcto sería proceder a su oportuna denuncia, para no tener que plantear una eventual inaplicación por el juez interno ordinario como haría con cualquier otra norma interna, y habida cuenta que las normas internacionales tienen su propio régimen de modificación y derogación. En todo caso, el art.32 de la Ley 25/2014 dispone que una eventual declaración de inconstitucionalidad se sometería a las reglas del Título II LOTC.

Respecto del Derecho de la UE la situación es más clara y taxativa. Es el art.93 CE el que permite al Estado español, mediante autorización por LO,⁹ suscribir tratados por los

⁷ Así y todo, algunos de los no ratificados –como es el caso del Convenio 175 OIT de 1994, sobre trabajo a tiempo parcial— proporcionarían una protección superior a la de la norma interna y comunitaria de referencia [C. MARTÍNEZ MORENO (2014, I)].

⁸ El Capítulo V de la Ley 25/2014 contiene las reglas relativas a la enmienda, denuncia y suspensión de los tratados internacionales.

⁹ El Tratado de Adhesión de España a la CE fue ratificado por LO 10/1985, de 10 de agosto.

que ceda competencias soberanas a organizaciones supranacionales que, en uso de sus propias competencias, dictarán las oportunas normas que serán de aplicación obligatoria para todos los Estados miembros, desde luego para España, sin necesidad de trámite alguno de ratificación y publicación. No es probable, ni siquiera fácilmente concebible, que una norma comunitaria pudiese llegar a contravenir la CE, o al revés. De hecho, en el caso del acervo comunitario no hubo necesidad de hacer adaptación alguna en el momento de la incorporación española a la comunidad europea, pues la normativa laboral interna ya estaba en sintonía con el Derecho comunitario. En cuanto a la normativa adoptada con posterioridad, aun prevaleciendo la CE, una situación de incompatibilidad al máximo nivel sería ardua de dirimir y políticamente insostenible. Mientras que para el resto de la normativa interna española, siempre que el Derecho de la UE, tanto originario como derivado, se dicte dentro del marco competencial previsto en los Tratados, las disposiciones de la UE prevalecerán sobre aquella, de nuevo por aplicación del principio de *primacía aplicativa*, de modo que, en caso de conflicto, la norma europea desplaza en su aplicación a la española.

En el específico caso de las Directivas, que exigen la oportuna trasposición mediante disposiciones de los propios Estados miembros, sin la menor duda se produce la vinculación del juez español a la correspondiente normativa. Incluso en caso de incorrecta o incompleta trasposición, o falta total de la misma, los órganos jurisdiccionales nacionales tienen la obligación de aplicar íntegramente el Derecho comunitario, procurando, en su caso, una interpretación conforme del derecho interno, e incluso dejando inaplicada toda disposición nacional contraria al Derecho de la UE (STJUE de 09.03.78, *Simmenthal*, asunto 70/78). Y ello con independencia de que – transcurrido el plazo de trasposición, y si los términos de la Directiva son claros, precisos e incondicionados— pueda resultar de aplicación la doctrina sobre el “efecto directo”,¹⁰ o se puedan poner en marcha mecanismos de sanción por incumplimiento o haber lugar a responsabilidad patrimonial del Estado [M.A. CASTRO ARGÜELLES y J.M. MIRANDA BOTO (2007), pp.107 y ss.].

Un magnífico y muy reciente experimento de comprobación empírica lo constituye la regulación del despido colectivo. Hasta hace bien poco, la abundantísima litigiosidad y consiguiente actividad jurisdiccional originada por la reforma del art.51 ET y su normativa reglamentaria de desarrollo han dado lugar a la que probablemente ha sido la más intensiva aplicación de la Directiva 98/59 [C. MARTÍNEZ MORENO (2014, II)]. Por si fuera poco, a ello se ha venido a sumar la incógnita que suscita la STJUE de 13.05.15, *Rabal Cañas*, asunto C-392/13, que apunta una parcial falta de acomodo de la normativa española con la comunitaria en relación con la unidad de cómputo de los despidos –centro de trabajo o empresa—, a los efectos de la calificación de una decisión extintiva como despido colectivo y del consiguiente procedimiento de información y consulta que habrá de abrirse para poder adoptar legalmente dicha decisión. De todos modos, la gravedad o relevancia de esta doctrina comunitaria se ha magnificado seguramente, puesto que lo que realmente conlleva es la necesidad de adoptar el criterio que resulte más favorable para la defensa del interés colectivo de los trabajadores. De hecho, ya algún autor se ha pronunciado para aclarar que lo que corresponderá hacer al juez español a partir de ahora será identificar los efectos de aplicar directamente la

¹⁰ Un buen resumen de esa doctrina puede verse en la STJUE de 14.07.94, *Faccini Dori*, asunto C-91/92, que precisa además que la posible invocación por un particular de una Directiva carente de trasposición ante los órganos jurisdiccionales internos sólo rige en las “relaciones verticales”, no en las relaciones entre particulares.

Directiva 98/59 –que toma como referencia el centro de trabajo— y decantarse por lo que resulte más favorable en cada caso concreto [C. MOLINA NAVARRETE (2015), p.164]. Lo cual, es cierto, introduce en la valoración de los despidos colectivos un elemento añadido de incertidumbre e inseguridad jurídica que aconseja aún con mayor motivo una reordenación clarificadora y racionalizadora de la regulación legal de la materia.

4. La aplicación judicial de las normas internacionales. El significado y alcance del “canon hermenéutico internacional” y el papel de la “jurisprudencia” internacional

En paralelo a lo ya dicho con carácter general y en un plano más formal acerca de la virtualidad de las normas internacionales, su eficacia y la vinculación de los poderes públicos y los órganos jurisdiccionales internos a las mismas, el art.10.2 CE se ocupa de enunciar una trascendental pauta interpretativa, de acuerdo con la cual:

“Las normas relativas a los derechos fundamentales y a las libertades que la Constitución reconoce se interpretarán de conformidad con la Declaración Universal de Derechos Humanos y los tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias ratificados por España.”

Se trata del llamado *canon hermenéutico internacional*, cuyo alcance y significado conviene concretar, comenzando por aclarar que constituye una regla interpretativa de carácter especial, en la medida en que no se refiere a cualesquiera normas internacionales, sino sólo a cierto tipo de tratados –los relativos a los derechos fundamentales y libertades que España haya ratificado (o que le vinculen), empezando por la Declaración Universal de los Derechos Humanos—; dicho lo cual, se subraya de esta regla su carácter abierto y omnicompreensivo de todos los tratados y textos internacionales sobre derechos humanos básicos.

Se ha dicho asimismo del art.10.2 CE que es un precepto que añade al papel que ya de por sí tienen las normas internacionales como obligaciones asumidas por el Estado español y fuentes de Derecho interno una tercera vertiente funcional, que es la de servir como herramienta hermenéutica de los derechos fundamentales, que permite y obliga a una interpretación del alcance y contenido de estos “internacionalmente conforme”, acorde con el sentido que otorgan a los derechos y libertades los convenios y tratados internacionales [A. SÁIZ ARNÁIZ (2008), p.193]. Una regla interpretativa que, a tenor de cierta doctrina, constituye un criterio no sólo de integración y aclaración, sino también de apertura [P. CUENCA GÓMEZ (2012)]; lo que significa que impediría interpretaciones regresivas de los estándares comúnmente fijados acerca del alcance de esos derechos y libertades, e incluso operaría con un sentido expansivo y promocional en relación con nuevos contenidos, vertientes y dimensiones de los ya reconocidos a nivel interno. Y aunque ello no se traduzca o no permita una ampliación del elenco de derechos y libertades contenido en la CE 1978, también se ha dicho que resulta difícil pensar en derechos que no sean susceptibles de referir a algunos de los ya consagrados en nuestra Norma Fundamental [A. SÁIZ ARNÁIZ (2008), p.196]. De hecho, nuestra propia doctrina y práctica constitucional muestra ejemplos de esa especie de *vis expansiva* de los derechos, y constata la posible reconducción a los expresamente proclamados –igualdad y no discriminación, vida, integridad física y moral, por ejemplo— de nuevos intereses o valores emergentes de la persona; tal y como ha acontecido en el ámbito laboral con los derechos de conciliación de la vida personal,

familiar y laboral y lo que podríamos llamar su redimensionamiento constitucional a partir de la STC 3/2007.

En esa misma línea abierta y extensiva, se ha podido sostener la ampliación de su alcance no sólo a los derechos fundamentales y libertades públicas de la Sección Primera del Capítulo II del Título I de la CE, aquellos susceptibles de recurso de amparo constitucional, sino en realidad a todo el Capítulo II e incluso fuera de él, a los principios rectores de la política social y económica del Capítulo III [A. SÁIZ ARNÁIZ (2008), pp.195 y 196]. Entre otras razones que avalan esta postura o comprensión del art.10.2 CE se puede esgrimir no sólo la concepción material de los derechos fundamentales, sino el hecho de que esa ordenación sistemática que hace nuestra Norma Fundamental no es estrictamente coincidente con la clasificación y calificación de los derechos humanos que realizan muchos de los textos que van a servir u operar como canon de interpretación, que no diferencian ni establecen categorías o niveles de tutela diferentes entre los mismos

Por otro lado, tal y como ya se ha apuntado, la lectura poco formalista del art.10.2 CE por la que se decanta la doctrina constitucionalista más autorizada supone que el canon interpretativo que dicho precepto incorpora alcance a la interpretación de todo el subsistema de ordenación infraconstitucional, esto es, que ordene e inspire la labor de interpretación y aplicación de la normativa ordinaria de desarrollo y articulación del ejercicio de los derechos y libertades (STC 78/1982); y que lo haga no sólo en relación con los tratados específicos, sino con respecto a las restantes herramientas distintas de los tratados, convenios y acuerdos. Esto comprende decisiones, recomendaciones –singularmente, como ya se ha dicho, las de la OIT (SSTC 38/1981 y 184/1990), informes –de particular interés en el caso de los del Comité de Libertad Sindical también de la OIT (SSTC 37/1983 y 147/2001)—, resoluciones y, sin la menor duda, la doctrina y “jurisprudencia” emanada de los órganos convencionales especializados creados para su interpretación, garantía y control de aplicación de los tratados y convenios internacionales [A. SÁIZ ARNÁIZ (2008), pp.196 y 197, y 203 y ss.]. Todos ellos, en fin, actuarían como fuente interpretativa obligada y criterio hermenéutico insoslayable, siendo la “interpretación conforme” un auténtico “mandato constitucional de apertura internacional” que corresponde interpretar y aplicar a los órganos jurisdiccionales ordinarios [L. JIMENA QUESADA, I; y A. QUERALT JIMÉNEZ (2007); y A. SÁIZ ARNÁIZ (2008), p.201].

Consecuente con esta forma reforzada de entender el art.10.2 CE es, pues, el hecho de que se postule un papel sumamente activo del juez nacional, que, ante una disposición con rango de ley que vulnere el contenido que cabe atribuir a los derechos constitucionales a la luz de la normativa internacional, debería en todo caso consistir en la inaplicación de la norma interna. Se defiende, a la par, una aplicación directa del tratado internacional en juego, lo que en el caso de los tratados sobre derechos humanos básicos es siempre posible, por estar de por sí dotados de carácter autoejecutivo. Y, en fin, se incentiva la interposición de la correspondiente cuestión de inconstitucionalidad, en el entendimiento conjunto del bloque de constitucionalidad y el “bloque de convencionalidad”.

En estrecha relación con el significado y virtualidad práctica del art.10.2 CE se encuentra el ya mencionado aspecto relativo al valor de la “jurisprudencia” internacional, que a su vez tiene origen en la existencia o creación de tribunales,

órganos o instancias convencionales cuya finalidad primordial es llevar a cabo la interpretación auténtica de los respectivos tratados o convenios, lo cual contribuye a fijar y precisar el alcance y contenido de los derechos, y compensa la eventual indeterminación, abstracción o imprecisión con que los mismos puedan haber sido formulados o enunciados en el correspondiente texto.¹¹ Téngase en cuenta, además, que el art.35.4 Ley 25/2014 ya dice de manera expresa que las disposiciones internas dictadas en ejecución de los tratados habrán de interpretarse de conformidad con el propio tratado, por lo que resulta muy conveniente y de gran utilidad contar con el complemento que supone la doctrina emanada de ese tipo de instrumentos. El papel o función que en el sistema de fuentes estaría llamada a desempeñar, por tanto, esa “jurisprudencia” es, al menos en un principio, clara y eminentemente el de complemento o integración, más que el profiláctico o depurador.

A la vez, tales mecanismos pueden y suelen operar como vías de control y garantía de aplicación efectiva y respeto de los estándares fijados por la normativa internacional. Tanto si tienen competencias netamente jurisdiccionales como si no, su genérica conformación como órganos colegiados de carácter técnico, e integrados por especialistas de carácter independiente, permite que a través de su actuación se vaya conformando una doctrina que resulta de suma utilidad y trascendencia para señalar la manera de entender los derechos y libertades de las personas y el contenido normativo de las obligaciones internacionales en materia de derechos humanos y sociales. Doctrina que, en un entendimiento expansivo y abierto del art.10.2 CE como el que aquí se ha expuesto, vincularía a los jueces nacionales en la interpretación de la norma interna en materia de derechos y libertades. Y podría llegar a permitir cumplir al TC nacional el papel de “legislador negativo” en relación con las disposiciones con fuerza de ley internas contrarias al Derecho internacional o supranacional.

Cada tratado o convenio tiene, pues, su sistema de interpretación, garantía y control. Y así, en primer lugar, en el ámbito de Naciones Unidas¹² existen tantos Comités *ad hoc* como tratados sobre derechos humanos promovidos por la ONU.¹³ Dichos órganos convencionales asumen la competencia de supervisar las violaciones de los respectivos derechos que se puedan producir. El mecanismo general, con algunas variantes en algunos casos particulares, consiste en la formulación de unas observaciones generales, a partir de los informes periódicos remitidos por los propios Estados, observaciones en las que se expresa el modo en que se entienden y conciben tales derechos. Además, en virtud de protocolos facultativos adicionales se ha podido establecer un segundo mecanismo consistente en la presentación de quejas o denuncias, tanto entre Estados como por particulares. Estas últimas permiten analizar más en profundidad el alcance de los preceptos convencionales, conformando una especie de “jurisprudencia” que constituye, de nuevo, una importante guía para fijar y entender el sentido de los derechos en circunstancias ya más concretas, y que pueden operar al estilo de un sistema de *case law*.

¹¹ El art.35.5 de la Ley 25/2014 prevé, por su parte, que las dudas y discrepancias que pudieran surgir en la interpretación de la norma internacional se someta a dictamen del Consejo de Estado. Precepto que, por cierto, y con carácter general, remite dicha labor de interpretación a las normas generales del Derecho Internacional, entre las que, no cabe duda, se encuentran las relativas a las competencias de los referidos órganos convencionales de control y aplicación.

¹² Existen sistemas similares en el área interamericana y en la africana.

¹³ Se puede ver un cuadro resumen en el Anexo final de esta ponencia.

En la OIT, por su parte, existen dos tipos de mecanismos de control, uno genérico consistente asimismo en los informes que los gobiernos presentan a un Comité de Expertos en relación con la aplicación de los Convenios y Recomendaciones, que el Consejo de Administración hace suyos y publica; y otros específicos: a) mediante órganos de control especializados o *ad hoc*, como el Comité de Libertad Sindical en relación con los Convenios y Recomendaciones sobre libertad sindical y acción colectiva; b) a través de las memorias que periódicamente han de presentar los Estados en relación con la Declaración de 1998, con las que la OIT elabora un informe global; c) a partir de reclamaciones de las organizaciones de trabajadores y empleadores para advertir del incumplimiento de algún Convenio; y d) por medio de las quejas que puede presentar un Estado frente a otro [P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN y A. CEINOS SUÁREZ (2007), pp.87 y ss.].

En el contexto europeo, de nuevo hay que diferenciar, esta vez con mayor fundamento y nitidez, los órganos convencionales o jurisdiccionales dependientes del Consejo de Europa y los mecanismos de control del Derecho de la UE. Sin perjuicio de las interacciones que entre todos ellos puedan y deban producirse, como luego brevemente se analizará. En primer lugar hay que hacer mención al Tribunal Europeo de Derechos Humanos, también conocido como “Tribunal de Estrasburgo”, que es el órgano jurisdiccional al que se encomienda el enjuiciamiento de las posibles violaciones de los derechos reconocidos en el *Convenio Europeo de Derechos Humanos* y sus Protocolos [<http://www.derechoshumanos.net/tribunales/TribunalEuropeoDerechosHumanos-TEDH.htm>]. El TEDH operaría al modo de un verdadero tribunal constitucional, y con el fin de salvaguardar el “orden público europeo” [J. CABEZA PEREIRO, 2015, p.80].

Sin ánimo de entrar en detalle, para acudir a esta instancia judicial internacional, como regla general, los Estados, personas físicas, organizaciones no gubernamentales o grupos de particulares que están legitimados para presentar las oportunas demandas por violación de los derechos y libertades del Convenio, habrán debido agotar la vía judicial interna, ordinaria y constitucional, sin haber logrado obtener el oportuno amparo (art.35 *CEDH*) [M PONS CARMENA (2014), p.161]. Sus sentencias, además de sus lógicos efectos sobre la concreta situación jurídica sobre la que versara la controversia sometida al TEDH, tendrán un valor equivalente al de la jurisprudencia interna en relación con el alcance de los derechos consagrados en el *CEDH*. La doctrina del TEDH ha tenido particular incidencia en relación con los derechos y libertades de carácter cívico y político, y con la tutela de la esfera personal del individuo, como corresponde con la propia enumeración de derechos que hace el Convenio. En su vertiente laboral o social, en cambio, el alcance de la doctrina del Tribunal de Estrasburgo es mucho más limitado, aunque resulta de cierta relevancia en materia de libertad de asociación –dentro de la que queda incorporada la libertad sindical—, libertad de expresión e intimidad de la persona en el uso de las comunicaciones y las tecnologías de la información (libertades informáticas) [J. CABEZA PEREIRO (2015)].

En general, había sido hasta ahora asumida por nuestro TC de una manera considerable, llegando a constatarse que en el período 1999-2004 tres de cada cuatro sentencias del Pleno invocaban doctrina del TEDH [A. QUERALT JIMÉNEZ (2007)]. Esta autora clasifica los usos posibles del canon europeo por los órganos jurisdiccionales internos, diferenciando entre la invocación como “argumento de autoridad” (a mayor abundamiento, o con carácter complementario) y la incorporación de contenidos o criterios interpretativos europeos a la doctrina constitucional. Y califica dicho canon

como estándar mínimo común, de modo que “el bloque de convencionalidad formado por el *CEDH* y la jurisprudencia del TEDH suponen el contenido mínimo de los derechos fundamentales que deben respetarse en todos los Estados parte...” [A. QUERALT JIMÉNEZ (2007), p.463)].

Por su parte, el ya mencionado Comité Europeo de Derechos Sociales asume, como también se ha dicho, la función de control de cumplimiento de la *Carta Social Europea*, originariamente a través de los informes que presentan los Estados, a partir de los cuales lleva a cabo las oportunas observaciones que van conformando, al igual que ocurre con los Convenios de la ONU, la correspondiente doctrina sobre el alcance de los derechos consagrados en la Carta. Sin embargo, desde el Protocolo de 1995 el Comité conoce asimismo de las reclamaciones colectivas que pueden presentar organizaciones sindicales nacionales e internacionales, así como las organizaciones que ostenten estatuto “participativo” ante el Consejo de Europa. Como ya se ha adelantado, España no ha ratificado el Protocolo, por lo que no ha aceptado el mecanismo de las reclamaciones colectivas [B. CARDONA RUBERT (2015), p.107]. A pesar de lo cual, se considera que la “jurisprudencia” relativa a otros Estados vincula igualmente como doctrina de alcance más general, o para casos semejantes, también a los Estados miembros [L. JIMENA QUESADA, I]. En cualquier caso, está fuera de toda duda la virtualidad que en este momento están teniendo en la interpretación y aplicación judicial del “Derecho del trabajo reformado” tanto la *Carta Social Europea* como la doctrina del Comité Europeo de Derechos Sociales, al punto de haber dado lugar a un interesante y extenso desarrollo doctrinal, no exento de debate [C. SALCEDO BELTRÁN (2014 III); C. SALCEDO BELTRÁN (2014 IV) y C.L. ALFONSO MELLADO, L. JIMENA QUESADA y M.C. SALCEDO BELTRÁN (2014)].

Circunscritos al ámbito de la UE, los principales sistemas de aplicación y control del cumplimiento de la normativa comunitaria son el Tribunal de Justicia (TJUE) y la Comisión. El primero, principalmente a través de las cuestiones prejudiciales que pueden plantear los órganos jurisdiccionales nacionales sobre la interpretación del Derecho europeo y el acomodo al mismo de la norma interna, y al hilo de la aplicación de esta última a un caso concreto; mecanismo que resulta preceptivo para los tribunales que deciden sin posibilidad de ulterior recurso (que en el orden social son todos, desde los juzgados de instancia, para las materias no susceptibles de recurso de suplicación, hasta el TC).

El TJUE conoce igualmente de procedimientos de infracción o incumplimiento incoados por la Comisión UE. Esta última asume, en efecto, la función de garante de la correcta aplicación del Derecho de la UE por los Estados miembros, a través de los mecanismos de queja/denuncia que los ciudadanos pueden utilizar ante ella en caso de posibles incumplimientos de la normativa comunitaria. Y aunque no es propiamente un órgano pensado para la tutela de los derechos humanos, indirectamente puede asumir ese papel en la medida en que la *Carta Europea de Derechos Fundamentales* constituye en verdad un tratado de derechos humanos y forma parte del Derecho originario, y que las Directivas sobre igualdad pueden cumplir un papel similar [<http://www.derechoshumanos.net/denunciar/ProcedimientoDenunciaComisionEuropea.htm>].

Las resoluciones del TJUE, al igual que las de los Tribunales Supremos nacionales, tienen La virtualidad de adherirse a las disposiciones interpretadas, participando de su

misma fuerza normativa. Eso implica que, habida cuenta de la primacía del Derecho de la UE respecto del Derecho interno, no puede albergarse duda alguna sobre la prevalencia de la jurisprudencia comunitaria sobre la doctrina y jurisprudencia de los tribunales de los países miembros en cuanto a la interpretación o aplicación de los preceptos y disposiciones del Derecho europeo [L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN (2007), pp.328 y 329].

5. A modo de conclusión, sobre las dificultades prácticas de articulación de sistemas de tutela de los derechos sociales

Para concluir, en alguna ocasión a lo largo de este breve y rápido repaso se ha dicho que, lejos de constituir compartimentos estancos o sistemas totalmente autónomos, los mecanismos de tutela de derechos humanos y sociales existentes con carácter universal o en el ámbito del Consejo de Europa, y los propios y más específicos de la UE, están llamados a integrar un sistema de protección “multinivel” de los derechos sociales fundamentales [M. PONS CARMENA (2014), pp.213 y ss.]. La cuestión no es ni clara a día de hoy, ni mucho menos sencilla de analizar y articular, pero lo cierto es que, tras el Tratado de Lisboa, la incorporación al Derecho originario de la *Carta Europea de Derechos Fundamentales* y las declaraciones sobre la futura ratificación por la UE del *CEDH* y de la *Carta Social Europea* (respecto de las que se ciernen aún numerosas dudas políticas y jurídicas pendientes y difíciles de resolver) ofrecen un panorama en el que habrían de coexistir y coordinarse tres diversos sistemas superpuestos de reconocimiento y garantía de derechos sociales: 1º los sistemas nacionales; 2º el sistema propio de la UE a través del TJUE y la Comisión; y 3º el sistema internacional europeo de intervención concurrente del TEDH para el control del *CEDH*, y del Comité Europeo de Derechos Sociales para hacer lo propio respecto de la *Carta Social Europea*.

La articulación de los dos primeros, los sistemas nacionales y el propio de la UE, no resulta excesivamente problemático, habida cuenta que se rige ya en este momento en virtud de los tantas veces aludidos principios de primacía del ordenamiento comunitario, subsidiariedad y atribución competencial. Y que, en caso de duda, permite a los tribunales internos suscitar la oportuna cuestión prejudicial. Por otro lado, el TJUE controla la legalidad de las actuaciones de las propias instituciones comunitarias, el cumplimiento por los Estados miembros del Derecho de la UE, y se ocupa en general –a través de otra serie de recursos— de la interpretación en última instancia del Derecho europeo.

Las dificultades, inconvenientes e incertidumbres vienen en este caso de la mano de otros factores, como el hecho de que las herramientas comunitarias que han forzado las reformas de las legislaciones internas al socaire de la crisis no sean propiamente Derecho de la Unión, sino mecanismos o instrumentos de *soft law*; ni, por tanto, las materias concernidas formen parte integrante de las competencias de la UE, por todo lo cual escapan también a las competencias de control de cumplimiento y adecuación normativa del propio TJUE. Salvo por el papel residual e incierto también en ocasiones que estén llamados a cumplir los principios informadores y derechos o valores reconocidos en el Derecho originario (los Tratados y la *Carta Europea de Derechos Fundamentales*), en la línea de la doctrina *Küçükdeveci* sobre igualdad; la *Omega*, sobre dignidad; la *Dynamic Medien* sobre derechos de menores o la *Schmidberger* sobre el derecho de manifestación [G. ORLANDINI (2015), pp.57 y ss.]. Y, en segundo término, pero no por ello menos inquietante, por la prevalencia que el TJUE viene

otorgando a las libertades económicas sobre los derechos sociales, particularmente, los de alcance colectivo, con el consiguiente desencuentro con las posturas que vienen manteniendo los Comités de Expertos de la OIT y el Comité Europeo de Derechos Sociales, como enseguida se dirá.

Mucho más difusa y compleja aún es la delimitación y armonización de los sistemas jurisdiccionales comunitario e internacional, en particular en cuanto atañe a las competencias que respectivamente ejercen el TJUE y el TEDH. Pero incluso respecto de la doctrina de la OIT o del Comité Europeo de Derechos Sociales, tal y como se acaba de apuntar, ya se han podido advertir algunas disfunciones e incluso divergencias de criterio con el Tribunal de Justicia (UE). Un ejemplo muy claro es el relativo al muy comentado caso *Laval*. Como se recordará, en este asunto el TJUE¹⁴ consideró ilegítimo el ejercicio del derecho de huelga por contravenir la libertad de prestación de servicios al haberse promovido la huelga con el fin de elevar las condiciones de trabajo por encima de los estándares mínimos que fija la Directiva 96/71, relativa al desplazamiento de trabajadores. En cambio, tanto el Comité de Expertos de la OIT como el Comité Europeo de Derechos Sociales han puesto en tela de juicio la Ley 228/2010 sueca –*Lex Laval*— considerando que vulnera los estándares internacionales en materia de huelga. Se ha llamado la atención sobre el hecho, que no parece casual, de que los jueces de Luxemburgo no invocaran la “jurisprudencia” de esos dos organismos convencionales. Esta discrepancia, en fin, culmina con la ofensiva empresarial en el seno de la OIT, precisamente para frenar la opción interpretativa que considera el derecho de huelga comprendido en el de libertad sindical que garantiza el Convenio 87; lo que –se ha dicho también— amenaza con desarticular el sistema de control convencional que venía propiciando la definición de lo “estándares internacionales del trabajo” [G. ORLANDINI, 2015, p.72].

Referido estrictamente a las relaciones TJUE y TEDH, en principio las esferas de competencia respectivas vienen delimitadas por la aplicación, en un caso, del Derecho UE –con lo que afecta únicamente a las normas internas de trasposición—, mientras que en el segundo caso el órgano jurisdiccional se ocupa de los derechos proclamados por el *CEDH*; lo cual, como ya se ha subrayado, limita el alcance de sus pronunciamientos a la esfera de los derechos individuales cívicos y políticos, con menor incidencia en materia social y colectiva. Es verdad que por la vía del derecho genérico de asociación del art.11 *CEDH* se han podido analizar asuntos relativos a la libertad sindical –curiosamente, con predominio de casos referidos a libertades asociativas empresariales y a la vertiente negativa del derecho de asociación y sindicación—; y que, además, el TEDH ha llevado a cabo una labor interpretativa de esos derechos y libertades de carácter dinámico y evolutivo, que ha permitido en señalados pronunciamientos considerar integrado o comprendido dentro de la libertad sindical el derecho a la negociación colectiva o el derecho a la huelga (sentencias *Demir y Baykara* y *Enerij Yapi*) [J. CABEZA PEREIRO (2015), pp.79 y ss.; y C. MARTÍNEZ MORENO (2014), p.42]. Así y todo, también se ha destacado que incluso en estos casos la incidencia y alcance de los pronunciamientos del TEDH y su vocación de operar como un verdadero Tribunal Constitucional Europeo tienen una repercusión relativa en la esfera de los derechos sociales y del trabajo (salvo para asuntos rayanos en la esclavitud, en relación con el trabajo doméstico y sexual); y que algunas sentencias como la *Matellyc c. Francia*, se refieren a colectivos tan específicos (en el caso, a la prohibición de sindicación de los gendarmes) que son

¹⁴ STJUE de 18.12.2007, *Laval*, asunto C-341/05.

difícilmente extrapolables a otras situaciones; como prueba, por lo demás, la sentencia *RMT*, que considera lícita la prohibición en el Reino Unido de las huelgas de solidaridad [J. CABEZA PEREIRO (2015)].

Está claro que, a día de hoy, ambos órganos jurisdiccionales pueden confluír en alguna medida y contradecirse, sin que se hayan definido aún mecanismos de coordinación o confluencia; mecanismos que llegarán a ser imprescindibles caso de que se cumpla efectivamente el mandato o previsión sobre la adhesión de la UE al *CEDH* y a la *Carta Social Europea* [M. PONS CARMENA (2014), pp.215 y ss.]. Esa es una de tantas cuestiones sobre las que aún Europa ha de concretar sus estrategias y actuaciones para encarar un futuro inmediato lleno de incertidumbres en cuanto a la defensa de los derechos humanos y sociales se refiere.

En cuanto al llamado “diálogo judicial” entre órganos jurisdiccionales internos y normativa y doctrina o jurisprudencia internacional en sentido amplio, no hay duda de que el mismo se ha intensificado en estos últimos tiempos, como prueba la frecuente y creciente cita normativa y doctrinal en las más recientes resoluciones judiciales del orden social. Sin embargo, no deja de ser una cuestión o una práctica que queda en buena medida en manos de la propia voluntad y actitud del juzgador, contribuyendo a esa indeseada inseguridad jurídica de la que tanto se habla. Esta situación, con las herramientas normativas, institucionales y dogmáticas que están al alcance de todos –y de las que aquí se ha tratado de dar alguna noticia— está a día de hoy privada de cualquier justificación.

Referencias bibliográficas

I. ALZAGA RUIZ, *La eficacia de las directivas comunitarias en el ámbito laboral*, Thomson-Civitas, Pamplona, 2009

A. R. ARGÜELLES BLANCO, “La regulación del derecho a vacaciones: ¿una redefinición del papel del convenio 132 de la OIT?”, *AL* n° 41, 1998, pp.771 y ss.

A. ARIAS DOMÍNGUEZ, *La acción normativa de la Organización Internacional del Trabajo*, Laborum, Murica, 2002

JEAN-MICHEL BELORGEY, “La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: el Comité Europeo de Derechos Sociales”, en *Revista de Derecho Político* n°70, 2007, UNED, pp-349 a 377

J. CABEZA PEREIRO, “La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos”, *Revista de Derecho Social* n°69, número monográfico sobre *La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ante los órganos judiciales internos e internacionales*, enero-marzo 2015, pp.79 y ss.

B. CARDONA RUBERT, “La situación del Estado español en relación al cumplimiento de la Carta Social Europea”, *Revista de Derecho Social* n°69, número monográfico sobre *La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ante los órganos judiciales internos e internacionales*, enero-marzo 2015, pp.103 y ss.

M.A. CASTRO ARGÜELLES y J.M. MIRANDA BOTO, “Capítulo III. Norma comunitaria”, en VV.AA. (coord. J. GARCÍA MURCIA), *El sistema de fuentes de la relación laboral. Estudios ofrecidos al Profesor Martín Valverde por el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo*, Universidad de Oviedo, 2007, pp.107 y ss.

P. CUENCA GÓMEZ, “La incidencia del Derecho Internacional de los Derechos Humanos en el Derecho interno: la interpretación del art.10.2 de la Constitución Española”, *Revista de Estudios Jurídicos* nº12, 2012, Universidad de Jaén (versión electrónica, rej.ujaen.es)

L.A. FERNÁNDEZ VILLAZÓN, “Capítulo X. Jurisprudencia”, en VV.AA. (coord. J. GARCÍA MURCIA), *El sistema de fuentes de la relación laboral. Estudios ofrecidos al Profesor Martín Valverde por el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo*, Universidad de Oviedo, 2007, pp.315 y ss.

J. GARCÍA MURCIA, “Naturaleza y fuerza vinculante de los derechos fundamentales en la Unión Europea: a propósito de las previsiones sobre información y consulta en materia laboral. Comentario a la Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 15 de enero de 2014 (asunto C 176/12)”, *Revista Española de Derecho Europeo* nº52, octubre-diciembre 2014, Civitas-Thomson Reuters, pp.91 y ss.

J. D. GONZÁLEZ CAMPOS, L.I. SÁNCHEZ RODRÍGUEZ y P. ANDRÉS SÁENZ DE SANTAMARÍA, *Curso de Derecho Internacional Público*, 4ª edición, Thomson-Civitas, Madrid, 2008

L. JIMENA QUESADA (I), Retos pendientes del Estado social español: en especial, la ratificación de la Carta Social Europea Revisada de 1996 [http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/anuario/articulos/descargas/02_TRI_03_jimena.pdf]

L. JIMENA QUESADA (coord.), *Escritos sobre derecho europeo de los derechos sociales*, Tirant lo Blanch y Universitat de Valencia, 2004

L. JIMENA QUESADA, *Sistema europeo de derechos fundamentales*, Colex, Madrid, 2006

A. MARTÍN VALVERDE, F. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ y J. GARCÍA MURCIA, *Derecho del Trabajo*, 23ª edición, Tecnos, Madrid, 2014

C. MARTÍNEZ MORENO (2014, I), “¿Puede ser el contrato a tiempo parcial un verdadero instrumento de política de empleo?”, en *Revista Derecho Social y Empresa, número monográfico Siglo XXI: ¿Derecho del Trabajo versus Derecho del Empleo?*, núm.2, diciembre 2014

C. MARTÍNEZ MORENO (2014, II), “La nulidad en el despido colectivo: causas y límites”, *Actum Social* (ed. Francis Lefebvre) nº86, abril 2014, pp.21-38

C. MARTÍNEZ MORENO (2014 III), “El reformado sistema español de negociación colectiva”, en J. GARCÍA MURCIA (coord.), *El sistema español de relaciones laborales*

a la altura del siglo XXI. Representación en la empresa, negociación colectiva, huelga y conflicto colectivo de trabajo, Gobierno del Principado de Asturias, 2011, pp.39 y ss.

P. MENÉNDEZ SEBASTIÁN y A. CEINOS SUÁREZ, “Norma internacional”, en VV.AA. (coord. J. GARCÍA MURCIA), *El sistema de fuentes de la relación laboral. Estudios ofrecidos al Profesor Martín Valverde por el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo*, Universidad de Oviedo, 2007, pp.77 y ss.

J. M^a MIRANDA BOTO, *Las competencias de la Comunidad Europea en materia social*, Thomson Reuters-Aranzadi, Navarra, 2009

G. ORLANDINI, “Los derechos fundamentales de los trabajadores en la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea”, *Revista de Derecho Social* n°69, número monográfico sobre *La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ante los órganos judiciales internos e internacionales*, enero-marzo 2015, pp.57

M. PONS CARMENA, *La participación de los trabajadores en la empresa en el marco del Modelo Social Europeo*, Tesis doctoral (inérita), Valencia, 2014

A. QUERALT JIMÉNEZ, *El Tribunal de Estrasburgo: una jurisdicción Internacional para la protección de los derechos fundamentales*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2003

A. QUERALT JIMÉNEZ, “Los usos del canon europeo en la jurisprudencia del Tribunal Constitucional: una muestra del proceso de armonización europea en materia de derechos fundamentales”, UNED. *Teoría y Realidad Constitucional*, núm. 20, 2007, pp. 435-470

A. QUERALT JIMÉNEZ, *El Tribunal de Estrasburgo en el Espacio Judicial Europeo*, Aranzadi, 2013

A. SÁIZ ARNÁIZ, “Artículo 10.2. La interpretación de los derechos fundamentales y los Tratados internacionales sobre derechos humanos”, *Comentarios a la Constitución Española* (dir. M^a E. CASAS BAAMONDE y M. RODRÍGUEZ-PIÑERO), Wolters Kluwer, Madrid, 2008, pp.193 y ss.

C. SALCEDO BELTRÁN, “Crisis económica, medidas laborales y vulneración de la Carta Social Europea”, *Revista Europea de derechos fundamentales* n°22, 2013, pp.81 y ss.

C. SALCEDO BELTRÁN (2014 I), “Incumplimientos de la Carta Social Europea por España: conclusiones XX-2”, *Revista de Derecho Social* n°66, 2014, pp.217 y ss.

C. SALCEDO BELTRÁN (2014 II), “Reformas frente a la crisis económica y Carta Social Europea”, en C.L. ALFONSO MELLADO, L. JIMENA QUESADA y M.C. SALCEDO BELTRÁN, *La jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a la crisis económica*, Bomarzo, Albacete, 2014

C. SALCEDO BELTRÁN (2014 III), *Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea*, Bomarzo, Albacete, 2014

C. SALCEDO BELTRÁN (2014 IV), “Jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales y período de prueba del Contrato de Apoyo a Emprendedores. La aplicación del control de convencionalidad en España”, *Lex social: revista de los derechos sociales* nº2, 2014, pp.29 y ss.

VV.AA. (dir. J. GARCÍA MURCIA), *La trasposición del Derecho Social Comunitario al ordenamiento español*, MTAS, Madrid, 2005

VV.AA. (coord. J. GARCÍA MURCIA), *El sistema de fuentes de la relación laboral. Estudios ofrecidos al Profesor Martín Valverde por el Área de Derecho del Trabajo de la Universidad de Oviedo*, Universidad de Oviedo, 2007

VV.AA., *La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ante los órganos judiciales internos e internacionales*, *Revista de Derecho Social* nº69, número monográfico, enero-marzo 2015

ANEXO: Órganos convencionales de control en el marco de la ONU

Órganos de los Tratados	Tratado que supervisa (violaciones de derechos sobre las que tienen competencia)	Estados parte (Situación de Firmas, ratificaciones y reservas)
Comité de Derechos Humanos (CCPR)	Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) (1966) - Segundo Protocolo Facultativo	- Situación del Pacto - Situación del Primer Protocolo Facultativo - Situación del Segundo Protocolo Facultativo
Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (CESCR)	Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) (1966)	- Situación del Pacto - Situación del Protocolo Facultativo
Comité para la Eliminación de la Discriminación Racial (CERD)	Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (1965)	- Situación de la Convención - Enmiendas al artículo 8 de la Convención
Comité para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW)	Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (1979)	- Situación de la Convención - Enmiendas al artículo 20.1 de la Convención - Situación del Protocolo Facultativo
Comité contra la Tortura (CAT) - Subcomité para la prevención de la Tortura	Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes (1984)	- Situación de la Convención - Enmiendas a los art's 17(7) y 18(5) de la Convención - Situación del Protocolo Facultativo
Comité de los Derechos del Niño (CRC)	Convención sobre los Derechos del Niño (1989)	- Situación de la

	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo facultativo relativo a la participación de niños en los conflictos armados (2000) - Protocolo facultativo relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía (2000) 	<p>Convención</p> <ul style="list-style-type: none"> - Enmiendas al artículo 43 (2) de la Convención - Situación del Protocolo Facultativo relativo a la participación de niños en conflictos armados
Comité sobre Trabajadores Migratorios (CMW)	Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares (1990)	- Situación de la Convención
Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD)	Convención sobre los derechos de las personas con discapacidad (13 de diciembre de 2006)	<ul style="list-style-type: none"> - Situación de la Convención - Situación del Protocolo Facultativo
Comité contra la Desaparición Forzada de Personas (CED)	- Convención Internacional para la protección de todas las personas contra las desapariciones forzadas (2006)	- Situación de la Convención

Fuente: <http://www.derechoshumanos.net/ONU/ComitesONU.htm>