

Revista Internacional y Comparada de

**RELACIONES
LABORALES Y
DERECHO
DEL EMPLEO**

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Directores Científicos

Mark S. Anner (*Estados Unidos*), Arturo Bronstein (*Argentina*), Martin Carillo (*Perú*), Lance Compa (*Estados Unidos*), Luis Enrique De la Villa Gil (*España*), Jordi Garcia Viña (*España*), Adrián Goldin (*Argentina*), Ana Virginia Gomes (*Brasil*), Julio Armando Grisolia (*Argentina*), Óscar Hernández (*Venezuela*), María Patricia Kurczyn Villalobos (*México*), Manuel Luque (*España*), Lourdes Mella Méndez (*España*), Antonio Ojeda Avilés (*España*), Barbara Palli (*Francia*), Roberto Pedersini (*Italia*), Rosa Quesada Segura (*España*), Juan Raso Delgue (*Uruguay*), Carlos Reynoso Castillo (*México*), Raúl G. Saco Barrios (*Perú*), Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*), Malcolm Sargeant (*Reino Unido*), Michele Tiraboschi (*Italia*), Anil Verma (*Canada*), Marly Weiss (*Estados Unidos*), Marcin Wujczyk (*Polonia*).

Comité de Gestión Editorial

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)
Michele Tiraboschi (*Italia*)

Comité de Redacción

Graciela Cristina Del Valle Antacli (*Argentina*), Ricardo Barona Betancourt (*Colombia*), Omar Ernesto Castro Güiza (*Colombia*), Maria Alejandra Chacon Ospina (*Colombia*), Silvia Fernández Martínez (*España*), Paulina Galicia (*México*), Helga Hejny (*Reino Unido*), Noemi Monroy (*México*), Juan Pablo Mugnolo (*Argentina*), Martina Ori (*Italia*), Eleonora Peliza (*Argentina*), Salvador Perán Quesada (*España*), Alma Elena Rueda (*México*), Lavinia Serrani (*Italia*), Esperanza Macarena Sierra Benítez (*España*), Carmen Solís Prieto (*España*), Francesca Sperotti (*Italia*), Marcela Vigna (*Uruguay*).

Redactor Responsable de la Revisión final de la Revista

Alfredo Sánchez-Castañeda (*México*)

Redactor Responsable de la Gestión Digital

Tomaso Tiraboschi (*ADAPT Technologies*)

Los modelos de tutela del derecho de libertad sindical en el ámbito internacional

Esther CARRIZOSA PRIETO*

RESUMEN: El estudio tiene por objeto analizar los modelos de tutela de los derechos sindicales existentes en el ámbito internacional con objeto de poner de manifiesto las técnicas y mecanismos más efectivos para su protección, así como determinar la repercusión que sobre dichos modelos puede tener la aplicación de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Se hará, en consecuencia, un recorrido por los sistemas articulados por la Organización Internacional del Trabajo, por el Consejo de Europa a través del Convenio Europeo de Derechos Humanos y de la Carta Social Europea para terminar reflexionando sobre la regulación acogida en la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea y su incidencia en los niveles de protección.

Palabras clave: Tutela internacional, libertad sindical, negociación colectiva, huelga.

SUMARIO: 1. La importancia de identificar y definir los modelos de tutela. El debate sobre los contenidos de los derechos sindicales y sus consecuencias. 2. La tutela ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo. 2.1. La concepción de los derechos sindicales en las normas de la Organización Internacional del Trabajo. 2.2. Un sistema de protección basado en la eficacia directa de los derechos de libertad sindical. 3. La tutela ofrecida por el Consejo de Europa. 3.1. El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales. 3.2. La Carta Social Europea. 4. A modo de conclusión. La diversidad de modelos de protección frente a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea. 5. Bibliografía.

* Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad Pablo de Olavide, Sevilla, España, ecarpri@upo.es

1. La importancia de definir los modelos de tutela. El debate sobre los contenidos de los derechos sindicales y sus consecuencias

El debate sobre la existencia de distintos modelos de protección de los derechos de libertad sindical ha estado latente en la generalidad de los ordenamientos jurídicos desde hace décadas. Sin embargo, ha sido en los últimos años cuando el contraste entre estos modelos y las consecuencias de optar o inclinarse por uno u otro están siendo objeto de una profunda reflexión por parte de la doctrina científica.

Este interés nace en un contexto normativo, el relativo al ámbito social o laboral, que ha sufrido importantes modificaciones en los países europeos como consecuencia de la crisis económica. En un contexto de estas características, donde gran parte de los ordenamientos han restringido los derechos sociales de los ciudadanos como consecuencia de las políticas de austeridad, se ha intentado proteger y tutelar estos derechos a través de los instrumentos internacionales aplicables, circunstancia que ha dejado traslucir que dentro de estos hay unos más garantistas que otros y que aplicar uno u otro es una decisión que tiene importantes consecuencias¹.

En el ámbito de los derechos sindicales, considerados desde una perspectiva general, esto es, sin centrarnos en ninguna de sus facultades concretas, las opciones barajadas por la países de nuestro entorno han sido, en primer lugar y como no podía ser de otra forma, la protección dispensada por la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT), especialmente a través de los Convenios núm. 87 y 98 y sus normas accesorias o instrumentales; y, en segundo lugar, la protección articulada por el Consejo de Europa a través del Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (1950, en adelante CEDH).

Indudablemente, y sin que estas afirmaciones puedan utilizarse para desprestigiar el valor o eficacia de estos instrumentos normativos, tratándose de derechos sindicales, la tutela ha sido, al menos hasta el momento, más efectiva a través de los mecanismos establecidos por la OIT, como demostraremos en este análisis. A pesar de ello, en los últimos años, se viene dando una importancia inusitada al CEDH y los distintos

¹ La pretensión ha sido generalizada en los distintos países de la UE. Respecto del ordenamiento italiano, Giubboni, S., “I diritti sociali alla prova della crisi: l'Italia nel quadro Europeo”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 142/2014, pp. 269 y ss. En el ordenamiento español, Alfonso Mellado, C. L., Jimena Quesada, L. y Salcedo Beltrán, M. C., *La jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a la crisis económica*, Albacete, Bomarzo, 2014; Guamán Hernández, A. y Noguera Fernández, A., *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad*, Albacete, Bomarzo, 2015.

Protocolos que lo integran. Las razones hay que buscarlas, entre otras, en el escenario jurídico, aunque también político, que vertebra ese organismo supranacional que es la Unión Europea (en adelante, UE).

La UE, es harto conocido por todos los sectores doctrinales, ha intentado disponer (especialmente desde que dejó de ser Comunidad Europea y paso a ser Unión Europea) de un instrumento propio de tutela de los derechos fundamentales de los ciudadanos, no porque esta sea una de sus funciones, que no lo es, sino porque todas sus políticas inciden, de una u otra forma, en estos derechos y, en última instancia, porque la protección de estos derechos puede “dar al traste” con el principio de primacía del derecho comunitario si dicha función se deja en manos de los Tribunales Constitucionales nacionales².

De ahí que desde la década de los setenta se haya intentado de forma reiterada articular una Carta de Derechos, propia de la UE, que permita al Tribunal de Justicia (en adelante, TJUE) mantener el control sobre la normativa comunitaria desde la perspectiva de los derechos fundamentales de los ciudadanos. Los diversos intentos resultaron infructuosos por una u otra circunstancia, hasta que en 2009 entró en vigor la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en adelante, CDFUE), que queda incorporada a los Tratados Constitutivos en virtud del Tratado de Lisboa (2008)³. Hasta ese momento, el Tribunal de Justicia ha venido aplicando otros Convenios o Acuerdos Internacionales y, obviamente, por razones de contenido, similitud cultural, etc., se ha inclinado especialmente por el CEDH, instrumento genérico y, precisamente por ello, menos incisivo en la protección de los derechos fundamentales laborales, como la libertad sindical.

Sorprendentemente, la prevalencia de este instrumento normativo en el derecho de la UE, lejos de debilitarse con la aprobación de la CDFUE, se ha intensificado al haberse adoptado, al menos esa parecía ser la intención, como estándar uniforme en la protección de los derechos fundamentales de los ciudadanos europeos. Efectivamente, la modificación del art. 6 TUE operada por el Tratado de Lisboa no sólo reconoce a la Carta el valor jurídico de los tratados, sino que proclama el compromiso de la UE de adherirse al CEDH (procedimiento de adhesión que aún está en proceso de realización)⁴, a la vez que declara que los derechos

²² Pi Llorens, M., *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, Barcelona, Ariel, 1999, especialmente, pp. 19 y ss.

³ La versión definitiva se encuentra publicada en el Diario Oficial de la Unión Europea de 26 de octubre de 2012.

⁴ El proceso se inicia con una Decisión del Consejo de 4 de junio de 2010 por la que autorizaba la apertura de las negociaciones relativas al acuerdo de adhesión, designando a

fundamentales en él garantizados y aquellos que son fruto de las tradiciones constitucionales comunes a los Estados miembros forman parte del Derecho de la Unión como principios generales⁵.

A la existencia de esta multiplicidad de instrumentos normativos en un mismo territorio, o lo que se ha dado en llamar el sistema de protección multinivel⁶, hay que sumar otro factor relevante que explica el modelo de tutela que se está imponiendo en Europa, a saber, que a pesar de que la Unión carece de una competencia clara e inequívoca para desarrollar los derechos fundamentales de los ciudadanos, especialmente los derechos de libertad sindical⁷, sí tiene encomendada la función o la capacidad para intervenir en su tutela en distintas circunstancias (arts. 263 y ss. TFUE)⁸.

La primera de ellas es cuando se produce la vulneración de cualquier disposición comunitaria, sea esta de derecho originario o derivado, que esté relacionada de una u otra forma con un derecho fundamental reconocido a los nacionales de cualquier Estado. Obviamente la tutela otorgada se determinará por el contenido y alcance de la norma comunitaria afectada y, en todo caso, por las disposiciones que sobre ese derecho contenga la CDFUE y el CEDH, al que la primera se remite de forma reiterada (art. 51.1 CDFUE).

La segunda circunstancia se relaciona con el control de legalidad de los actos provenientes de las instituciones de la UE y de su incidencia en los

la Comisión como sujeto negociador. Las negociaciones concluyeron el 5 de abril de 2013 con un Acuerdo sobre el Proyecto de instrumento de adhesión. El 4 de julio de 2013, la Comisión solicitó dictamen al Tribunal de Justicia para que se pronunciara sobre la compatibilidad del Proyecto de acuerdo con el Derecho de la Unión. Dicho dictamen se emitió el 18 de diciembre y consideró que el Proyecto presentado no era acorde con el derecho de la UE.

⁵ Sobre los principales dificultades que presenta la adhesión, Martín y Pérez De Nanclares, J., “Cita con la ambición: El Tribunal de Justicia ante el desafío de la adhesión de la Unión al CEDH”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n. 48/2014, pp. 379 y ss.

⁶ Sobre esta perspectiva, Caruso, B., “Costituzioni e diritti sociali: lo stato dell’arte”, en AA.VV., *I diritti sociali tra ordinamento comunitario e Costituzione italiana: il contributo della giurisprudenza multilivello*, WP C.S.D.L.E Massimo D’Antona, Collective Volumes 1/2011, pp. 13 y ss.

⁷ El art. 153.5 del Tratado de Funcionamiento de la UE excluye del ámbito de la política social comunitaria el derecho de asociación y sindicación, el derecho de huelga, el derecho de cierre patronal y el derecho a la retribución. No obstante, esta circunstancia no impide la ordenación de materias propiamente comunitarias que inciden directamente en los derechos de sindicación. Así ocurre con las regulaciones dirigidas a garantizar el derecho a la no discriminación y a potenciar la representación y participación de los trabajadores en la empresa.

⁸ Una explicación de los distintos supuestos en Bronzini, G., *Rapporto di lavoro, diritti sociali e Carte europee dei diritti. Regole di ingaggio, livello di protezione, rapporti tra le due Carte*, WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona, INT 118/2015, I, pp. 11 y ss.

derechos fundamentales de los ciudadanos de cualquiera de los Estados miembros (art. 263 TFUE), supuesto que exigiría tutelar el derecho fundamental afectado de acuerdo con el contenido y alcance de que le dote el instrumento normativo aplicable en dicho Estado (ya sea este nacional o internacional) que resulte más garantista, interpretación que, aunque deseable, no es la acogida por el TJUE. Efectivamente, tratándose de la aplicación y control del derecho de la Unión, el Tribunal considera que el contenido de los derechos fundamentales de los ciudadanos es el que garantiza la CDFUE, estándar que solo quedará desplazado por el nivel de protección superior existente en el derecho nacional cuando la aplicación de la norma en cuestión deje margen de apreciación a los Estados⁹.

En ambos casos la actuación del TJUE puede generar distorsiones importantes en la protección de los derechos fundamentales en los ordenamientos internos y en el derecho internacional, razón por la que debemos realizar una serie de consideraciones. En primer lugar, es necesario advertir que el valor preeminente que la UE otorga a la CDFUE y al CEDH no debe significar que se le otorgue preferencia a la hora de aplicar las normas de tutela de los derechos fundamentales en los procedimientos internos de cada uno de los Estados, puesto que esto podría producir, con toda probabilidad, un debilitamiento de la protección en los distintos ámbitos nacionales, normalmente caracterizados por el modelo de tutela que aplican los órganos de la OIT, desde nuestro punto de vista, más garantista. Ejemplo de ello es lo acontecido en los últimos meses en el ordenamiento jurídico español con la denominada “Reforma Laboral de 2012”, considerada lesiva de los principales derechos laborales consagrados en los instrumentos internacionales, Carta Social Europea (1969, en adelante CSE) y Convenios 87 y 98 OIT, mientras que en el ámbito interno se ha respaldado, en varias ocasiones, su constitucionalidad¹⁰.

⁹ STJUE de 26 de febrero de 2013 [TJCE 2013, 54], C-399/11, Asunto Melloni, apartado 49; STJUE de 26 de febrero de 2013 [TJCE 2013, 56], C-617/10, Asunto Akerberg, apartado 35. El análisis de esta doctrina en Alonso García, E., *El juez nacional en la encrucijada Europea de los derechos fundamentales*, Madrid, Civitas, 2014, pp. 30 y ss.

¹⁰ Sobre el asunto, Guamán Hernández, A., “Los desencuentros entre el Tribunal Constitucional y las normas internacionales a propósito de la Ley 3/2012 (sobre el derecho al trabajo y las SSTC 119/2014 y 8/2015)”, *Revista de Derecho Social*, n. 70/2015, pp. 149 y ss.; Salcedo Beltrán, M. C., *Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea*, Albacete, Bomarzo, 2014; Bajo García, I., “La reforma laboral a la luz de la Carta Social Europea. Convergencias y divergencias entre el Tribunal Constitucional y el Comité Europeo de Derechos Sociales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 40/2015, pp. 154 y ss.

En segundo lugar, llama poderosamente la atención la distorsión que se puede generar en la confrontación entre distintos sistemas, uno nacional y otro supranacional, que se basan en dos modelos distintos de derechos sindicales, especialmente si dichos sistemas concurren con un tercero, de ámbito internacional que resulta ser más garantista, que es lo que parece estar ocurriendo en el ámbito comunitario entre el TJUE y los órganos de la OIT respecto de la interpretación de algunos de los derechos fundamentales que integran la acción colectiva, especialmente el derecho de huelga¹¹.

Ciertamente, los problemas que ocasiona un sistema de derechos fundamentales articulado en diversos niveles de protección son complejos y las distintas soluciones que se pueden adoptar como respuesta a cada uno de ellos o no están formuladas o están lejos de ser definitivas¹²; sin embargo, consideramos que para analizar adecuadamente esta problemática es necesario abordar una cuestión previa y mucho más genérica, que no es otra que clarificar los rasgos esenciales de los modelos de protección que hemos identificado como prevalentes, abordando en un primer momento el que deriva de la OIT y después el que ofrece el Consejo de Europa a través del CEDH y de la CSE.

2. La tutela ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo

En cualquier ordenamiento jurídico, sea de ámbito nacional, supranacional o internacional, la tutela del cúmulo de facultades que integran los derechos de libertad sindical (ámbito organizativo y funcional) debe construirse partiendo, prioritariamente, de los instrumentos de la OIT, por ser estas las normas que por primera vez y de forma más consistente han regulado este conjunto de derechos.

Ciertamente, ya antes de la intervención de la OIT existieron interesantes propuestas de protección en ámbitos más reducidos que contendrían la génesis de lo que sería, poco más tarde, la tutela internacional, debiendo

¹¹ La cuestión ha sido analizada, entre otros, por Guamán Hernández, A., “¿Normas internacionales versus Normas de la UE? De nuevo a propósito del caso Laval”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 11/2014, pp. 105-131; De Stefano, V., “La protezione del diritto di sciopero nella dialettica tra Corti e Organi di supervisione internazionali”, *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n. 143/2014, pp. 461 y ss.

¹² Un análisis de estos problemas y de las respuestas ofrecidas por las distintas instancias judiciales en Alonso García, E., *El juez nacional...*, *óp. cit.*

destacar, desde estos momentos previos, la existencia de dos modelos distintos que vendrían a corresponderse con un modelo continental, marcado por una tutela directa de los derechos sindicales en cuanto derechos fundamentales constitucionalizados (a él responde la regulación contenida en la Constitución de Weimar), y un modelo americano o anglosajón, en el que la tutela de estos derechos se debe ejercitar de forma indirecta a través de los derechos de igualdad y la prohibición de discriminación, por ser estos últimos, y no los primeros, los que tienen naturaleza constitucional¹³.

La normativa de la OIT, a pesar de tener ámbito internacional, adopta, en plena coherencia con los contenidos de su Declaración Constitucional, el modelo que se venía perfilando en los ordenamientos europeos; esto significa que apuesta por reconocer y desarrollar de forma contundente y explícita el conjunto de facultades que engloban los derechos de libertad sindical y que tutela su contenido de forma directa e inmediata sin necesidad de acudir al derecho de igualdad o a la prohibición de discriminación.

Efectivamente, el grueso de la normativa sobre libertad sindical, especialmente los Convenios núm. 87 y 98 sobre libertad sindical y negociación colectiva, se han visto impulsados y en cierto sentido consagrados constitucionalmente con la adopción, en 1998, de la Declaración relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su seguimiento, que ha introducido en la Constitución de la OIT la regulación contenida en ellos¹⁴. Dicha incorporación permite exigir la aplicación del contenido de los Convenios a todos los Estados que forman parte de la Organización, independientemente de que los hayan ratificado¹⁵.

¹³ En Europa el antecedente más importantes es art. 159 de la Constitución de Weimar (1919), que establecía la nulidad de los pactos y medidas que tuviesen por objeto restringir o impedir la libertad sindical. En el derecho anglosajón, las previsiones hay que buscarlas en el Ordenamiento Jurídico Estadounidense, en el marco de la aplicación de la XIV Enmienda. En virtud de la doctrina de la clasificación razonable y la clasificación sospechosa, las diferencias legislativas realizadas deberán ser analizadas a través de diversos tests, dependiendo del rasgo que se haya tomado en consideración para realizar dicha diferenciación. Una exposición de los distintos tests en Rey Martínez, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Madrid, McGraw-Hill, 1995, pp. 48 y ss.

¹⁴ Art. 2 a) y d) de la *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, adoptada en la 86ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.

¹⁵ Kellerson, H., “La Declaración de la OIT de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales: Un reto para el futuro”, *Revista Internacional de Trabajo*, v. 117, 1998, n. 2, p. 2; Rodríguez-Piñero y Bravo-Ferrer, M., “OIT, derechos humanos y libertad sindical”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, 1999, p. 8.

En la misma línea incide la Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa (2008), que, además de asumir y reafirmar la Declaración anterior, institucionaliza el concepto de trabajo decente y lo sitúa en el centro de las políticas de la Organización para alcanzar sus objetivos constitucionales¹⁶. En virtud de esta nueva Declaración, todos los Estados miembros se comprometen a propiciar políticas basadas en los objetivos estratégicos (el empleo, la protección social, el diálogo social y los derechos en el trabajo), reconocen la interrelación que debe existir entre ellos y la utilidad que para su consecución tienen las normas internacionales del trabajo, entre ellas, las normas sobre libertad sindical.

Es de destacar, en consecuencia, que la Organización, convencida de que el progreso económico, aun en las circunstancias actuales, no se puede desvincular de los derechos y principios fundamentales en el trabajo, sigue abordando sus objetivos sin renunciar a dichos principios¹⁷. Siendo así y teniendo en cuenta que todos los países de la UE forman parte la Organización, es lógico que la concepción de los derechos sindicales que se acoja en el ordenamiento interno de cada uno de ellos sea la imperante en la OIT, circunstancia que necesariamente ha de casar, en los casos de reclamaciones presentadas por los distintos Estados ante el TEDH y el TJUE, con la noción acogida por estos órganos jurisdiccionales y específicamente con la que deriva de los distintos instrumentos normativos, especialmente aquellos que rigen en el ámbito de la UE, esto es, la CDFUE y el CEDH.

2.1. La concepción de los derechos sindicales en las normas de la Organización Internacional del Trabajo

La configuración jurídica de los derechos sindicales que deriva de las normas de la OIT (y, con ella, el sistema y los mecanismos de tutela que han de proteger su contenido) responde a una concepción amplia que integra facultades sindicales organizativas, individuales y colectivas (constitución y afiliación), y funcionales (acción sindical individual y colectiva), si bien, en virtud del desarrollo normativo efectuado por la Organización, parece primar la faceta funcional de los derechos de

¹⁶ OIT, Declaración sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa, adoptada en 97ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2008.

¹⁷ El respeto a estos principios y derechos constituye un aspecto fundamental e irrenunciable de todas las Declaraciones de la OIT, incluso de aquellas que se producen en las circunstancias más adversas [OIT, *Para recuperarse de la crisis. Un Pacto Mundial para el Empleo*, Conferencia Internacional del Trabajo en su 98ª Reunión, Ginebra, 2009].

libertad sindical. Las normas fundamentales que debemos considerar son el Convenio 87 OIT (1948) sobre libertad sindical y protección de los derechos de sindicación y el Convenio 98 OIT sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949), dirigidos a proteger el derecho de libertad sindical de los trabajadores y de sus organizaciones frente a las injerencias públicas y privadas que se puedan producir en los distintos sistemas de relaciones laborales.

El Convenio 87 OIT (1948) destina gran parte de sus disposiciones a consagrar el contenido de los derechos de libertad sindical, mencionando expresamente los derechos (individuales) de constitución y afiliación a las organizaciones sindicales sin necesidad de autorización previa (art. 2), así como, en el ámbito de los sujetos colectivos, el derecho de las organizaciones a constituir federaciones y confederaciones sindicales, afiliarse a ellas y a otras organizaciones internacionales (art. 5)¹⁸. Garantizado este conjunto de facultades organizativas (de naturaleza estructural), el Convenio reconoce también facultades organizativas de carácter funcional al consagrar el derecho de las organizaciones a redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el derecho a elegir libremente a sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y, por último, el de formular su programa de acción (art. 3).

Junto a estas disposiciones, centradas en el contenido de los derechos de libertad sindical, la norma contiene numerosas previsiones específicas que prohíben las intromisiones de los poderes públicos. En este sentido, se recoge la prohibición a las autoridades públicas para realizar intervenciones que limiten el contenido de estos derechos o entorpezcan su ejercicio legal (art. 3.1); se les impide establecer requisitos para la adquisición de personalidad jurídica de las organizaciones de trabajadores (art. 7); se sanciona la promulgación y aplicación de legislación nacional que menoscabe las garantías establecidas para la libertad sindical (art. 8.2) y, finalmente, se obliga a los Estados a adoptar todas las medidas necesarias y adecuadas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación (art. 11). No obstante, el art. 9.1 faculta a los Estados para decidir sobre la aplicación de este conjunto de garantías a los miembros de las fuerzas armadas y de la policía¹⁹.

¹⁸ Se ha de destacar, a efectos de conformar el contenido del derecho, que el art. 10 considera sujetos de estas facultades colectivas a “toda organización de trabajadores o de empleadores que tenga por objeto fomentar y defender los intereses de los trabajadores o de los empleadores”.

¹⁹ Los órganos de control, sin perder de vista que las posibles limitaciones se justifican en la protección de la seguridad de los ciudadanos, interpretan de forma restrictiva dichas excepciones, censurando que se extienda a otros colectivos no expresamente

Por su parte, el Convenio 98 OIT (1949) se centra en garantizar y tutelar los derechos sindicales de individuos y organizaciones frente a las injerencias privadas, especialmente, frente a las agresiones que provienen del ámbito empresarial²⁰. Con objeto de tutelar las facultades individuales del derecho (constitución, afiliación y participación en actividades sindicales) la regulación insta a los distintos Estados a proteger a los trabajadores contra todo acto que menoscabe la libertad sindical en relación con el empleo, especialmente frente a aquellos que lo condicionen a la no afiliación a un sindicato o a la condición de dejar de ser miembro de un sindicato, y a dispensar especial protección frente a los despidos lesivos del derecho de libertad sindical o cualquier otra medida que perjudique a los trabajadores por razón de su afiliación sindical o participación en actividades sindicales (art. 1).

En el ámbito colectivo de la libertad sindical, es decir, en lo relativo a las organizaciones sindicales de trabajadores y empresarios, el Convenio 98 OIT obliga a la protección ante las injerencias que, en la constitución, funcionamiento y administración, puedan realizar unas organizaciones sobre otras, vedando, especialmente, aquellos actos que supongan la constitución de organizaciones de trabajadores dominadas por el empleador o sus organizaciones, así como cualquier otro mecanismos que tenga por objeto controlar las organizaciones de los trabajadores (art. 2)²¹. Junto a estos instrumentos normativos, reiteramos, centrados en proteger los derechos sindicales en su vertiente organizativa y funcional frente a injerencias de poderes públicos y privados, existen otras disposiciones a tener en cuenta. Especialmente relevante se muestra el Convenio 135 OIT (1971), si bien su regulación se dirige a la protección de los representantes de los trabajadores, independientemente de que tengan o no naturaleza sindical. El contenido normativo de este Convenio, muy similar a los anteriores, garantiza, ahora en favor de los representantes de los trabajadores en general: a) un sistema de protección eficaz contra todo acto que les pueda perjudicar por razón de su condición de representantes, de sus actividades como tal, de su afiliación al sindicato, o

mencionados: jueces y magistrados, personal de establecimientos militares, etc., [OIT (2012), *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo. Dar un rostro humano a la globalización*, Ginebra, 2012, párr. 21 y ss.].

²⁰ Gernigon, B., “El Convenio núm. 98 OIT: Un instrumento que sigue siendo de actualidad cincuenta años después de su adopción”, en OIT, *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*, Educación Obrera, 1999/1-2, nn. 114/115, pp. 19 y ss.

²¹ OIT (2012), *Estudio General...*, *óp. cit.*, párr. 194; Gernigon, B., “El Convenio núm. 98 OIT...”, *óp. cit.*, p. 21.

de su participación en la actividad sindical (art. 2); y, b) un sistema de facilidades apropiadas que permita el desempeño rápido y eficaz de sus funciones (art. 3).

Finalmente, debemos destacar la regulación contenida en el Convenio 158 OIT (1982) sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, que contempla como causas injustificadas para el despido la afiliación a un sindicato, la participación en actividades sindicales, ser candidato, ostentar el cargo o haber actuado como representante de los trabajadores, junto con otras causas relacionadas con el ejercicio de otros derechos fundamentales o con motivos de discriminación prohibidos (art. 5). Para estos casos, el Convenio prevé una regla especial que obliga, entre otras posibilidades, a que la carga de la prueba se impute al empresario (art. 9.2, ap. a).

Frente a este importante cúmulo de disposiciones normativas que, sin lugar a dudas, contempla el derecho de libertad sindical como un derecho fundamental plagado de facultades orgánicas y funcionales, destaca precisamente por su parquedad la poca relevancia que se otorga a la designación de mecanismos específicos para la protección de los derechos mencionados. A estos efectos, la única previsión que contienen los convenios mencionados (exceptuando la referencia a la inversión de la carga de la prueba efectuada en el art. 9.2 del Convenio 158 OIT) consiste en un mandato general dirigido a los distintos Estados con objeto de que creen los organismos necesarios para respetar los derechos de sindicación especificados en cada uno de los Convenios (art. 11 del Convenio 87 OIT y art. 3 del Convenio 98 OIT)²².

Mucho más concreta es la Recomendación 143 OIT sobre representantes de los trabajadores (1971), que con objeto de proteger a los representantes, y con ellos a la actividad representativa, de cualquier acto lesivo, recomienda a los Estados la adopción de un serie de medidas, entre las que destacan: a) el establecimiento de una reparación eficaz que comprenda la reintegración de dichos representantes en su puesto, con el pago de los salarios no cobrados y el mantenimiento de sus derechos adquiridos, para los casos de terminación injustificada de la relación laboral; y, b) la imposición al empleador de la obligación de probar la justificación del acto cuando se alegue que el despido o cualquier otro acto perjudicial tiene carácter discriminatorio (art. 6.1).

A pesar de las referencias expresas respecto de la discriminación sindical, la protección articulada a través de los mecanismos mencionados (así se

²² OIT (2012), *Estudio General...*, *óp. cit.* párr. 25.

ha puesto de manifiesto en otros trabajos de investigación²³) no se vincula a que se produzca una diferencia de trato por razones sindicales sino más bien a evitar las represalias por el ejercicio de esos derechos, lo que indudablemente constituye una lesión de su contenido constitucionalmente garantizado²⁴. Por ello, es necesario insistir en que ambos mecanismos, la nulidad del acto lesivo y la inversión de la carga de la prueba (prueba de indicios o principio de prueba, que es como se conoce la institución en el ordenamiento jurídico español) constituyen mecanismos que protegen el contenido de los derechos sindicales (precisamente por contar con un contenido mínimo garantizado) frente a cualquier injerencia o actos de represalia y que no son, como se viene afirmando de forma constante desde hace algunos años, mecanismos propios de la tutela antidiscriminatoria, circunstancia que solo se puede afirmar en la medida en que el derecho o el principio de igualdad y la prohibición de discriminación estén expresamente constitucionalizados.

Esta es la razón de que una configuración de los derechos sindicales como la que plasma la OIT (o cualquier otro ordenamiento que tenga constitucionalizados los derechos de libertad sindical en sentido amplio) no necesite articular su protección o tutela a través del principio o del derecho de igualdad y no discriminación. La consagración de los derechos sindicales, en su faceta organizativa y funcional, en los Convenios y en la propia Constitución de la OIT garantizan su vigencia directa e inmediata y hacen innecesario recurrir a la prohibición de discriminación para proteger su contenido, especialmente cuando su utilización no se destina precisamente a reforzar su tutela, como ha ocurrido en el ordenamiento jurídico español²⁵.

2.2. Un sistema de tutela basado en la eficacia directa de los derechos de libertad sindical

De la regulación contenida en los instrumentos normativos de la OIT se pueden extraer las siguientes conclusiones a efectos de definir el modelo de tutela diseñado por la Organización.

En primer lugar, que los derechos de libertad se reconocen en un sentido

²³ Carrizosa Prieto, E., *Derechos de libertad sindical y principio de igualdad*, Sevilla, Junta de Andalucía- CARL, 2009, pp. 136 y ss.

²⁴ OIT, *Estudio general. Libertad sindical y negociación colectiva*, Ginebra, 1994, p. 2.; OIT, *Estudio General...*, 2012, *óp. cit.*, párr. 167; Gernigon, B., “El Convenio núm. 98 OIT...”, *óp. cit.*, p. 20.

²⁵ Carrizosa Prieto, E., *Derechos de libertad sindical...*, *óp. cit.*, pp. 377 y ss.

amplio que obliga a considerar un cúmulo de facultades individuales y colectivas que tienen naturaleza esencialmente organizativa (constitución, afiliación, etc.), pero también funcional (actividad sindical y actividad representativa). De hecho, son varios los Convenios que se dirigen a proteger el ámbito funcional de la actividad sindical, destacadamente los Convenios 98 y 135 de la OIT. La profusión de normas y mecanismos destinados a proteger al trabajador, al trabajador que es representante y al trabajador sindicado indican que, además de a los sujetos, la Organización protege la actividad sindical, actividad representativa o acción colectiva, si se prefiere (art. 6.1 Recomendación 143 OIT y art. 3 del Convenio 135 OIT).

Obviamente, dentro de la actividad sindical y de la actividad representativa adquiere una importancia fundamental el derecho de negociación colectiva, aunque también el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, especialmente el derecho de huelga. La inclusión del derecho de huelga dentro de la acción sindical ha ocasionado, con más intensidad en los últimos meses, controversias en el seno de la Organización, debido fundamentalmente a que dicha integración se ha cuestionado por parte de los representantes de los empleadores. Tanto el Comité de Libertad Sindical como la Comisión de Expertos han considerado que aunque el derecho de huelga no esté regulado y desarrollado expresamente en ninguno de los instrumentos normativos, su base y fundamento radica indudablemente en el reconocimiento del derecho de libertad sindical y, específicamente, en dos disposiciones del Convenio 87 OIT; de un lado el art. 3, que consagra el derecho de las organizaciones de trabajadores a organizar sus actividades y a formular sus programas de acción, y de otro el art. 10, donde se indica que el objetivo de estas organizaciones es fomentar y defender los intereses de los trabajadores²⁶.

De hecho, insiste la Organización, durante más de medio siglo el derecho de huelga ha sido reconocido y desarrollado como principio esencial de la libertad sindical por el Comité de Libertad Sindical, por lo que no cabe ninguna duda de que deriva del Convenio 87 OIT, lo que no significa que se deba reconocer con carácter absoluto e ilimitado²⁷.

²⁶ OIT (2012), *Estudio General...*, *óp. cit.* párr. 117.

²⁷ La doctrina de La OIT sobre el derecho de huelga puede resumirse en los siguientes puntos: a) el derecho de huelga se configura como un medio esencial del que disponen los trabajadores para defender sus intereses; b) en cuanto tal, deben disfrutar de este derecho las organizaciones de trabajadores (sindicatos, federaciones y confederaciones) y los propios trabajadores e interpretarse de forma restrictiva las categorías de trabajadores excluidos y las restricciones a su ejercicio; c) el objetivo de las huelgas consiste en promover y defender los intereses económicos y sociales de los trabajadores; d) el

La segunda conclusión que podemos extraer del análisis efectuado es que los principales instrumentos normativos de la Organización prohíben, con carácter general, las injerencias de poderes públicos y privados en las distintas facultades de la libertad sindical, si bien existe una cierta profusión de normas e instrumentos para tutelar el ámbito funcional, esto es, la actividad sindical (o actividad representativa) desempeñada por parte de los trabajadores frente a los poderes empresariales. A estos efectos, hay que llamar la atención sobre un dato fundamental, y es que la protección ha de dispensarse frente a cualquier conducta (independientemente de su tipología y del momento en que se produzca) que se adopte como represalia por el ejercicio de los derechos sindicales o de actividades representativas.

No es, en consecuencia, elemento constitutivo de la tutela articulada por la OIT la existencia de una diferencia de trato o que se produzca un supuesto típico de “discriminación sindical”, basta con la injerencia o la represalia por el ejercicio de los derechos sindicales. Precisamente para controlar la legitimidad de esos actos que, en principio deben considerarse lesivos, la Organización recomienda aplicar mecanismos efectivos de tutela, como la declaración de la nulidad del acto lesivo y la inversión de la carga de la prueba, que, como ya hemos visto, obliga al empresario a probar la justificación de su conducta cuando existen indicios de discriminación sindical o, lo que es más apropiado, cuando existen indicios de lesión de los derechos de libertad sindical²⁸.

3. La tutela ofrecida por el Consejo de Europa

Son varios los instrumentos normativos sobre derechos fundamentales que se aplican en el ámbito europeo: de un lado, los elaborados en el seno del Consejo de Europa²⁹, esto es, el CEDH y la CSE; de otro, el instrumento fundamental de la UE, la CDFUE. Aunque procedentes de instituciones y ordenamientos distintos, entre ellos existen importantes conexiones reconocidas tanto en los textos normativos como en la labor

ejercicio legítimo del derecho de huelga no puede dar lugar a sanciones de ningún tipo, lo que equivaldría a actos de discriminación antisindical [OIT (2012), *Estudio General...*, *óp. cit.* párr. 118-119].

²⁸ OIT (2012), *Estudio General...*, *óp. cit.*, párr. 177.

²⁹ Organización intergubernamental fundada en 1949 y con sede en Estrasburgo, que integra a 47 países (28 de ellos pertenecientes a la Unión Europea), a los que hay que sumar los Estados que adoptan el papel de observadores internacionales (Canadá, Estados Unidos, México, Japón, Israel y el Vaticano).

interpretativa desarrollada por el TJUE, antes y después de la adopción de la Carta.

3.1. El Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales

El CEDH a pesar de ser uno de los primeros instrumentos internacionales en materia de derechos fundamentales (data de 1950), aporta como novedad más significativa la instauración de un sistema coercitivo para controlar el respeto por parte de los Estados de los derechos fundamentales que se reconocen a la persona³⁰. El sistema de protección se encomienda a un órgano de naturaleza jurisdiccional, el *Tribunal Europeo de Derechos Humanos*, y se basa en diversos mecanismos: a) informes de los Estados sobre el grado de ejecución en su territorio a petición del Secretario General del Consejo de Europa; b) demandas interestatales o denuncias entre Estados miembros por incumplimiento de sus preceptos; y, por último, c) demandas individuales, para aquellos casos en que una personas, un grupo o una ONG considere que se le ha vulnerado alguno de los derechos garantizados.

A diferencia de la CSE, la protección dispensada a los individuos no se vincula a la ciudadanía, por lo que no es necesario que el demandante sea nacional del Estado infractor, basta con que, independientemente de la nacionalidad, se encuentre en el territorio de un Estado parte del Convenio y que se le haya vulnerado alguno de los derechos reconocidos en su articulado (arts. 34 y 35)³¹. El CEDH instaura un orden público europeo al proteger los derechos fundamentales, por lo que se permite que cualquier Estado parte exija el cumplimiento de las obligaciones que derivan de la norma sin necesidad de que tenga un interés legítimo sobre el asunto (art. 33).

Como casi todos los instrumentos internacionales, las garantías incorporadas constituyen un mecanismo subsidiario cuyo objetivo es establecer límites mínimos que sean respetados por los Estados, lo que justifica que el catálogo de derechos recogido en sus preceptos sea

³⁰ AA.VV (dir. Lasagabaster Herrarte, I.), *Convenio Europeo de Derechos Humanos. Comentario sistemático*, Madrid, Civitas, 2004; AA.VV., *La Europa de los derechos: El Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Madrid, CEC, 2005.

³¹ Belorguey, J. M., “La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: el Comité Europeo de Derechos Sociales”, *Revista de Derecho Político*, UNED, n. 70/2007, pp. 352.

bastante reducido³². Con respecto al derecho de libertad sindical, el art. 11 CEDH lo regula en el marco de los derechos de asociación y reunión. El precepto enumera, muy esquemáticamente, las facultades que integran el derecho de sindicación, sin realizar alusión alguna a los convenios de la OIT, de forma que solo menciona los derechos de constitución y de afiliación y deja el desarrollo concreto de estas facultades a cargo de la jurisprudencia del TEDH³³. Como consecuencia de ello, las cuestiones sobre las que ha debido conocer el Tribunal han girado (durante décadas) en torno a esclarecer si los derechos sindicales garantizados integran el derecho a no afiliarse, esto es, la libertad sindical negativa, y la relación que existe entre los derechos de libertad sindical y las distintas manifestaciones de la acción colectiva, esto es, derecho de negociación colectiva y derecho de huelga.

En relación a la primera cuestión, el TEDH ha admitido que la elección sindical es inherente al propio ejercicio del derecho de libertad sindical, de forma que, aun sin existir un reconocimiento expreso de la dimensión negativa del derecho, la obligación de afiliarse a un determinado sindicato puede ser contraria al art. 11 del CEDH, aunque sólo en determinadas circunstancias³⁴. Específicamente, el TEDH (así lo pondrá de manifiesto la jurisprudencia posterior) únicamente rechazará las injerencias en este ámbito cuando sean de tal magnitud que impidan completamente la libre opción sindical³⁵.

Por lo que respecta a las posibles manifestaciones de la acción colectiva (negociación y conflicto colectivo, sustancialmente) y a su relación con los derechos sindicales, el TEDH ha mantenido, al menos hasta la última década del siglo XX, que el ámbito de protección del art. 11 CEDH se dirige fundamentalmente a garantizar las facultades organizativas y aquellas actividades que sean estrictamente indispensables para el

³² SSTEDH de 29 de mayo de 1997 (Asunto Tsirlis y Kouloumpas c. Grecia), ap. 57; de 20 de marzo de 1997 (Asunto Loukanov c. Bulgaria), ap. 41, y de 20 de marzo de 1997 (Asunto Beis c. Grecia), ap. 32.

³³ Así el derecho a fundar sindicatos incluirá las facultades para establecer libremente las normas sobre su funcionamiento, administrar los bienes sindicales, instaurar federaciones y adherirse a las mismas [STEDH de 2 de agosto de 2002 (Caso Gran Oriente de Italia), ap. 26].

³⁴ SSTEDH de 13 de agosto de 1991 (Caso Young, James et Webster), ap. 55; de 30 de junio de 1993 (Caso Sigurdur A. Sigurjónson c. Islandia), ap. 35; de 27 abril 2010 (Caso Vördur Ólafsson c. Islandia) ap. 16; de 11 enero 2006 (Caso Sorensen y Rasmussen c. Dinamarca) ap. 54.

³⁵ La STEDH de 20 de abril de 1993 (Caso Sibson c. Reino Unido) ap. 29, legitima una conducta de traslado de un trabajador por cambiar su afiliación sindical basándose en que la conducta represiva no es tan incisiva como para condicionar la decisión del trabajador.

cumplimiento de las funciones sindicales, sin que se puedan considerar como tales el derecho a la negociación colectiva, las facultades de consulta o el derecho de huelga³⁶. No obstante, dicha concepción ha evolucionado a lo largo de los últimos años y las consideraciones del Tribunal han pasado de una negativa expresa a un reconocimiento implícito y de este a declaraciones en las que considera estas facultades manifestaciones esenciales del derecho de libertad sindical³⁷.

En lo que se refiere a las posibles limitaciones al derecho de libertad sindical, el CEDH constituye el instrumento internacional que con más extensión regula los supuestos de restricción permitida a los Estados, y ello por varias circunstancias. En primer lugar, las restricciones se podrán aplicar, y en este aspecto hay una gran diferencia con otros instrumentos internacionales, respecto de los tres derechos que se mencionan en el precepto (reunión, asociación y sindicación)³⁸. En segundo lugar, se regulan con gran amplitud las causas que pueden originar la restricción: seguridad nacional, orden público, protección de los derechos y libertades ajenos, seguridad pública, prevención del delito y protección de la salud y de la moral pública³⁹.

En cuanto al procedimiento para restringir el contenido de los derechos, el CEDH establece dos exigencias fundamentales. La primera referida a la disposición normativa adecuada y, por tanto, al sujeto legitimado para realizar la limitación: la ley como expresión de la soberanía popular. La segunda relativa a los requisitos que ha de observar dicha limitación: su necesidad en una sociedad democrática con objeto de hacer valer los fines que han de prevalecer (seguridad nacional, orden público y derechos y libertades de la personas).

³⁶ SSTEDH 27 de octubre de 1975 (Caso del Sindicato Nacional de la Policía Belga), ap. 38; de 6 de febrero de 1976 (Caso del Sindicato Sueco de Conductores de Locomotoras), aps. 39-40.

³⁷ Guamán Hernández, A., “¿Normas internacionales...”, *óp. cit.*, pp. 116. Con respecto a la negociación colectiva, STEDH de 12 de noviembre 2008 (Caso Demir and Baykara v. Turquía) ap. 154. En cuanto al derecho de huelga, STEDH de 21 abril 2009 (Caso Enerji Yapi-Yol Sen v Turquía); más recientemente, STEDH de 21 de abril de 2015 (Caso Junta Rectora del Ertzainen Nazional Elkartasuna (ER.N.E) v España) ap. 32.

³⁸ El art. 22 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) y el art. 8 del Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales (PIDESC) sólo mencionan restricciones respecto del derecho de asociación.

³⁹ Los instrumentos posteriores descartarán algunas de estas causas por considerarlas fuera de contexto (el PIDCP acogerá la mayoría de los conceptos, obviando por completo la noción de prevención de delito, mientras que el PIDESC prescindirá del concepto de moral pública); o incluidas en categorías más amplias y homogéneas (es el caso del PIDESC, que termina englobando las causas de limitación en tres bloques: seguridad nacional, orden público y protección de los derechos y libertades ajenas).

Del contexto mencionado, cabe destacar dos aspectos esenciales que podrían definir el modelo de tutela articulado por el CEDH. El primero de ellos sería, sin lugar a dudas, la absoluta carencia en la regulación de las facultades que integran la acción sindical (especialmente derecho de negociación colectiva y derecho de huelga, aunque no sólo ellas), carencia que además se ha visto corroborada con una absoluta reticencia del TEDH, abandonada hace solo pocos años, a aceptar que la acción sindical integra el contenido esencial del derecho de libertad sindical. Ciertamente, el TEDH ha corregido esta situación, pero la inexistencia de base normativa en el CEDH no impide que dicha doctrina pueda rectificarse para volver a la posición originaria y, en consecuencia, a la exclusión de dichas facultades del contenido garantizado por el art. 11 CEDH.

Con carácter adicional, hay que tener en cuenta que dicha posición, mantenida durante años, ha fraguado prácticas en los distintos Estados que serán difíciles de rectificar. Efectivamente, la falta de consagración expresa de los derechos que integran la acción sindical en el texto del Convenio ha justificado que durante años hayan recibido una tutela indirecta con anclaje no en los derechos de libertad sindical sino en la cláusula antidiscriminatoria que reconoce el art 14 del CEDH, que, en virtud de esta naturaleza, se acopla a los derechos sindicales a través del principio de universalidad, proscribiendo las diferencias entre organizaciones sindicales. Dicho planteamiento ha implicado, en último término, un control de las injerencias o de las represalias que no se ha canalizado, como hubiese sido deseable, a través del juicio de proporcionalidad sino de la razonabilidad, menos exigente que el primero en cuanto no integra el criterio de necesidad⁴⁰.

La segunda circunstancia a destacar es la regulación detallada de un importante conjunto de garantías que deben regir la limitación o restricción de los derechos contemplados en el Convenio, sistema que debe desarrollarse en los próximos años respecto de las nuevas facultades que integran los derechos de libertad sindical y que ha de implicar la imposibilidad de privar a cualquier organización de facultades tan importantes como el derecho a la negociación colectiva o el derecho de huelga.

3.2. La Carta Social Europea

Como instrumento complementario al CEDH, el Consejo de Europa

⁴⁰ Carrizosa Prieto, E., *Derechos de libertad sindical...*, *óp. cit.* pp. 267 y ss.

adopta la CSE, que recoge el catálogo de los derechos sociales que los distintos Estados miembros deben respetar y promocionar⁴¹. A pesar de que los objetivos que impulsan ambos textos son los mismos, podemos encontrar diferencias sustanciales que vendrán determinadas, sobre todo, por la diversidad en el funcionamiento de los órganos y mecanismos de control y por un mayor acercamiento de la CSE a la regulación contenida en las normas de la OIT⁴².

Con respecto a los mecanismos de control, las diferencias son significativas. Frente al órgano jurisdiccional implantado por el CEDH para conocer de demandas individuales por lesión de los derechos fundamentales perpetradas en territorio de un Estado miembro, la CSE establece órganos de control no jurisdiccionales (Comité de Expertos Independientes, Comité Intergubernamental, Asamblea Parlamentaria, Comité de Ministros). El sistema se estructura en base a dos mecanismos: informes bianuales emitidos por los distintos Estados miembro, que son evaluados por Comité de Expertos Independientes (desde 1998, Comité Europeo de Derechos Sociales, en adelante CEDS) de acuerdo con las exigencias reguladas en los arts. 21-29; y un procedimiento de reclamaciones colectivas, implantado en 1995, que encauza las quejas de organizaciones de trabajadores y empresarios por incumplimiento de los distintos Estados y que se resuelve por el CEDS a través de Decisiones⁴³. La regulación del derecho de libertad sindical, en principio, no parece presentar novedades significativas respecto de la contenida en el CEDH, al menos en su contenido, donde sólo se mencionan las facultades de constitución y adhesión (art. 5 CSE). A estos efectos, la diferencia fundamental se encuentra en la concepción del plano organizativo sindical. La libertad sindical deja de estar vinculada al derecho de asociación, y prueba de ello es que se utiliza, a semejanza de lo que ocurría con los Convenios de la OIT, el término *organización sindical*, sin predisponer la forma de organización hacia la opción de sindicato-

⁴¹ Pardell Veá., A., *Los derechos sindicales en la Carta Social Europea*, Barcelona, Bosch, 1989, p. 8; Freixes Sanjuan, T., “La justiciabilidad de la Carta Social Europea”, en AA.VV., *Escritos sobre derecho europeo de los derechos sociales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004, p. 115.

⁴² La colaboración entre el Consejo de Europa y la OIT en la defensa de los derechos sindicales en Bartolomei De La Cruz, D. H., “La Carta Social Europea y la Organización Internacional de Trabajo”, AA.VV., *La Carta Social Europea en la perspectiva de la Europa del año 2000*, Madrid, MTSS, 1989, pp. 131 y ss.

⁴³ Dicho procedimiento se articuló a través del Protocolo adicional de 1995 que no es aplicable a España, país que hasta el momento solo ha ratificado la versión original de la CSE (1961) y los Protocolos Adicionales de 1988 y 1991 [Bajo García, I., “La reforma laboral...”, *óp. cit.*, pp. 158].

asociación⁴⁴.

La mención expresa de las facultades de constitución y adhesión provoca algunas dudas sobre el contenido del derecho, sobre todo aquellas que se refieren a la existencia o no del derecho a no afiliarse y, por supuesto, la posible relación entre libertad sindical-negociación colectiva-medidas de conflicto colectivo. En principio, estas cuestiones deben resolverse en el sentido de admitir la vinculación, sin necesidad de mención expresa, en base a tres circunstancias distintas: a) el derecho de libertad sindical se reconoce de forma autónoma, sin encuadrarse en la libertad de asociación; b) junto a la libertad sindical (y, por tanto, relacionada con ella) se reconoce el derecho de negociación colectiva y el derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo, mencionándose expresamente el derecho de huelga (arts. 5 y 6); c) se reconoce, así mismo, el derecho a no sufrir represalias por el ejercicio de los derechos sindicales y de la actividad representativa (art. 5 y 28.1 CSE).

De forma explícita, el CEDS ha tenido ocasión de pronunciarse sobre el asunto en algunas de sus Decisiones más recientes y ha considerado como “prerrogativas sindicales básicas” el derecho a expresar demandas o reivindicaciones relacionadas con las condiciones de trabajo y con la remuneración, el derecho a acceder al lugar de trabajo, así como el derecho de reunión y de expresión⁴⁵. Con objeto de clarificar las dudas que puedan surgir, ha aclarado que el derecho a organizarse sindicalmente (art. 5 CSE) no puede definirse independientemente de los derechos de negociación colectiva y de huelga contemplados en el art. 6 CSE⁴⁶, puesto que el derecho a expresar las demandas sobre condiciones de trabajo está garantizado como parte del derecho a la negociación colectiva. Así, cualquier restricción que tenga por efecto privar a las organizaciones de los medios más eficaces para la negociación de las condiciones de empleo, debe ser considerada desproporcionada y lesiva del derecho de libertad sindical y del derecho de negociación colectiva⁴⁷.

⁴⁴ Destacadamente, *European Confederation of Police (EuroCOP) v. Ireland*, Complaint No. 83/2012, Decision on admissibility and the merits, 2 December 2013, 77. En sentido contrario, Pardell Veá, A., *Los derechos sindicales... óp. cit.*, pp. 121.

⁴⁵ *European Confederation of Police (EuroCOP) v. Ireland*, Complaint No. 83/2012, Decision on admissibility and the merits, 2 December 2013, 80.

⁴⁶ De forma más rotunda afirmará el Comité que en un contexto jurídico como el que impone la CSE, “el derecho a la negociación y a la acción colectiva son esenciales para garantizar la autonomía de los sindicatos y la protección de las condiciones de empleo de los trabajadores” [*Swedish Trade Union Confederation (LO) and Swedish Confederation of Professional Employees (TCO) v. Sweden*, Complaint No. 85/2012, Decision on admissibility and the merits, 3 July 2013, 120].

⁴⁷ *European Confederation of Police (EuroCOP) v. Ireland*, Complaint No. 83/2012,

En sentido similar se pronuncia sobre el derecho de huelga, al que considera íntimamente relacionado con el derecho de negociación colectiva y con el derecho de libertad sindical aunque, evidentemente, rechaza que el derecho se configure con carácter absoluto o ilimitado. El derecho de huelga, afirma el Comité, puede ser objeto de restricción, si bien, dichas restricciones han de respetar los requisitos que establece el art. 31 de la CSE, de forma que solo serán compatibles con la Carta si se establecen por ley, persiguen un objetivo legítimo y son objetivamente necesarias en una sociedad democrática, es decir, si son proporcionadas al objetivo perseguido⁴⁸.

Por lo que respecta a la faceta negativa del derecho, esto es, la libertad de no afiliación, la CSE no lo reconoce expresamente y la posición adoptada por los órganos de control ha variado sustancialmente a lo largo de los años. Inicialmente se consideraba, al menos así se puede derivar de las declaraciones sobre la legalidad de las cláusulas de seguridad sindical, que las presiones hacia la afiliación sólo estaban prohibidas si provenían de disposiciones de los Estados, por lo que no se fiscalizaban las prácticas establecidas por la autonomía colectiva. No obstante, es posible detectar cambios en la actitud del Comité a raíz de los pronunciamientos del TEDH sobre la materia. En este sentido, y siguiendo su jurisprudencia, se ha considerado que la obligación de afiliación a organizaciones sindicales impuesta por la autonomía colectiva puede, en determinadas circunstancias, ser contraria al art. 5 CSE⁴⁹.

La influencia de la normativa de la OIT también es patente respecto de las posibles limitaciones que pueden practicar los Estados en el derecho de libertad sindical, sobre todo en lo que concierne a colectivos concretos de trabajadores. La regulación contempla a dos colectivos distintos, los trabajadores pertenecientes a las Fuerzas Armadas y los trabajadores del Cuerpo de Policía⁵⁰.

El precepto que regula las restricciones generales a los derechos (art. 31), contiene varias previsiones. La primera establece que los derechos

Decision on admissibility and the merits, 2 December 2013, 80, 83 y 121.

⁴⁸ European Confederation of Police (EuroCOP) v. Ireland, Complaint No. 83/2012, Decision on admissibility and the merits, 2 December 2013, 201, 204.

⁴⁹ De hecho, el canon de negociación colectiva establecido en el art. 11 de la LO 11/1985 constituye una de las preocupaciones constante en las Conclusiones del Comité De Derechos Sociales respecto a la situación de España [COE, 2014, Conclusions XX-3 - Spain - Article 5].

⁵⁰ Las medidas que pueden afectar a uno u otro colectivo son distintas. Los Estados pueden limitar el derecho a los miembros de la policía y optar entre exclusión o limitación en el caso de las Fuerzas Armadas [Pardell Veá, A., *Los derechos sindicales...*, *óp. cit.*, pp. 142 y ss.; Bartolomei de la Cruz, D. H., “La carta Social...”, *óp. cit.*, p. 145].

contemplados en la CSE sólo podrán ser limitados en los supuestos contemplados expresamente en la regulación. La segunda, que se configura como una excepción de la anterior, consiste en una cláusula genérica que permite la limitación por causas tipificadas (garantizar el respeto de los derechos y libertades de terceros, proteger el orden público, la seguridad nacional, la salud pública o las buenas costumbres) cuando resulte necesario en una sociedad democrática. La tercera y última, prohíbe el establecimiento de restricciones por causas distintas a las consignadas.

En consecuencia, podemos asegurar que la CSE presenta un sistema de protección algo distinto del plasmado por el CEDH, tanto en lo que respecta a los mecanismos de control como al contenido de los derechos de sindicación cuya configuración parece mucho más próxima a la normativa de la OIT al integrar expresamente los derechos de acción colectiva. En cuanto a la regulación de restricciones, la CSE reitera y consolida los requisitos necesarios para realizarlas, exigiendo que las limitaciones se introduzcan mediante ley y sólo y exclusivamente cuando sean necesarias para conseguir las finalidades que debe salvaguardar cualquier sociedad democrática.

4. A modo de conclusión. La diversidad de modelos de protección frente a la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea

El estudio realizado pone de manifiesto que durante años han regido en el ámbito internacional distintos modelos de tutela de los derechos de libertad sindical. El primero, articulado por la OIT, se ha basado en una concepción amplia de los derechos sindicales que los entiende configurados por facultades organizativas y funcionales, consagradas en sus normas fundamentales y que, precisamente por ello, permite una tutela articulada a través de dos instrumentos, la nulidad del acto lesivo y la inversión de la carga de la prueba. En este contexto, la protección se dispensa en cuanto las facultades mencionadas conforman el contenido de los derechos de libertad sindical.

Junto a este sistema debemos considerar el estructurado por el TEDH (sobre el CEDH), que durante años ha entendido los derechos sindicales desde un plano estrictamente organizativo, excluyendo de su contenido las distintas facultades que integran la acción colectiva. La consecuencia ha sido un modelo de tutela deficitario y parcial que sólo protegía la acción colectiva cuando su regulación conllevaba diferencias entre sujetos u organizaciones sindicales. Esta tutela indirecta, a través del principio de

igualdad y de la prohibición de discriminación, propia de sistemas jurídicos donde no están constitucionalizados los derechos de libertad sindical, ha estado presidida por la aplicación de un juicio de razonabilidad incapaz de medir la incidencia de la injerencia sobre los derechos de libertad sindical.

La diversidad de los modelos de protección se ha atenuado en los últimos años a través de la aplicación de la CSE por parte del CEDS⁵¹ y de la reciente evolución de la doctrina del TEDH sobre el contenido del derecho de libertad sindical que, finalmente, reconoce la negociación colectiva y la huelga como parte del contenido esencial de este derecho fundamental. Estos avances, aunque de una importancia capital, no deben hacernos perder de vista que el verdadero objetivo debe ser uniformar los niveles de protección, aspecto que quedará absolutamente garantizado cuando existan previsiones normativas que incluyan las manifestaciones de la acción colectiva en el articulado de la generalidad de los instrumentos de protección, especialmente del CEDH.

No obstante, en tanto la falta de vinculación no significa ineficacia, es necesario reconocer que muchos ordenamientos jurídicos, entre los que se puede destacar el español, han sabido integrar los distintos modelos de tutela, extraer de ellos los mecanismos de aplicación más prometedores y construir un sistema de protección eficaz de los derechos de libertad sindical. Efectivamente, la doctrina del Tribunal Constitucional español sobre derechos de libertad sindical aglutina la concepción amplia de estos derechos que se desprende de los Convenios de la OIT, el sistema de garantías que establece el CEDH y la CSE para su restricción (reserva de ley, necesidad y finalidad acorde a una sociedad democrática), los mecanismos de tutela que derivan de la Recomendación 143 de la OIT (nulidad de los actos lesivos e inversión de la carga de la prueba) y los propios del derecho constitucional español (garantía del contenido esencial).

Siendo así, y teniendo en cuenta que todos los países de nuestro entorno pertenecen a ambas organizaciones y, en consecuencia, se encuentran vinculados por sus instrumentos normativos, lo normal es que esta construcción se haya generalizado y convertido en el nivel estándar que determina la protección de los derechos de sindicación. Sin embargo, es necesario tener en cuenta que en el ámbito comunitario existen otras organizaciones que pueden distorsionar la aplicación de estos modelos de

⁵¹ Sobre la relevancia de las actuaciones realizadas por el Comité Europeo de Derechos Sociales, Salcedo Beltrán, M. C., “Reformas adoptadas frente a la crisis económica y Carta Social Europea”, en Alfonso Mellado, C. L., Jimena Quesada, L. y Salcedo Beltrán, M. C., *La jurisprudencia del Comité Europeo...*, *óp. cit.*, pp. 97.

tutela, siendo esto lo que ha ocurrido en la Unión Europea.

Efectivamente, como decíamos al principio de nuestro estudio, la UE asume como modelo de inspiración en la protección de los derechos humanos el modelo de tutela plasmado en el CEDH, primero a través de la jurisprudencia del TJCE, más tarde como referencia normativa y, en los últimos años, como instrumento complementario a la CDFUE⁵². En contraposición, las referencias a los derechos sociales contenidos en la CSE aparecerán de forma intermitente en diversos instrumentos normativos (no vinculantes) hasta la adopción del Acuerdo de Política Social (1992) y la incorporación del mismo al TCE (Acuerdo de Ámsterdam)⁵³. La adopción de la CDFUE, que desde 2009 es el instrumento básico para la protección de los derechos fundamentales en dicho ámbito⁵⁴, parece equilibrar la importancia de ambos instrumentos al introducir en su articulado tanto derechos civiles y políticos como derechos sociales fundamentales⁵⁵.

El art. 12 regula, dentro del Título II, denominado Libertades, los derechos de reunión y de asociación, y desde ese marco asociativo se reconocen las asociaciones en el ámbito político, sindical y cívico, mencionando expresamente las facultades de constitución y afiliación a organizaciones sindicales para la defensa de los intereses que puedan tener sus titulares. Es de destacar que el texto, al igual que ocurría con el CEDH, no menciona algunas de las facultades que se integran generalmente en este derecho, como la libertad sindical negativa o los derechos de acción colectiva. Estos últimos se consagran por separado en el Título IV, denominado Solidaridad, concretamente en el art. 28 destinado a regular el derecho de negociación y de acción colectiva, incluida la huelga.

Además de la regulación material de los derechos de libertad sindical y de gran parte de los derechos o facultades que pueden conectar con ellos, las aportaciones fundamentales de la CDFUE consisten en establecer una serie de mecanismos que garantizan el contenido de esos derechos frente a las instituciones comunitarias, al exigir que cualquier limitación deba

⁵² Pi Llorens, M., *Los derechos fundamentales...*, *óp. cit.*, pp. 78 y ss.

⁵³ Un breve análisis de la política social europea hasta la década de los noventa en Vogel-Polsky, E., “La Europa Social del año 2000: La Carta Social y el Sistema Comunitario”, en AA.VV. (Ed. Lezertua, M., y Vida Soria, J.), *La Carta Social Europea en la perspectiva de la Europa del año 2000*, Madrid, MTSS, 1989, pp. 68 y ss.

⁵⁴ Análisis de su contenido en Borelli, S., Guazzarotti, A. y Lorenzon, S., *I diritti dei lavoratori nelle Carte Europee dei Diritti Fondamentali*, Napoli, Jovene, 2012.

⁵⁵ Barbera, M., “Diritti sociali e crisi del costituzionalismo europeo”, en Borelli, S., Guazzarotti, A. y Lorenzon, S., *I diritti dei lavoratori nelle Carte...*, *óp. cit.* pp. 233.

establecerse mediante ley que, en todo caso, habrá de respetar su contenido esencial (reserva de ley y garantía del contenido esencial). En cuanto a los criterios que han de aplicarse para analizar la legitimidad de la injerencia, la norma exige que dichas limitaciones se efectúen respetando el principio de proporcionalidad, por lo que sólo pueden adoptarse cuando sean necesarias y respondan efectivamente a objetivos de interés general reconocidos por la UE o a la necesidad de proteger los derechos y libertades de los demás⁵⁶.

Dos cuestiones controvertidas plantea el precepto. La primera de ellas se refiere a la amplitud e indeterminación de una de las causas que justifica la restricción: objetivos de interés general reconocidos por la UE. La segunda hace alusión al haz de facultades que integran los derechos sindicales garantizados en la CDFUE pues, en principio y de acuerdo con la redacción literal y con la jurisprudencia del TJUE, parecen configurarse desde una perspectiva eminentemente orgánica que dejaría fuera de su contenido al derecho de negociación colectiva y al derecho a adoptar medidas de conflicto colectivo⁵⁷.

No obstante, son varias las previsiones adicionales que intentan aclarar cuál debe ser el contenido y el alcance de los derechos contemplados en la CDFUE. La primera de ellas contiene una referencia al CEDH y establece que, en la medida en que la Carta contenga derechos garantizados por este, y la libertad sindical es uno de ellos, el sentido y alcance que haya de dársele serán similares a los que les confiere dicha norma, previsión que no obsta a que el derecho de la UE otorgue una protección más extensa. La segunda concreción del contenido de los derechos consagrados se refiere a los ordenamientos internos de los Estados, de forma que, en la medida en que la Carta reconozca derechos fundamentales que resulten de las tradiciones constitucionales comunes de los Estados, dichos derechos se interpretarán en armonía con dichas tradiciones.

Según estas previsiones, habría que considerar que los derechos de libertad sindical reconocidos en la CDFUE deben interpretarse de acuerdo con el sentido y alcance de que les dota el CEDH, lo que provoca que resulte aplicable la concepción amplia (organizativa y funcional) que

⁵⁶ Entendemos que el principio de proporcionalidad estaría integrado por todos y cada uno de sus presupuestos: equivalencia de los bienes en conflicto, idoneidad, necesidad y proporcionalidad en sentido estricto. Sobre el contenido del principio y su aplicación para proteger los derechos fundamentales, Carrizosa Prieto, E., “El principio de proporcionalidad en el Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 123, 2004, pp. 471 y ss.

⁵⁷ Sobre estas cuestiones, Guamán Hernández, A., “¿Normas internacionales...”, *óp. cit.* pp. 107 y ss.; De Stefano, V., “La protezione del diritto...”, *óp. cit.*, pp. 467 y ss.

de estos derechos viene aplicando el TEDH desde 2008. El mismo sentido, en la medida que proceda, debe predicarse del hecho de que la CDFUE reconozca una interpretación armónica con las tradiciones nacionales en aquellos casos que los Estados reconozcan derechos en ella contemplados.

Por último, también relacionada con el contenido de los derechos garantizados, aparece la pretensión de consolidar el nivel de protección instaurado por los distintos Tratados e instrumentos Internacionales sobre derechos fundamentales, pues en ningún caso las disposiciones de la Carta pueden limitar o restringir el contenido de los derechos consagrados, en especial el garantizado por el CEDH y por las Constituciones de cada uno de los Estados (art. 53 CDFUE).

El TJUE ha aclarado en pronunciamientos recientes que esta previsión no significa que, en caso de conflicto o indeterminación sobre el grado de protección de un determinado derecho fundamental, se deba aplicar el estándar de protección superior que derive del catálogo nacional de derechos fundamentales, circunstancia que solo será posible en aquellos casos en que la disposición comunitaria aplicable deje margen de apreciación a los Estados y que su aplicación no afecte a la primacía, la unidad y la efectividad del derecho de la Unión. En sentido contrario, no es posible desplazar el estándar de protección ofrecido por la CDFUE cuando se trate disposiciones de la UE que los Estados tengan que aplicar o ejecutar en términos reglados⁵⁸.

La interpretación efectuada por el TJUE dificulta la adopción del modelo de tutela más garantista cuando se trata de aplicar cualquier disposición normativa de la UE, a excepción de aquellas que permiten apreciación por parte de los Estados. Respecto de estas últimas, es importante destacarlo, cabe aplicar los modelos de tutela arbitrados en el derecho interno, ahora ya sí de acuerdo con las obligaciones internacionales asumidas por cada uno de los Estados. El problema estará en determinar qué tipo de políticas o disposiciones de la UE permiten la apreciación por parte de los Estados, qué grado de apreciación es necesario para permitir el desplazamiento del estándar de protección impuesto por la CDFUE y, por supuesto, en qué supuestos se puede considerar que el desplazamiento afecta a la primacía, la unidad y la efectividad del derecho de la Unión, aspectos que deberán ser aclarados por el TJUE.

En el ejercicio de esta labor, el Tribunal no debería olvidar, a efectos de

⁵⁸ Alonso García, E., *El juez nacional...*, *óp. cit.*, pp. 30 y ss.; STJUE de 26 de febrero de 2013 [TJCE 2013, 54], C-399/11, Asunto Melloni, apartado 49; STJUE de 26 de febrero de 2013 [TJCE 2013, 56], C-617/10, Asunto Akerberg, apartado 49.

articular la tutela de los derechos de libertad sindical en el seno de la UE, que en virtud de las disposiciones de la CDFUE: a) está obligado a interpretar los derechos fundamentales conforme a la concepción mantenida por el TEDH; b) que además de la faceta organizativa sindical, la CDFUE reconoce el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga y que ello es suficiente para evitar una tutela de los derechos de acción colectiva basada exclusivamente en los parámetros de la razonabilidad; c) que en cuanto derechos sustantivos garantizados en la Carta, el derecho de libertad sindical, el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga solo pueden ser restringidos aplicando las garantías que esta menciona (ley, finalidad equivalente, garantía del contenido esencial y principio de proporcionalidad, integrado necesariamente por el criterio de necesidad); y, d) que el art. 53 de la CDFUE, bien puede resultar aplicable a las causas que justifican la restricción de los derechos fundamentales en los distintos ordenamientos, lo que, al menos, pondría en entredicho la alusión a “objetivos de interés general reconocidos por la UE”.

Los próximos años serán claves para articular de forma adecuada los modelos de tutela de los derechos fundamentales y, muy especialmente, los relativos a los derechos de libertad sindical en cuanto integran facultades que constituyen (la experiencia judicial así lo demuestra) obstáculos a las libertades económicas, aunque también (es necesario recordarlo) verdaderos puntos de anclaje para garantizar la dignidad e integridad del trabajador. Ante esta labor, tenemos la obligación de evitar que en las circunstancias actuales, en un contexto de crisis económica y de empleo estructural, se justifique (bajo la excusa de un carácter coyuntural que ya sabemos ficticio) el establecimiento de estándares de protección inferiores a los consagrados en la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo de la OIT que, precisamente, nació para cumplir esa función.

5. Bibliografía

- Alfonso Mellado, C. L., Jimena Quesada, L. y Salcedo Beltrán, M. C., *La jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a la crisis económica*, Albacete, Bomarzo, 2014.
- Alonso García, E., *El juez nacional en la encrucijada Europea de los derechos fundamentales*, Madrid, Civitas, 2014.
- Bajo García, I., “La reforma laboral a la luz de la Carta Social Europea. Convergencias y divergencias entre el Tribunal Constitucional y el Comité

- Europeo de Derecho Sociales”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 40/2015.
- Barbera, M., “Diritti sociali e crisi del costituzionalismo europeo”, en Borelli, S., Guazzarotti, A., y Lorenzon, S., *I diritti dei lavoratori nelle Carte Europee dei Diritti Fondamentali*, Napoli, Jovene, 2012.
- Bartolomei De La Cruz, D. H., “La carta Social Europea y la Organización Internacional de Trabajo”, AA.VV., *La Carta Social Europea en la perspectiva de la Europa del año 2000*, Madrid, MTSS, 1989.
- Belorguey, J. M., “La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: el Comité Europeo de Derechos Sociales”, UNED, *Revista de Derecho Político*, n. 70/2007.
- Borelli, S., Guazzarotti, A., y Lorenzon, S., *I diritti dei lavoratori nelle Carte Europee dei Diritti Fondamentali*, Napoli, Jovene, 2012.
- Bronzini, G., *Rapporto di lavoro, diritti sociali e Carte europee dei diritti. Regole di ingaggio, livello di protezione, rapporti tra le due Carte*, WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona, INT 118/2015, I.
- Caruso, B., “Costituzioni e diritti sociali: lo stato dell’arte”, en AA.VV., *I diritti sociali tra ordinamento comunitario e Costituzione italiana: il contributo della giurisprudenza multilivello*, WP C.S.D.L.E. Massimo D’Antona, Collective Volumes 1/2011.
- Carrizosa Prieto, E., “El principio de proporcionalidad en el Derecho del Trabajo”, *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n. 123, 2004.
- Carrizosa Prieto, E., *Derechos de libertad sindical y principio de igualdad*, Sevilla, Junta de Andalucía-CARL, 2009.
- De Stefano, V., “La protezione del diritto di sciopero nella dialettica tra Corti e Organi di supervisione internazionali”, *Giornale di Diritto del Lavoro e delle Relazioni Industriali*, n. 143/2014.
- Freixes Sanjuan, T., “La justiciabilidad de la Carta Social Europea”, en AA.VV., *Escritos sobre derecho europeo de los derechos sociales*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2004.
- Gernigon, B., “El Convenio núm. 98 OIT: Un instrumento que sigue siendo de actualidad cincuenta años después de su adopción”, en OIT, *La negociación colectiva: un principio fundamental, un derecho, un convenio*, Educación Obrera, 1999/1-2, nn. 114/115, pp. 19 y ss.
- Giubboni, S., “I diritti sociali alla prova della crisi: L’Italia nel quadro Europeo”, *Giornale di Diritto del Lavoro e di Relazioni Industriali*, n. 142/2014.

- Guamán Hernández, A., “¿Normas internacionales versus Normas de la UE? De nuevo a propósito del caso Laval”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 11/2014.
- Guamán Hernández, A., “Los desencuentros entre el Tribunal Constitucional y las normas internacionales a propósito de la Ley 3/2012 (sobre el derecho al trabajo y las SSTC 119/2014 y 8/2015)”, *Revista de Derecho Social*, n. 70/2015.
- Guamán Hernández, A. y Noguera Fernández, A., *Derechos sociales, integración económica y medidas de austeridad*, Albacete, Bomarzo, 2015.
- Kellerson, H., “La Declaración de la OIT de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales: Un reto para el futuro”, *Revista Internacional de Trabajo*, vol. 117/1998, n. 2.
- Martín y Pérez De Nanclares, J., “Cita con la ambición: El Tribunal de Justicia ante el desafío de la adhesión de la Unión al CEDH”, *Revista de Derecho Comunitario Europeo*, n. 48/2014.
- OIT, *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, adoptada en la 86ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1998.
- OIT, *Para recuperarse de la crisis. Un Pacto Mundial para el Empleo*, adoptado en la 98ª Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 2009.
- OIT, *Estudio General sobre los convenios fundamentales relativos a los derechos en el trabajo. Dar un rostro humano a la globalización*, Ginebra, 2012.
- Pardell Veá, A., *Los derechos sindicales en la Carta Social Europea*, Barcelona, Bosch, 1989.
- Pi Llorens, M., *Los derechos fundamentales en el ordenamiento comunitario*, Barcelona, Ariel, 1999.
- Rodríguez Piñero y Bravo Ferrer, M., “OIT, derechos humanos y libertad sindical”, *Relaciones Laborales: Revista Crítica de Teoría y Práctica*, n. 1, 1999.
- Rey Martínez, F., *El derecho fundamental a no ser discriminado por razón de sexo*, Madrid, McGraw-Hill, 1995.
- Salcedo Beltrán, M. C., “Reformas adoptadas frente a la crisis económica y Carta Social Europea”, en Alfonso Mellado, C. L., Jimena Quesada, L. y Salcedo Beltrán, M. C., *La jurisprudencia del Comité Europeo de Derechos Sociales frente a la crisis económica*, Albacete, Bomarzo, 2014.
- Salcedo Beltrán, M. C., *Negociación colectiva, conflicto laboral y Carta Social Europea*, Albacete, Bomarzo, 2014.
- Vogel-Polsky, E., “La Europa Social del año 2000: La Carta Social y el Sistema Comunitario”, en AA.VV. (Ed. Lezertua, M., y Vida Soria, A, J.), *La Carta Social Europea en la perspectiva de la Europa del año 2000*, Madrid, MTSS, 1989.

AA.VV. (dir. Lasagabaster Herrarte, I.), *Convenio Europeo de Derechos Humanos. Comentario sistemático*, Madrid, Civitas, 2004.

AA.VV., *La Europa de los derechos: El Convenio Europeo de Derechos Humanos*, Madrid, CEC, 2005.

Red Internacional de ADAPT



ADAPT es una Asociación italiana sin ánimo de lucro fundada por Marco Biagi en el año 2000 para promover, desde una perspectiva internacional y comparada, estudios e investigaciones en el campo del derecho del trabajo y las relaciones laborales con el fin de fomentar una nueva forma de “hacer universidad”. Estableciendo relaciones estables e intercambios entre centros de enseñanza superior, asociaciones civiles, fundaciones, instituciones, sindicatos y empresas. En colaboración con el DEAL – Centro de Estudios Internacionales y Comparados del Departamento de Economía Marco Biagi (Universidad de Módena y Reggio Emilia, Italia), ADAPT ha promovido la institución de una Escuela de Alta formación en Relaciones Laborales y de Trabajo, hoy acreditada a nivel internacional como centro de excelencia para la investigación, el estudio y la formación en el área de las relaciones laborales y el trabajo. Informaciones adicionales en el sitio www.adapt.it.

Para más informaciones sobre la Revista Electrónica y para presentar un artículo, envíe un correo a redaccion@adaptinternacional.it



ADAPTInternacional.it

Construyendo juntos el futuro del trabajo