

XXVII JORNADES CATALANES DE DRET SOCIAL
“In memoriam profesor M. R. Alarcón”
“PRINCIPIOS ESENCIALES DEL DERECHO DEL TRABAJO”
CENTRE D’ESTUDIS JURIDICS I FORMACIÓ ESPECIALITZADA
BARCELONA. 17 y 18 marzo 2016
MESA REDONDA: “LOS RETOS DE LOS PRINCIPIOS ESENCIALES
DEL DERECHO DEL TRABAJO”.

LA VIGENCIA DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD EN EL EMPLEO.
M^a del Mar Mirón Hernández

I.- Consideraciones introductorias:

En el Derecho del Trabajo concurren valores, principios y derechos fundamentales esenciales que caracterizan su propia existencia y finalidad. La regulación del trabajo partió de un principio tuitivo y garantista y es fruto de la elaboración legal, jurisprudencial y doctrinal del desarrollo de los principios que hoy pueden identificarse en nuestra disciplina¹.

A principios del siglo pasado, la paz mundial, la justicia social, como objetivo promovieron e impulsaron el establecimiento de consensos en torno a unos mínimos sociales básicos indispensables para una convivencia pacífica. La creación de la OIT en el seno de las Naciones Unidas, en un tratado de “fin de guerra” es el principal exponente de esa evidencia. La organización adoptó en su seno principios laborales básicos dirigidos a la referida finalidad, principios y derechos fundamentales que son la base de la estructura jurídico-normativa laboral, le otorgan unidad y cohesión y se erigen en principios básicos o esenciales².

La paz social como exigencia volvió a expresarse en otra declaración “post-bélica”, la firma en la Asamblea de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que recogió un catálogo de derechos sociales que pasaron a integrarse en las constituciones de la mayoría de los países³.

¹ J.R. MERCADER UGUINA: *“Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis”*. Tirant lo Blanch. Valencia 2014, aporta en esta monografía una visión crítica reciente sobre la identificación y vigencia de los principios y los problemas que plantean en la aplicación de las normas laborales, en particular su aplicación judicial, a los que me referiré en las siguientes páginas.

² Vid. en www.ilo.org/declaración la Declaración OIT sobre principios y derechos fundamentales en el trabajo. 86ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra 1998.

³ Dentro del catálogo de derechos contenido en los arts. 23 a 25 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU se recoge el derecho de los ciudadanos derecho al trabajo y a la libre elección del mismo, a condiciones equitativas y satisfactorias y a la protección contra el desempleo, a igual salario por trabajo igual y a una remuneración equitativa y satisfactoria que permita una existencia digna. En su desarrollo el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, concretó una serie de derechos laborales, entre ellos el derecho al trabajo, a la formación y promoción profesional.

En el ámbito del Consejo de Europa el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales (1950) y la Carta Social Europea (1961), en el ámbito de la Unión Europea los Tratados, la Constitución Europea, la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2007) y la Carta Comunitaria de Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores (1989), contienen un amplio elenco de derechos laborales y entre ellos el derecho al trabajo como presupuesto de los mismos y disponen de órganos específicos para velar por su aplicación⁴.

La Constitución Española consagra un Estado social y democrático de Derecho y enuncia sus valores superiores: libertad, justicia, igualdad y pluralismo político⁵. En su art. 10, 1 considera a la paz social un elemento de orden indispensable y adopta como referente hermenéutico en la interpretación de las normas relativas a derechos fundamentales y libertades públicas que reconoce, a la Declaración Universal de los Derechos Humanos y demás tratados y acuerdos internacionales sobre las mismas materias.

Tanto los referidos Tratados y Convenios internacionales como la Constitución, contienen principios y derechos que deben ser la pauta a seguir en la interpretación y aplicación de las normas laborales. Pese a ello tales principios y derechos no han sido ajenos a los embates de las constantes transformaciones políticas y económicas y los intereses que confluyen en ellas. Los derechos fundamentales laborales tradicionales deben erigirse como un reducto infranqueable a las obligadas transformaciones del Derecho del Trabajo, superando retóricas declaraciones y más allá de su teórica expresión en aquellos textos, intentando impedir que puedan cuestionarse aquellos principios consolidados e implicar en ello a los poderes públicos y a los órganos de aplicación del derecho⁶.

⁴ Excuso la cita y desarrollo de los derechos de contenido laboral en los textos internacionales, objeto de otras ponencias, citando en relación a los mecanismos de protección los estudios contenidos en el número monográfico de la Revista de Derecho Social, nº 69. Bomarzo, *“La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ante los órganos judiciales internos e internacionales”*, en concreto los de J. CABEZA PEREIRO: *“La protección jurisdiccional de los derechos humanos y libertades fundamentales de los trabajadores ante el Tribunal Europeo de Derechos Humanos”*, pags. 79 a 102, M.B.CARDONA RUBERT: *“La situación del Estado Español en relación al cumplimiento de la Carta Social Europea”*, págs 103 a 114.

⁵ MONTOYA MELGAR, A: *“La aplicación del Derecho del Trabajo y el sistema de principios, valores y derechos fundamentales”*, en Revista del Ministerio de Trabajo e Inmigración nº 88, pags. 14 a 23, analiza la proyección de tales valores superiores constitucionales en el Derecho del trabajo.

⁶ J. APARICIO TOVAR en una reciente publicación en su blog bajo el título “Por un gobierno comprometido con el trabajo decente” insta a las fuerzas políticas de un futuro gobierno a que *“...trajeran a su mente que, nacida como respuesta a la terrible experiencia de la 1ª Guerra Mundial, la OIT cumplirá su centenario en 2019. Sigue vigente lo que su Constitución establece: “que la paz universal y permanente sólo puede basarse en la justicia social”, y que “si cualquier nación no adoptare un régimen de trabajo realmente humano, esta omisión constituiría un obstáculo a los esfuerzos de otras naciones que deseen mejorar la suerte de los trabajadores en sus propios países.*

En ese marco situaré el debate en torno a la necesidad de aplicar, revisar o recuperar los principios básicos del Derecho del Trabajo, dado el importante papel que desempeñan en la interpretación y la aplicación de las normas, avanzando con las necesidades de la clase trabajadora, pues las consecuencias de su retroceso tienen un elevado coste social.

Para ello intentaré realizar una tarea previa de identificación y definición de la noción de principio, de los que han tenido o mantienen tal consideración en el Derecho del Trabajo, dada su continua revisión con ocasión de las crisis económicas, con la obligada brevedad que exige contextualizar aquel que va a ser objeto de atención: el principio de estabilidad en el empleo.

II) Apuntes en torno a la noción de principio en el Derecho del Trabajo, tipología y cauces aplicativos.

La noción de principio opera como punto de partida y esencia o fundamento de la creación jurídica. La determinación del tipo o clase especial de normas que son los principios en el sistema de fuentes y en el proceso de interpretación de las normas laborales, qué clase de principios cabe distinguir en el Derecho del Trabajo y qué papel desempeñan los principios jurídicos en el contexto normativo propio de la disciplina, fue una tarea inicialmente desatendida por la doctrina laboralista, que se mostró reticente al reconocimiento de su vigencia, centrándose significativamente en su pérdida de vigor⁷. Se ha distinguido dentro de la categoría genérica de normas de derecho entre las reglas jurídicas y los principios jurídicos, cuya diferente conceptualización tampoco ha sido pacífica en la doctrina⁸.

Desde los orígenes del Derecho del Trabajo a la realidad en la que actualmente se desenvuelve, los principios que han orientado su evolución normativa han sufrido una importante renovación en paralelo con la misma. La jurisprudencia constitucional refrendó tempranamente el carácter compensador e igualador del derecho del trabajo ante la desigual posición de las partes, señalando que la finalidad tuitiva o compensadora del Derecho laboral en garantía de la promoción de una igualdad real, en

Por ello, el primer principio fundamental sobre los que se basa es que "el trabajo no es una mercancía".

⁷ A. MARTÍN VALVERDE: "Principios y reglas en el Derecho del Trabajo: planteamiento teórico y algunos ejemplos". Revista Española de Derecho del Trabajo. nº 114/2002, Civitas. Madrid, pags. 813-814. Para el autor "a diferencia de las reglas jurídicas, que acceden al ordenamiento jurídico a través de procedimientos estrictamente formalizados, los principios jurídicos surgen de manera más difusa y espontánea en el ámbito de la comunidad de juristas.

⁸ Martín Valverde opta entre las distintas definiciones por la definición estructural, según la cual la diferencia básica entre principios y reglas radica en la estructura o configuración normativa de unos y otras. En cuanto normas tanto principios como reglas vinculan a los órganos encargados de la aplicación del derecho, siendo la forma de vinculación de los principios menos incondicional y más flexible que la de las reglas, mereciendo éstas la calificación de "mandato definitivo" mientras que el principio jurídico es un "mandato de optimización", en "Principios y reglas", obra cit. pags 816 a 821

el ámbito de las relaciones laborales exige un mínimo de desigualdad formal en beneficio del trabajador, aunque ello no signifique que la ley no pueda apoyar su mandato sobre un equilibrio diferente de intereses en juego, alejado de las técnicas del derecho desigual y vuelto hacia la protección de los intereses empresariales⁹.

Si las primeras normas laborales se inspiraban en consideraciones sociales, rigiendo el principio “favor laboratoris”, la evolución normativa se halla actualmente impregnada de consideraciones de índole económica, que en aras a la deseada “flexibilidad” adoptan otros principios “pro empresa”, como la defensa de la productividad, la organización de recursos en las empresas, la conservación de la empresa, frente a otros principios y valores tradicionales.

Ello ha llevado a afirmar a cierto sector doctrinal la desaparición de la “dirección única” del Derecho del Trabajo¹⁰, con la consiguiente pérdida de vigor de principios laborales “clásicos” como el de estabilidad en el empleo o el principio “pro operario”, al resultar poco compatibles con los nuevos aires liberalizadores, flexibilizadores y desreguladores.

Los principios cumplen una función informadora, normativa o de interpretación, careciendo de una forma preferente de manifestación, pues pueden concretarse en la ley, expresarse en la jurisprudencia o ser objeto de atención doctrinal sin validez normativa¹¹.

La jurisprudencia tiene atribuida identificación o fijación oficial de los principios formulados en normas, aunque no estén obligados los órganos jurisdiccionales expresar sus resoluciones en términos de principios jurídicos, bastando con la suficiente motivación o fundamentación de sus resoluciones. Se ha afirmado por ello que sólo los principios que se reconocen y aplican con un mínimo grado de efectividad en un determinado ámbito de supuestos prácticos pueden considerarse principios jurídicos propiamente dichos¹².

⁹ SSTC 3/83 FJ 3, 14/1983, 84/1992, FJ2, avalan el desigual tratamiento indicando que «se asienta sobre una desigualdad originaria entre trabajador y empresario que tiene su fundamento no solo en la distinta condición económica de ambos sujetos, sino en su respectiva posición en la propia y especial relación jurídica que los vincula, que es de dependencia o subordinación de uno respecto del otro...», declarando ajustadas a la CE las regulaciones legales, como la laboral, regidas por principios orientados a proteger a la parte más débil» de una relación (SS210/1990, FJ 2 o 227/1998, FJ 3): En M.E. CASAS BAAMONDE: *“La trascendencia constitucional de los principios de ordenación de las fuentes jurídico laborales”*. Derecho Privado y Constitución. Núm. 17. Enero-Diciembre 2003, págs. 101 a 106.

¹⁰ A. MARTÍN VALVERDE, “Principios y reglas...”, obra cit. Pág. 836.

¹¹ J.C. ARCE, *“Derecho del Trabajo y crisis económica”*. Thomson Reuters. Aranzadi, Pág. 71 destaca el “amorfismo” como una de las características de los principios del Derecho del Trabajo.

¹² A. MARTÍN VALVERDE: *“El cauce institucional de expresión de los principios jurídicos es la jurisprudencia, lo que significa que todos los órganos de aplicación del derecho han de tener en cuenta los principios jurídicos, pero es la jurisprudencia la encargada de complementar el ordenamiento jurídico mediante su identificación o fijación oficial. en “Principios y reglas...”, cit. pags. 823 a 825..*

La atribución de la referida función a la jurisprudencia, ante un espacio aplicativo caracterizado por falta de utilización uniforme, la indeterminación y la imprecisión de la expresión “principios”, ha sido también cuestionada. Un sector de la doctrina ha alertado sobre su “desviada” utilización en la interpretación y aplicación de las normas, desconfiando de la finalidad con la que utilizan por la jurisprudencia, advirtiendo sobre la posibilidad de que se conviertan en una fuente inagotable de “activismo judicial”, con el riesgo de llevar demasiado lejos la discrecionalidad judicial, abriendo paso a las “sentencias ideológicas”¹³.

Mercader Uguina, tras expresar el limitado espacio en el que operan los principios del derecho del trabajo y su reducida utilización, cuando no su decadencia o disolución, afirma que la auténtica efectividad de los principios en el Derecho del Trabajo se demuestra con su aplicación y se produce con su constitucionalización, tanto a nivel interno como comunitario. Pone acento en la existencia de un nuevo tiempo para los principios constitucionales, que nos acerca, paralelamente, al tiempo nuevo de unos principios laborales que encuentran sus propias raíces en la Constitución, marco o terreno de juego en el que se desarrolla el debate actual sobre los principios laborales¹⁴.

Demanda la definición de un modelo de equilibrio entre los distintos valores y principios que diseña el texto constitucional, atribuye al legislador la facultad de resolver la colisión entre los bienes jurídicos contrapuestos, efectuando la necesaria ponderación para armonizar los diferentes bienes o intereses constitucionalmente relevantes, que una vez efectuada obligaría “a la aplicación por el Juez de la ley sin más, sin perjuicio de la posibilidad de dudar que la Constitución le ofrece (art. 163 CE)”¹⁵.

La doctrina, ante la diversa tipología de principios del Derecho del Trabajo, ha adoptado tradicionalmente criterios de sistematización diversa. Generalmente ha identificado entre ellos, desde perspectivas distintas, a los principios de aplicación denominados “clásicos” del derecho del trabajo: norma más favorable, condición más beneficiosa e irrenunciabilidad de derechos, otorgando al principio pro operario, no acogido en la ley, la condición de principio interpretativo. Los principios recogidos en el art. 3, 3 del texto estatutario se han considerado en puridad reglas generales de ordenación de las fuentes de regulación del Derecho del trabajo y de ahí su denominación como principios de aplicación, junto al denominado principio de irrenunciabilidad de los

¹³ A. DESDENTADO BONETE, “El principio pro operario. En Villa Gil y López Cumbre (Dir.) “Los principios del Derecho del Trabajo”. Madrid. CEF 2003”, págs. 94 a 97.

¹⁴ J.R. MERCADER UGUINA: “Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo. Formación, decadencia y crisis”. Monografías. Tirant lo Blanch, Valencia 2014, pags. 40 a 56.

¹⁵ J.R. MERCADER UGUINA: “Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo...”, cit. pags. 217 a 227.

derechos regulado en el art. 3, 5 ET, todos ellos relacionados en su origen y aplicación a la protección del trabajador¹⁶.

III) La especial significación del principio “pro operario” en la interpretación de las normas laborales.

Se ha considerado al principio “pro operario”, como la expresión más gráfica del carácter tuitivo del ordenamiento laboral. Es un principio interpretativo al que debe acudir, en caso de duda sobre el sentido y alcance de la norma, cuando agotados los demás criterios interpretativos legales, la duda no ha podido ser superada. Por la necesidad de que se plantee la opción por dos opciones interpretativas, se identifica también como “principio pro operario”.

Se distingue de los principios generales de interpretación de las normas (art. 3, 1 Código Civil – 5, 1 LOPJ) y contratos (arts. 1281 a 1289 Código Civil), no resulta utilizable para resolver problemas de concurrencia o sucesión normativa, ni para integrar lagunas. No puede identificarse con la aplicación de la norma más favorable, no es de aplicación al establecimiento de los hechos controvertidos ni a la valoración de la prueba, no es equivalente al principio “pro reo” ni es expresión de la presunción de inocencia que rige en el proceso penal¹⁷.

Se ha llegado a negar la pervivencia del principio, dada su reducida utilización en su aplicación judicial¹⁸, pero lo cierto es que pese a su innegable retroceso, no ajeno a la situación de crisis económica, subsiste y ha sido recientemente utilizado como criterio interpretativo más favorable al trabajador ante la aplicación de principios del derecho civil¹⁹.

Manuel Ramón Alarcón advirtió la necesidad de asentar el principio pro operario sobre bases constitucionales, como una de las manifestaciones de la cláusula de Estado Social (art. 1, 1 CE), cuya obligada promoción deriva de lo dispuesto en el art. 9, 2 CE, halla justificación en la desigualdad real existente entre empresa y trabajador/a y su reformulación apoyo en el art. 14 CE y en la jurisprudencia constitucional²⁰.

¹⁶ A. MONTOYA MELGAR. “*La aplicación del Derecho del Trabajo y el sistema de principios, valores y derechos fundamentales*”. Revista de Derecho del Trabajo e Inmigración, nº 88, págs. 28-29, tras sostener la limitada función de los principios del derecho del trabajo, sostiene que en realidad sólo hay un gran principio: el principio de protección del trabajador del que derivarían los demás, págs. 28-29.

¹⁷ J.R. MERCADER UGUINA.: “*Los principios de aplicación del Derecho del Trabajo*”, cit. págs. 58 a 73 explica “el lento languidecer del principio”, formulando su construcción en negativo.

¹⁸ A. DESDENTADO BONETE en “*El principio pro operario*”, cit. pag. 3.

¹⁹ Así en contraposición al principio de “favor debitoris” que informa la práctica civil, en reclamaciones por daños y perjuicios, en materia de fijación de intereses o recargos vid STS de 17-06-2014, doctrina que acoge la Sala Social del TSJ de Cataluña en sentencia nº 3924/2015, de 15 de junio de 2015, recurso 1703/2015 compartiendo el ponente en su aplicación las singularidades del ordenamiento laboral.

²⁰ M.R. ALARCÓN CARACUEL: “*La vigencia del principio “pro operario”*”. En “*Cuestiones actuales de Derecho del Trabajo: Estudios ofrecidos por los Catedráticos de Derecho del*

La diversa exteriorización y naturaleza de los principios específicos del derecho del trabajo a que se ha hecho referencia, así como su afectación por las modificaciones introducidas al amparo de las crisis económicas, pueden demandar una reformulación de los principios tradicionales. Pero su conexión con la esencia del derecho del trabajo ha de impedir su desaparición y lograr su recuperación, frente a la propugnada aplicación de los principios generales del ordenamiento jurídico, en particular deben tener plena aplicabilidad aquellos principios que tradicionalmente le han servido de soporte, como el principio de estabilidad en el empleo, al que dedicaré las siguientes páginas.

IV.- El principio de estabilidad en el empleo en el actual sistema de relaciones laborales.

Una de las principales manifestaciones de la desigualdad existente entre empresa y trabajador es el poder de disposición empresarial sobre la duración del vínculo, que se manifiesta desde el acceso al empleo y se materializa en las facultades de extinción que el ordenamiento jurídico otorga al empresario²¹.

En una formulación inicial, se identificaba como el derecho del trabajador a tener garantizado durante su vida laboral un empleo adecuado a su calificación profesional, abarcando una triple perspectiva: estabilidad en el empleo entendida como estabilidad en el trabajo, en la empresa o en el puesto de trabajo²²

Manuel Ramón Alarcón sostuvo que el principio de estabilidad en el empleo “es el tercer pilar del Derecho del Trabajo: sin el todo es precariedad, esto es, inseguridad en conservar la fuente del propio sustento y, por consiguiente, miedo a hacer valer los derechos reconocidos a los trabajadores y, más aún, a reivindicar el desarrollo o expansión de dichos derechos”²³.

Trabajo al Profesor Manuel Alonso Olea / coord. por Alfredo Montoya Melgar, Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez-Sañudo Gutiérrez. 1990. En torno a la desigualdad y desventaja entre las partes del contrato de trabajo y la obligación contenida en el art. 9, 2 CE el mandato del art. 9, vid SSTC 3/83 de 25 de enero, 14/1983 de 28 de febrero y 114/83 de 6 de diciembre

²¹ La limitación de la subordinación del trabajador a los poderes empresariales como «tema central del Derecho del Trabajo y la razón de su existencia» en Aparicio Tovar, J. y Baylos Grau, A.: «Autoridad y democracia en la empresa» en Aparicio Tovar, J. y Baylos Grau, A. (coords.), *Autoridad y democracia en la empresa*, Madrid: Trotta, 1992, pág. 11.

²² En Homenaje al Profesor Luis Enrique de la Villa Gil, capítulo 8 “Rasgos, caracteres y principios del Derecho del Trabajo, pags. 354 a 356.

²³ M.R: ALARCÓN CARACUEL: “*Las reformas laborales en tiempos de crisis: una reflexión crítica*”, en “Últimas reformas en materia laboral, Seguridad Social y en el proceso laboral” Coordinadores I. Beltrán de Heredia, I – MM Mirón), HUYGENS. Editorial. Barcelona, 2013, pags. 25-26, mantenía que cinco eran los pilares esenciales en la construcción del Derecho del Trabajo democrático, el primero la primacía de la ley, dando cumplimiento al art. 35 CE, con la primordial función de fijar las condiciones mínimas que deben disfrutar todos los trabajadores, el segundo el reconocimiento de la

El principio de estabilidad de empleo en un sistema de relaciones laborales se proyecta principalmente en la flexibilidad de las empresas a la hora de contratar (flexibilidad de «entrada») y en la mayor o menor facilidad de que disponen a la hora de realizar ajustes de plantilla (flexibilidad de «salida»)²⁴. Se manifiesta en dos momentos: el del nacimiento del contrato -con la preferencia por la contratación indefinida y el carácter necesariamente causal de la contratación temporal- y el de la extinción por voluntad del empresario: el despido solamente debería ser posible si existe una causa – de carácter disciplinario u objetivo- que lo justifique, y debe estar sometido a determinadas formas o procedimientos para garantizar la posibilidad de su impugnación sin indefensión²⁵.

Aunque la estabilidad del trabajador en el empleo pueda interesar a las dos partes de la relación laboral, es generalmente la parte trabajadora la que desea que la relación laboral sea de larga duración, que así se suscriba de inicio y que disponga de protección legal ante la posibilidad de su extinción, buscando generalmente las empresas a trabajadores dispuestos a adaptarse en todo momento a las necesidades de su concreta actividad²⁶.

El “principio de estabilidad en el empleo” responde a la vez que expresa la intensidad con la que en un determinado ordenamiento jurídico se pretende salvaguardar el empleo²⁷. Su vigencia como principio debería reforzar el derecho de trabajadores y trabajadoras a la estabilidad en el empleo, tanto en lo que al acceso a un puesto de trabajo estable se refiere como, en el derecho a no ser despedido del empleo del puesto que ocupa, garantizando su reincorporación como efecto inmediato a una extinción “ad nutum”.

V.- El anclaje constitucional del principio de estabilidad de empleo.

El anclaje constitucional del principio de estabilidad en el empleo se halla en el art. 35 de la Carta Magna, cuyo redactado omnicompreensivo comprende múltiples perspectivas, relacionando tres conceptos: el derecho al trabajo, el deber de trabajar y a la libre elección de profesión u oficio. Cierto es que su tutela no alcanza plenamente a la estabilidad en

autonomía colectiva, el tercero el principio de estabilidad en el empleo, el cuarto la limitación de la jornada de trabajo y el quinto la limitación del poder del empresario.

²⁴ CAVAS MARTÍNEZ, F. en “El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves para su recuperación”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 58, pag. 120.

²⁵ M.R: ALARCÓN CARACUEL: “Las reformas laborales en tiempos de crisis...”, cit. pag. 26.

²⁶ Viene al recuerdo el ejemplo “del enchufe” que refería Manuel Ramón Alarcón cuando expresaba los deseos de las empresas de disponer de trabajadores a llamada, que pudieran ser enchufados y desenchufados en función de las necesidades de cada momento, regulando también al mismo tiempo la intensidad con que debían ofrecer su prestación de servicios.

²⁷ I BELTRÁN DE HEREDIA RUIZ: “Estabilidad en el empleo, flexiseguridad y crisis: una aproximación desde la perspectiva de la eficiencia de las normas laborales”, Relaciones Laborales núm. 17, 2010, pp. 17.

el empleo y atendiendo modo preferente el derecho de quien tiene ocupación, aún cuando también se manifieste en la actividad que puedan desarrollar los poderes públicos para lograr la máxima ocupación a través de políticas de empleo dirigidas a ese objetivo por mandato constitucional (art. 40 CE)²⁸. Pero el derecho al trabajo que el art. 35 CE reconoce es posee tal condición pese a que persista su defectuoso sistema de garantías²⁹.

La facultad empresarial de extinguir el contrato, amparada en el reconocimiento constitucional de la libre empresa (art. 38 CE), tiene sus límites constitucionales en la protección del trabajador a través de un sistema de extinción causal, en concordancia con lo dispuesto en el art. 35 CE³⁰. Pero no ha desarrollado el Tribunal Constitucional una doctrina que contribuya a fijar nítidamente los múltiples perfiles del derecho del trabajo y reforzar su papel como referente de los demás derechos laborales.

Las perspectivas que interesan en relación al principio que se analiza son las referidas al acceso al empleo, a la libre elección de profesión y oficio, a la efectiva ocupación y al mantenimiento del empleo, en especial, como se ha indicado, lo referido a esta última, en tanto una de sus principales virtualidades es el derecho a no ser despedido sin justa causa³¹.

Tras la aprobación de la Constitución Española las sucesivas reformas estatutarias han afectado con mayor o menor intensidad a la estabilidad

²⁸ M.R. ALARCÓN CARACUEL: *“Derecho al trabajo, libertad profesional y deber de trabajar”*. Revista de Política Social nº 121, pags. 5 y ss, expresa que no otorga un derecho subjetivo a los ciudadanos a obtener un puesto de trabajo.

²⁹ A. BAYLOS GRAU: *“Derecho del Trabajo como derecho constitucional”*. En *“La protección de derechos fundamentales en el orden social”* (Directores Fernando Salinas-Gonzalo Moliner). Cuadernos de Derecho Judicial XXI-2003, pags. 13 a 53. Más recientemente el profesor Baylos en *“La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ante los órganos judiciales internos e internacionales”*, cit., pag. 30, ha destacado el declive en la jurisprudencia constitucional de la función protectora de los derechos ligados al hecho material del trabajo, citando como exponente la STC 8/2015 de 22 de enero.

³⁰ La STC 192/2003 de 27 de octubre destacó las limitaciones a la libertad de empresa considerando que no supone *“una absoluta libertad contractual ni tampoco un principio de libertad “ad nutum” de despido, dada la obligada concordancia que debe establecerse entre los artículos 35,1 y 38 CE y, sobre todo, el principio de Estado Social y democrático de Derecho”*. En la STC 20/1994 reconoció, con amparo en lo dispuesto en el art. 35 CE, la trascendencia de la extinción de la relación laboral y el sometimiento de las facultades empresariales a límites sustantivos y formales

³¹ La STC 22/1981, de 2 de julio, Recurso: 223/1980, dictada en Pleno, estableció tempranamente esa múltiple perspectiva al expresar: *“El derecho del trabajo no se agota en la libertad de trabajar, supone también el derecho a un puesto de trabajo y como tal presenta un doble aspecto: individual y que el derecho del trabajo, en su perspectiva individual, se concreta en igual derecho de todos a un puesto de trabajo si cumplen los requisitos necesarios de capacitación y el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, a no ser despedidos sino existe una justa causa. En su dimensión colectiva el derecho al trabajo implica además un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, pues en otro caso el ejercicio de l derecho al trabajo por una parte de la población lleva consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma”* (FJ 8).

en el empleo de la clase trabajadora. Referiré por ello en las siguientes páginas la vigencia y operatividad del principio de estabilidad en el empleo ante las opciones legislativas flexibilizadoras y demás manifestaciones en el devenir de la relación laboral, necesarias para pulsar la vigencia del principio en el sometimiento de las facultades extintivas empresariales a límites sustantivos y formales, a la utilización en suma de dicho principio en la aplicación e interpretación de las normas laborales por los Tribunales.

Las reflexiones en torno a la repercusión que para la clase trabajadora ha comportado la instauración reformas laborales adoptadas con un nivel de desempleo insostenible, son necesarias para establecer el modo, el tiempo y la forma en que se ha de producir la recuperación de sus derechos. La instauración del desempleo, la precarización de las condiciones contractuales o la inseguridad frente a la pérdida del empleo con la que se ha debido y se debe convivir, deben hallar como contrapartida que la futura estabilidad en el empleo sea un principio de inexcusable atención para el legislador en su actividad reguladora y un criterio interpretativo vigente en la aplicación de las normas que las juezas y jueces de lo Social tenemos atribuido.

Para ello he considerado oportuno contextualizar la estabilidad en el empleo en el permanente escenario de crisis que persigue a la legislación laboral.

VI.- Estabilidad en el empleo y crisis económica.

La atribución a la regulación laboral de la responsabilidad en el mantenimiento de las altas tasas de desempleo ha sido el discurso imperante, que se revitaliza en las épocas en que la crisis económica se ensaña especialmente con el empleo. Y los remedios que se apuntan suelen coincidir en la supresión de los límites a los poderes empresariales en la relación laboral, con el consiguiente vaciamiento de los derechos de los trabajadores y la primacía del interés empresarial³².

Lo puso de manifiesto Manuel Ramón Alarcón al expresar cómo la corriente de opinión que sostiene que la altísima tasa de temporalidad de nuestro mercado de trabajo se explica, sobre todo, por las dificultades que encuentra el empresario para poder despedir a un trabajador a tiempo indefinido, vino desmentida por la extrema facilidad con que las empresas pudieron desprenderse del excedente de mano de obra a través de la no renovación de contratos temporales, despidos objetivos y disciplinarios reconocidos como improcedentes sin salarios de tramitación, evitando con ello la adopción de los expedientes de

³² M.C. PALOMEQUE LÓPEZ: "Un compañero de viaje histórico del Derecho del Trabajo: La crisis económica". Revista de Política Social núm. 143/1984, puso de manifiesto décadas atrás, que la historia muestra que crisis económica e inestabilidad política no siempre han supuesto el retroceso del ordenamiento jurídico laboral, al ser en la crisis de los años 30 del siglo pasado cuando el derecho del trabajo español conoció uno de los períodos de crecimiento más progresivo y espectacular de su historia

regulación de empleo como vía más apropiada en una situación de crisis³³

Pero la opinión doctrinal más extendida apunta a que la incidencia de las crisis económicas sobre el Derecho del Trabajo han debilitado absolutamente el principio de estabilidad en el empleo llegando incluso a cuestionar si se trata ya de un principio o de un viejo vestigio del pasado.³⁴

Lo que admite poca discusión es la realidad de que, junto al paro, los efectos de la precarización laboral en España han tenido un efecto devastador sobre la tutela de la el derecho al trabajo. Y en ese contexto se ha mantenido que la norma laboral ha renunciado a su papel de defensa de la parte débil del contrato, caracterizándose las sucesivas reformas por deteriorar la posición del trabajador como individuo o como clase ante su contraparte empresarial, afectando a garantías de los trabajadores de un gran valor simbólico³⁵

El Derecho al trabajo, en sus múltiples vertientes, no se agota en la libertad de trabajar, hace exigible el derecho a un puesto de trabajo en condiciones de igualdad, e implica un mandato a los poderes públicos para que lleven a cabo una política de pleno empleo, evitándose con ello que el ejercicio del derecho al trabajo por una parte de la población lleve consigo la negación de ese mismo derecho para otra parte de la misma³⁶.

VII.- Reformas laborales, contratación y estabilidad laboral.

Una de las principales críticas a la situación del empleo en España, junto a la insufrible índice de desempleo, es el excesivo número de trabajadores temporales. Las estadísticas indican que España posee una tasa de desempleo muy superior a la de la media europea y, pese al incremento del porcentaje de contratación indefinida la contratación sigue siendo preferentemente temporal y a tiempo parcial³⁷

³³ J.M. ALARCÓN: "El despido objetivo". en) "Crisis económica y Derecho del Trabajo". XXI Jornadas Catalanas de Derecho Social". VVAA. L. CASTELL VALLDOSERA (Coordinadora) pag. 175.

³⁴ J.C. ARCE, "*Derecho del Trabajo y crisis económica*",. obra cit. pags. 80 y ss. atribuyó el desmoronamiento del principio a tres acciones legislativas: la instauración del contrato temporal de fomento de empleo, la generalización de la contratación a tiempo parcial y a la creación del despido por causas objetivas

³⁵ J.CABEZA PEREIRO: "*La protección de los derechos fundamentales de los trabajadores ante los órganos judiciales internos e internacionales*". Editorial. Revista de Derecho Social nº 69, pag. 9.

³⁶ M.R. ALARCÓN. "*Cuatro lustros de Derecho del Trabajo en España: entre al consagración del Estado social y el efecto de las crisis económicas*", En M.R. ALARCÓN- MM MIRÓN: "*El trabajo ante el cambio de siglo*", pags. 30 y ss.

³⁷ *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral en España 2014 (resumen ejecutivo)*. CESA, Madrid 2015, pags. 16 a 21. Según datos del cuarto trimestre de 2014 la tasa de desempleo en España era del 23,8%, solo superada por Grecia y la de la Unión Europea un 10.1%. En 2014 el 53% de los parados mayores de 45 años llevaban dos o más años buscando empleo, superando el millón de personas la cifra de parados de larga duración en la franja de edad 45 y 64 años. Los contratos indefinidos se incrementaron al porcentaje del 8,1% en el total de los contratos,

La temporalidad de la contratación laboral ha sido señalada como uno de los principales factores de la precariedad laboral, entendida como la situación en que viven las personas trabajadoras que padecen una cualificada inseguridad, incertidumbre y falta de garantía en las condiciones de trabajo. La estabilidad en el empleo, desde la indicada perspectiva, se concibe como la situación opuesta a la precariedad laboral, aunque ésta es sin duda más amplia, pues se traduce en incertidumbre, inseguridad, ausencia de garantías y de ingresos suficientes para dar cobertura de las necesidades básicas, sea por la temporalidad de la contratación, por la insuficiente retribución y protección jurídica o por carecer de empleo y de protección social.

A la expresada convicción de que los contratos temporales se oponen a la estabilidad en el empleo se ha opuesto la tesis de que aunque sí puedan amenazar a la “estabilidad en la actividad” y generar indeseados períodos o paréntesis de inactividad, no en la misma medida al empleo³⁸. Así, partiendo de la distinción entre “empleo” y “actividad” se sostiene que el principio de causalidad en la contratación temporal/fomento de la contratación indefinida no es el único instrumento para luchar frente a la inestabilidad en la actividad, existiendo otros ámbitos de actuación a tener en cuenta, como las mejoras en el tránsito del desempleo al empleo, la empleabilidad de los desempleados y en los mecanismos sustitutivos de las rentas en los períodos de inactividad.

No se abordarán, las causas y consecuencias de la temporalidad ni profundizaré en la precariedad y sus efectos, tema de otra ponencia. Sólo destacaré cómo a la vista de la evolución que brevemente se describirá, las sucesivas opciones de política laboral fueron dirigidas a dinamitar la estabilidad en el empleo, plasmada formalmente en la presunción legal en favor de la duración indefinida del contrato que enunciaba art. 15, 5 de la primitiva redacción estatutaria³⁹

En las sucesivas reformas laborales de 1980 a 2010 la contratación fue uno de los objetivos preferentes⁴⁰. Manuel Ramón Alarcón mantuvo que

manteniéndose en alza las conversiones de contratos, aumentaron considerablemente los contratos de apoyo a emprendedores pero dicho aumento no ha supuesto un decidido impulso de la contratación indefinida.

³⁸ I. BELTRÁN DE HEREDIA: *“La estabilidad en el empleo: un concepto al margen de la duración temporal e indefinida del contrato de trabajo. Manifestaciones de la conservación del contrato de trabajo”*. Aranzadi, Pamplona 2008, pags. 28 a 40. Sin negar la incidencia de la alta tasa de temporalidad en el mercado de trabajo, sostiene la tesis principal que no es posible afirmar que la contratación laboral amenace a la estabilidad en el empleo, entendida como proyección del principio de conservación del negocio jurídico. Vid. el desarrollo reciente de esta tesis en el Blog de su autor.

³⁹ J.M. TORRES ANDRÉS: *“Pasado, presente y futuro del derecho laboral sustantivo. Instituciones en desuso y nuevas tendencias. Especial consideración de su tratamiento por la doctrina jurisprudencial”*. En *“Derecho Laboral del siglo XXI”*. Estudios de derecho judicial. 118. CGPJ, 2007, pag. 156, asimila el principio de estabilidad en el empleo a la presunción de indefinición del contrato de trabajo contenida en el art. 15,1 ET.

⁴⁰ C.L. ALFONSO MELLADO: *Las reformas laborales del 2010*. J. Moreno Gené-A.Solé Puig. Huygens Editorial, Barcelona 2012, pags. 20 a 50, trazó cuatro grandes etapas

desde aquella fecha, las sucesivas y numerosas reformas estatutarias no han hecho sino desplazar el equilibrio de la regulación en su primitiva redacción hacia un reforzamiento del poder del empresario y una debilitación de los derechos de los trabajadores⁴¹ Su La debilitación del principio de estabilidad en el empleo se asocia al proceso de ensanchamiento del elenco de modalidades contractuales temporales, que se produjo a partir de la Ley 32/1984⁴², que facilitaba la incorporación de trabajadores/as de los que se podía prescindir a un menor coste y otorgaba un amplio margen de maniobra para la regulación de las plantillas, que se ejercía en muchos casos al margen de las necesidades reales de flexibilidad de las empresas, como demuestra el escasísimo porcentaje de contrataciones indefinidas concertado en la década⁴³.

La gestión preferente del empleo instaurada desde 1984, favoreció la contratación irregular y precaria, pues el contrato temporal de fomento de empleo sustituyó a otras formas jurídicas temporales creadas en distintos sectores productivos, facilitó los procesos de descentralización productiva, subsumió el trabajo canalizable a través de contratos a tiempo parcial y formativos y extendió la precariedad al trabajo cualificado⁴⁴. En ese contexto, en que el contrato indefinido continuó desplazado por la contratación temporal no puede negarse el importante deterioro de la estabilidad en el empleo como principio y de la propia concepción del Derecho del Trabajo como ordenamiento tuitivo, ante la emergencia de otros principios en auge, en apoyo de la productividad y la conservación de la empresa.

Las consecuencias de aquella autorizada “eclosión” de temporalidad⁴⁵ son de sobras conocidas, la instauración de la segmentación y

reformadoras, la que se inicia con la primera reforma estatutaria en 1984 que generalizó la contratación temporal, la de 1994 que pretendió fomentar la flexibilidad interna y de salida, la iniciada en 1997 también orientada a reducir la temporalidad y la de 2010 en la que las medidas de control de la contratación temporal tuvieron escaso impacto en pro de las favorecedoras de la flexibilidad y el despido

⁴¹ M.R: ALARCÓN CARACUEL: “Las reformas laborales en tiempos de crisis: una reflexión crítica”, en “Últimas reformas en materia laboral, Seguridad Social y en el proceso laboral” Coordinadores I. Beltrán de Heredia, I – MM Mirón), pags. 17 a 41 analiza las reformas del período 1980-2007 y las que denomina Reforma Zapatero 2010 y Reforma Rajoy 2012.

⁴² Principalmente, con la introducción de nuevas modalidades, como la contratación por nueva actividad, relevo-jubilación parcial, a través de las posibilidades que ofrecía la contratación formativa, pero, principalmente a través del R.D. 1989/1984, de 17 de octubre, por el que se regulaba la contratación temporal como medida de fomento del empleo, generalizándose su utilización.

⁴³ MONTOYA MELGAR, A.: «*La estabilidad en el empleo. Recuperación de un principio*», Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, núm. 33 (2001) pág. 64..

⁴⁴ A. BAYLOS GRAU: En “*Las relaciones laborales en España 1978-2003. Desde la Constitución hasta nuestros días*”. Fundación Sindical de Estudios. Ediciones GPS. Madrid 2003, pags. 55 a 65. Afirma que en España se ha escogido como fórmula flexibilizadora prácticamente única, la eventualización de la población asalariada, a través de dos medidas complementarias: el abaratamiento de los costes del despido y la implantación generalizada de la contratación temporal llamada de fomento al empleo.

⁴⁵ CAVAS MARTÍNEZ, F. en “*El principio de estabilidad en el empleo: crisis y claves*

dualización del mercado de trabajo, el nacimiento de la categoría de “trabajador precario” y el incremento exponencial de trabajadores en tales circunstancias, que siguen rotando en la temporalidad, con los conocidos efectos en sus condiciones de trabajo y el alto coste social que ello comporta⁴⁶.

Dicho marco continuó instaurado, conviviendo con el auge de la subcontratación de obras y servicios y, a partir de 1994, con la legalización de las Empresas de Trabajo Temporal, perviviendo incluso tras la reforma laboral de 1997 con la reformada redacción del art. 17,3 ET, que dirigía la política de gobierno a fomentar el empleo estable de los trabajadores desempleados y la conversión de contratos temporales en indefinidos en una apuesta por lograr un empleo estable⁴⁷. Aunque la Ley 11/1994, de 19 de mayo, de Reforma Laboral, suprimió la referencia contenida en el art. 15, 5 ET a la presunción legal en favor del contrato indefinido, su propósito fue reinstaurar la causalidad en la contratación temporal, lo que no consiguieron los cambios introducidos en el sistema de contratación pese a la eliminación de la posibilidad de utilizar con carácter general la modalidad más utilizada de fomento al empleo temporal. La legalización de las empresas de trabajo temporal por Ley 14/1994, de 1 de junio o las facultades otorgadas a la negociación colectiva para regular la temporalidad de los contratos causales⁴⁸ permitieron que el empleo temporal continuara campeando sin excesivos controles.

Comenzaron con ello a apreciarse los efectos perversos sobre la persistencia del exceso de temporalidad, en paralelo a la denunciada rigidez normativa de las extinciones de contratos y su elevado coste en el empleo indefinido. En ese contexto, en las reformas laborales de 1997, resurge la concertación social suscribiéndose en 1997 tres Acuerdos Interconfederales, entre ellos el Acuerdo Interconfederal de Estabilidad en el Empleo, con propuestas dirigidas a la mejora cualitativa y cuantitativa del empleo, entre ellas la creación, materializada por Ley 63/1997, del contrato indefinido de fomento al empleo que introdujo la reducción de la indemnización en la extinción por causas objetivas improcedente a la actual de 33 días por año, con un máximo de 24 mensualidades⁴⁹, que,

para su recuperación”. Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales nº 58, pags. 115-166 destaca el hecho de que la progresión de la contratación temporal, utilizada con la finalidad principal de reducción de costes del despido, coincida con épocas de menor incertidumbre económica.,

⁴⁶ CASAS BAAMONDE, M^a. E. y VALDÉS DAL-RÉ, F.: «Diversidad y precariedad de la contratación laboral en España», Relaciones Laborales, núms. 7-8 (1989), pág. 78.

⁴⁷ A. BAYLOS GRAU, “Derecho del trabajo y política de empleo en España” RJCLM nº 26/1999, pas. 193 a 208 abordó el significado de la nueva política de empleo a partir de esa reforma.

⁴⁸ ESCUDERO RODRÍGUEZ, R.: «Adaptabilidad y causalidad de la contratación temporal en la negociación colectiva posterior a la reforma», RL, núm.12, 1997, págs. 10 y sig.;

⁴⁹ . La reducción del coste del despido obtuvo aval sindical como contrapartida a la estabilidad contractual, lo que se interpretó como una aceptación de la tesis empresarial de que el coste del despido constituía un freno al empleo estable. A. BAYLOS GRAU, en

como advirtió Manuel Ramón Alarcón, abrió paso a la definitiva reducción del precio del despido⁵⁰

Y ciertamente se produjo un importante crecimiento de los contratos indefinidos que supuso que se instaurara y se ampliara su utilización a otros colectivos, tras la aprobación del RDL 5/2001 y posterior Ley 12/2001, pero no logró invertir la tendencia en favor de la contratación indefinida. Como medida de impacto en la contratación la adopción por RDL 5/2006 de 9 de junio destacar la conversión a indefinidos de los contratos temporales encadenados durante 24 meses y por Ley 20/2007 la creación de la figura de los TRADE.

Las reformas introducidas por el Real Decreto Ley 10/2010, sustituido por La Ley 35/2010, abordan los mismos problemas que las anteriores, entre ellos el elevado desempleo y el exceso de contratación temporal, destacando el encarecimiento de la contratación temporal y el fomento de la contratación estable⁵¹.

Y si las reformas citadas incidieron de forma notable en la estabilidad en el empleo, manteniéndose pese a ellas el alto índice de contratación temporal, las reformas introducidas por RD Ley 3/2012 de 10 de febrero, ahondaron en las medidas flexibilizadoras iniciadas en relación al despido, debilitando el elemento causal en los despidos por causas económicas, organizativas y de producción y de forma notable el principio de estabilidad en el empleo.

En cuanto a la contratación, destacar el punto inflexión en el fomento de la contratación indefinida se produjo con la Ley 3/2012 de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, con la introducción de la nueva modalidad de contrato indefinido, denominado de apoyo a emprendedores, cuya finalidad declarada es el fomento de la contratación indefinida y la creación de empleo estable. La denostada ampliación del período de prueba a un año que introdujo ha merecido el aval constitucional en STC 119/2014 de 16 de julio, en aras a la eventual contribución a potenciar la contratación indefinida⁵².

La introducción de la figura con tan amplio período de prueba, pese al aval constitucional, tiene un especial impacto en la estabilidad en el empleo que el art. 35 CE vendría a tutelar, pues posibilita al empresario la libre resolución del contrato durante su transcurso, sin alegar causa y sin

“Las relaciones laborales en España 1978-2003”, cit., pags. 143 a 168 aborda el “giro” que supusieron los Acuerdos de 1997.

⁵⁰ M.R. ALARCÓN CARACUEL: “Últimas reformas en materia laboral Seguridad Social y en el proceso laboral”, cit. pag. 30.

⁵¹ C.L. ALFONSO MELLADO: En “Las reformas laborales del 2000...”, cit. pags. 22 a

⁵² Contrato destinado a empresas de menos de 50 trabajadores (que constituyen, según datos del Directorio Central de Empresas del Instituto Nacional de Estadística, el 99,23 % de las empresas españolas), que puede concertarse a tiempo completo o parcial y comporta beneficios fiscales y bonificaciones en las cuotas empresariales a la Seguridad Social por la contratación de determinados colectivos con especiales dificultades de acceso al empleo.

indemnización. Ello que comporta la evidente ruptura de la causalidad en la extinción del contrato exigida a la empresa, atenuándola de forma patente, e introduciendo con ello de modo encubierto el despido “ad nutum”, que soslaya las exigencias de estabilidad que el derecho constitucional al trabajo reclama⁵³.

Pese a la introducción de la figura la contratación indefinida sigue siendo escasa porcentualmente y sujeta a una mayor flexibilidad interna y de salida. No se ha producido hasta la fecha un descenso sustancial de la contratación temporal, aún tras penalizarla económicamente, generalizar la reducción de la indemnización y suprimir los salarios de trámite e introducir modificaciones legales dirigidas a facilitar el régimen de los despidos por causas objetivas. En suma, pese al consenso existente en relación a los efectos más perversos de la contratación temporal (la dualidad, el déficit de formación, menor implicación, mayor siniestralidad....) no se ha sustituido el empleo precario por un empleo de calidad⁵⁴

VIII.- Breve apunte sobre el impacto en la estabilidad del empleo de la regulación del despido en las últimas reformas laborales. La aplicación del principio de estabilidad en el empleo por el Tribunal Supremo

Desde la perspectiva del principio de estabilidad en el empleo, entendido como derecho a no ser despedido sin justa causa, la reforma de la flexibilidad externa del RDL 3/2012 y Ley 3/2012, siguió la estela de la introducida por Ley 35/2010, pero no es comparable en intensidad. A la demandada supresión del denominado “despido Express” que la Ley 35/2010 había generalizado, se acompaña la eliminación de los salarios de tramitación y se flexibiliza en forma muy importante la definición de las causas justificativas de las extinciones colectivas y por causas objetivas, facilita y simplifica su justificación, extendiendo también su ámbito de aplicación al personal laboral de las administraciones públicas⁵⁵.

⁵³ M. COS EGEA en “*El principio de estabilidad en el empleo y el período de prueba del contrato indefinido de apoyo a emprendedores*”. CEF núm. 384/15, pags. 41 a 68, realiza un detallado análisis de la regulación de contrato a la luz de la STC 119/2014, y concluye que su regulación supone una vulneración del principio de estabilidad en el empleo en tanto que el derecho a no ser despedido sin justa causa requiere de la facultad empresarial de desistimiento durante el periodo de prueba aparezca limitada y el amplio plazo de 1 año resulta irrazonable atendiendo a la finalidad típica de esta institución

⁵⁴ *Economía, Trabajo y Sociedad. Memoria sobre la situación soioeconómica y laboral en España 2014 (resumen ejecutivo)*. CES, Madrid 2015, pags. 16 a 21. Según datos del cuarto trimestre de 2014 los contratos indefinidos se incrementaron al porcentaje del 8,1% en el total de los contratos, manteniéndose en alza las conversiones de contratos, aumentaron considerablemente los contratos de apoyo a emprendedores pero dicho aumento no ha supuesto un decidido impulso de la contratación indefinida.

⁵⁵ M.R. ALARCÓN CARACUEL: “*Los despidos objetivos en el sector público. El caso particular de los indefinidos no fijos*”: En “*Vulnerabilidad de los derechos laborales y de protección social de los trabajadores*” ROJO TORRECILLA (Coord). HUYGENS Editorial. Barcelona, 2015, pags. 111 a 144.

No pretendo en este apartado tratar las múltiples cuestiones que aquellas reformas suscitaron ni analizar la jurisprudencia del Tribunal Supremo en su aplicación. El objetivo es mucho más modesto, consiste en detectar los pronunciamientos del Alto Tribunal que hayan resuelto aplicando el principio de estabilidad de empleo que ha sido tratado, citando algunos supuestos más relevantes.

Se ha avanzado la estabilidad en el empleo tiene una de sus principales manifestaciones en el derecho a no ser despedido sin justa causa y en la consiguiente limitación de las facultades extintivas empresariales desde una perspectiva tuitiva del ordenamiento laboral (STC 192/2003 de 27 de octubre). El trabajo es un valor de integración social, el medio de que dispone la ciudadanía para satisfacer sus necesidades y por ello el despido, en tanto supone una quiebra de esos valores, se ha calificado como un acto de “violencia del poder privado empresarial”⁵⁶. Ha de exigir por ello una intervención judicial rigurosa dirigida a en la valoración de la causalidad de la extinción y del cumplimiento estricto de los requisitos que a la misma se imponen.

No ha sido esa la tendencia que he advertido en la jurisprudencia en la aplicación del principio de estabilidad en el empleo. Resultaría una ardua tarea intentar contextualizar los múltiples supuestos en los cuales el Alto Tribunal ha acogido como fundamento para sus resoluciones la garantía de estabilidad en el empleo y también excedería del objeto de mi intervención en una mesa redonda. Se ha destacado con anterioridad la escasa jurisprudencia constitucional en la tutela del principio de estabilidad en el empleo desde las facultades que la legislación laboral otorga al empresario para extinguir los contratos de trabajo y aunque tampoco el Tribunal Supremo se ha amparado en dicho principio con la deseada frecuencia, pese a que su planteamiento por las partes, referiré los pronunciamientos más recientes que contienen referencia a dicho principio.

Resultaría deseable la aplicación y desarrollo del principio de estabilidad en el empleo al resolver la muy amplia casuística que se plantea en las extinciones de contrato por subrogación o sucesión empresarial, por finalización de contratos o concesiones administrativas, donde resulta tan sangrante el ataque a la estabilidad del empleo⁵⁷, ante una regulación

⁵⁶ BAYLOS GRAU, A. Y PÉREZ REY, J.: *“El despido o la violencia del poder privado”*, Madrid: Trotta, 2009, pág. 44.

⁵⁷ En ocasiones se hace referencia al principio a los efectos de determinar los efectos de la estabilidad en el empleo en las cláusulas de convenio y al determinar su proyección en la empleadora o nueva contratista, pero sin demasiadas argumentaciones sobre el alcance del principio (SSTS 12 de febrero de 2014, Recurso: 2028/2012 de 19 de septiembre de 2012, recurso 3056/2011) o sin mención alguna al mismo cuando por la controversia planteada lo haría deseable: STS 14 de julio de 2015 (Recurso: 1514/2014), La Sala IV declara que no existe subrogación convencional en el despido de un vigilante de seguridad, cuando se extingue la contrata entre la principal y la contratista y sin mediar sucesión entre la primera y otra empresa principal, esta última

claramente favorecedora de la libertad de empresa; la realidad es que, pese a que se alegue por las partes, no suele integrarse en la fundamentación jurídica de las sentencias.

Bien podía haberse efectuado una referencia al principio por la STS de 20-11-2015, recurso 104/2015, que rechaza la alegada vulneración del artículo 10 de la Constitución Española basada en que la medida adoptada suponía la precarización extrema de las condiciones de trabajo y atentaba gravemente contra la dignidad de la personas, resolvió la procedencia de las extinciones de contratos de camareras de pisos de una conocida cadena hotelera. Tras rechazar la alegada discriminación indirecta, declara la procedencia de los despidos destacando la aceptación por la Sala de la posibilidad de externalizar la realización de trabajos propios de la actividad de la empresa como práctica lícita conforme al art. 38, sometida a cautelas legales e interpretativas que no fueron apreciadas por la mayoría de la Sala, pero que son acogidas en un muy importante voto particular, que no me resisto a transcribir, que cuestiona el voto mayoritario con esta dura crítica:

“...tras avanzar que analizará la licitud o no de la externalización, omite hacerlo y considera que es lícita porque lo prevé el art. 38 de la CE , sin mayor argumentación aplicada al caso concreto, limitándose a la cita de generalidades en relación al art. 42.1 ET , y con el art. 51.1 ET relativas a la adaptación a nuevos procesos productivos o a las nuevas tecnologías, disminución de ingresos o ventas y a la acumulación de stocks, etc. obviando el servicio concreto que en el caso examinado vienen realizando en la empresa las trabajadoras afectadas. Entiendo que nos encontramos ante una externalización que no ha producido ningún cambio en el servicio -porque la necesidad de realizar la limpieza en las habitaciones de los hoteles subsiste- que no sea la reducción de costes de personal que va a suponer para la empresa, a costa de la precarización de las condiciones laborales de las trabajadoras/es que pasarán a cobrar un 50% de su salario por el mismo trabajo .Cierto es que la decisión de externalizar un servicio puede ser legítima y constituir una causa, organizativa, pero como se ha reiterado por nuestra doctrina, "... el repetido artículo 52 c) del texto estatutario determina la necesidad de que exista una necesidad objetivamente acreditada de amortizar puestos de trabajo, lo que significa que el precepto no ampara opciones enraizadas en la mera conveniencia del empleador " , y ello es lo que ha sucedido en el caso en términos que resultan intolerables, atendiendo a las consecuencias que sin duda vulneran la dignidad de los trabajadores (sean varones o mujeres), que abocan al dumping social.⁵⁸

La redactora del voto rechaza los despidos al considerar que la externalización del servicio de limpieza carecía de límites y se basaba en exclusiva en la razón de la obtención de un mayor beneficio empresarial, que califica como ilícita y abusiva al considerar que la misma *“...conduce, en el caso, a la precariedad de las condiciones, laborales, al denominado dumping social , inadmisibles en un estado social y democrático de derecho”,*

empieza a desarrollar su propia actividad, igual o diferente, en los locales en donde se desarrolló la contrata anterior, sin nueva adjudicación.

⁵⁸ Voto particular formulado por la Magistrada Rosa María Viroles Piñol, al que se adherieron los Magistrados Don Fernando Salinas Molina, Doña María Luisa Segoviano Astaburuaga, y Don Jordi Agustí Julia,

adoptando criterios interpretativos acordes a la garantía constitucional de la estabilidad en el empleo.

Se apoya también la jurisprudencia de la Sala en el principio de estabilidad en el empleo, al abordar la extinción de contratos por jubilación forzosa en favor de la improcedencia de la extinción del contrato cuando se adopta al margen del mantenimiento del empleo en la empresa⁵⁹.

Se hace referencia a la estabilidad en el empleo en la STS de 17-09-2013, recurso 2140/2012, en la que se aborda la situación del trabajador excedente ante la conservación de su puesto de trabajo. Resuelve el Alto Tribunal el derecho a la conservación del puesto de trabajo del excedente voluntario cuyo puesto de trabajo ha sido objeto de externalización junto con el de otros trabajadores del mismo servicio o departamento, considerando válidamente amortizado el puesto que ocupaba, en favor de la estabilidad en el empleo del trabajador que lo sustituye o del propio interés de la empresa⁶⁰,

Merece una especial referencia, aunque se realice con apoyo en lo dispuesto en las normas sobre interpretación de los contratos, la valoración que realizó Manuel Ramón Alarcón en la Sentencia del Pleno de la Sala del TS de 22-04-2014 (RCUD 1197/2013), en el contexto de la comunicación de desistimiento en una relación laboral de alta dirección y la interpretación del art. 11,1 del RD 1382/1985 mediando pacto en el que indica que el directivo no tendrá derecho a indemnización por desistimiento del empleador. Expreso que *“No hay mayor incumplimiento que poner fin a un contrato sin causa y sin indemnización alguna...”* lo que revela la preocupación del ponente en las consecuencias de una extinción no indemnizada.

Se hace referencia también a la estabilidad en el empleo, aunque sin un amplio desarrollo argumental, en los numerosos litigios que ha resuelto el TS en relación a despidos colectivos en Administraciones Públicas

⁵⁹ SS STS/4ª de 12 noviembre 2014 y de 30 de junio de 2015 (Recurso: 2533/2014) donde, con cita de la jurisprudencia de la Sala, se valora la garantía del empleo en el marco de la jubilación forzosa en el convenio de Telefónica y se concluye que " no hallamos atisbo alguno del «razonable y proporcionado equilibrio justificativo» que ha de mediar entre el sacrificio individual de los cesados forzosamente por razón de edad y la colectiva contrapartida de una beneficiosa política de empleo". Recientemente STS, 02 de febrero de 2016 (Recurso: 1624/2014) en relación con la jubilación del personal del Hospital Clínic de Barcelona.

⁶⁰ STS 17/09/2013, recurso nº 2140/2012 (Antena 3), con cita de anterior doctrina de la Sala estableció que *“...el interés que está en la base de la situación de excedencia voluntaria común es genéricamente el interés personal o profesional del trabajador excedente voluntario, muy digno de consideración, pero que, de acuerdo con el criterio del legislador, no justifica conservar para él un puesto de trabajo, a costa de la estabilidad en el empleo del trabajador que lo sustituya o del propio interés de la empresa (STS 25-10-2000 rcud 3606/1998).*

andaluzas, posiblemente por resolver el litigio en base a distintas alegaciones⁶¹.

Como colofón a las anteriores reflexiones en torno a la vigencia del principio de estabilidad en el empleo he considerado oportuno trasladarles un elemento que debería hacernos reflexionar en la aplicación o interpretación de las leyes laborales, que es la posibilidad de que se utilicen, con el voto mayoritario en el Alto Tribunal, tesis que, partiendo del respeto de la normativa interna e internacional y de su interpretación constitucional, descausalicen de forma progresiva las facultades empresariales de extinción del contrato de trabajo.

Eduardo Rojo en su temprano análisis de uno de los últimos pronunciamientos del Alto Tribunal: la sentencia del Tribunal Supremo dictada en fecha 24-11-2014, nº de recurso 1681/2014 (ponente Blasco Pellicer) abre interesantes interrogantes en torno a la deriva interpretativa de la Sala⁶². No dudo que habrá merecido su atención, pues puede ser utilizada para desmontar anteriores consensos en torno a la exigencia de relacionar las causas de extinción del contrato con la afectación concreta del trabajador, impidiendo con ello llevar a cabo un adecuado juicio de razonabilidad en torno a las extinciones contractuales por causas objetivas y liberando a la empresa de la obligación de acreditar la conexión de las concretas extinciones con la causa extintiva alegada 2015⁶³.

El ponente concluye que *“ni en relación al contenido de la carta de despido, ni en relación a la actividad probatoria a los efectos de los artículos 105.2 , 108.1 y 122.1 LRJS , se le puede exigir a la empresa nada más que lo que determina expresamente el artículo 53.1 ET en relación, en este caso, a lo establecido en el artículo 52. C) ET”*. Y desde la perspectiva de interpretación que lleva a cabo de la garantía de estabilidad en el empleo del art. 35, 1 CE, normativa internacional y jurisprudencia constitucional, .aborda la cuestión señalando:

“En efecto, por un lado, desde la perspectiva constitucional, los artículos 35.1 y 38 CE condicionan el régimen extintivo del contrato de trabajo por causas atinentes al funcionamiento empresarial, condicionamiento que el Tribunal Constitucional ha integrado al señalar que “en su vertiente individual, el derecho al trabajo (art. 35.1 CE) se concreta en el derecho a la continuidad o estabilidad en el empleo, es decir, en el derecho a no ser despedido sin justa causa”; de este modo, “tanto exigencias constitucionales, como compromisos internacionales, hacen que rija entre nosotros el principio general de la limitación legal del despido, así como su sujeción para su licitud a condiciones de fondo y de forma”. Ello hace que deba existir la posibilidad de “una

⁶¹ Por todas STS, Social sección 1 del 11 de diciembre de 2014 (recurso 258/2013) y doctrina que cita, en la que se estiman los recursos de la parte trabajadora apreciando desviación de poder de la administración.

⁶² E. ROJO TORRECILLA, con la agudeza y perseverancia que le caracterizan, ofrece en su Blog. un acertado comentario de la misma, alertando de sus efectos y abriendo interrogantes: ¿Será utilizada por las empresas? ¿Mantendrá este criterio el TS en posteriores sentencias? ¿Cómo se manifestarán los Juzgados de lo Social y los TSJ cuando conozcan de casos como el ahora resuelto? ¿hacia dónde se encamina la doctrina del TS cuándo aborda la protección de los derechos laborales?

⁶³ Señaladamente los criterios contenidos en el FJ 10 de la STS de 20 de octubre de 2015, recurso 172/2014 (TRAGSA).

reacción adecuada contra el despido o cese" pues, en caso contrario, se "debilitaría peligrosamente la consistencia del derecho al trabajo y vaciaría al derecho que lo regula de su función tuitiva, dentro del ámbito de lo social como característica esencial del Estado de Derecho (art. 1 CE)". Ello no supone, sin embargo, que únicamente el interés del trabajador esté presente en la ordenación del régimen de la estabilidad en el empleo, pues ello "no quiere decir que, como poder empresarial, la facultad de despido no se enmarque dentro de los poderes que el ordenamiento concede al empresario para la gestión de su empresa y que, por ello, su regulación no haya de tener en cuenta también las exigencias derivadas del reconocimiento constitucional de la libertad de empresa y de la defensa de la productividad" sin perjuicio, claro, que ello no permita ni "una absoluta libertad contractual, ni tampoco un principio de libertad «ad nutum» de despido" (STC 192/2003, de 27 de octubre con cita de las SSTC 22/1981, de 2 de julio y 20/1994, de 23 de febrero). Por otra parte, el artículo 4 del Convenio 158 OIT establece un principio de causalidad en la terminación de la relación de trabajo por decisión empresarial y en su artículo 9.1 afirma que los organismos nacionales encargados de verificar la integridad de este criterio deben quedar habilitados "para examinar las causas invocadas para justificar la terminación de la relación de trabajo y todas las demás circunstancias relacionadas con el caso, y para pronunciarse sobre si la terminación estaba justificada". Pero resulta especialmente relevante a los presentes efectos que el apartado 3 de ese mismo artículo 9 contenga una regla especial para el control de los despidos basados en "necesidades de funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio". De acuerdo con ella, en este tipo de despidos los indicados organismos "estarán facultados para verificar si la terminación se debió realmente a tales razones, pero la medida en que esos organismos estarán facultados también para decidir si esas razones son suficientes para justificar la terminación deberá determinarse por los métodos de aplicación mencionados en el artículo 1 de este Convenio"; esto es, de acuerdo con la legislación nacional. No cabe duda, por tanto, que el artículo 9.3 del convenio se mueve en la línea de posibilitar que la legislación y práctica nacionales determinen en cada Estado firmante el alcance que corresponde al control judicial y que resultando inexorable el control de la existencia de la causa, el control de suficiencia puede establecerse o no, y en el caso de que se instaure, puede establecerse en mayor o menor medida; esto es, con el alcance que determine la legislación de cada Estado. En esta línea, la documentación elaborada en el seno de la propia OIT (Protección contra el despido injustificado, 1995, apartado 214) pone de manifiesto que este precepto "permite, en consecuencia, que cada país limite los poderes que tiene el organismo competente, cuando examina si la terminación está justificada, de ejercer un control sobre la decisión del empleador en cuanto al número de trabajadores de su empresa".

Es obligado destacar nuevamente los votos particulares a la misma, que comparto plenamente, de muy recomendable lectura y análisis, en el que se expresa que la doctrina que recoge supone un muy importante retroceso en las facultades de control judicial de los despidos individuales o plurales fundados en art. 52, c) ET, rechaza la restrictiva interpretación que de la normativa internacional contenida en los arts. 10,2 y 96,1 CE e incluso de la propia jurisprudencia del Tribunal Constitucional⁶⁴. , como también la contenida en la STC 8/2015 de 22 de enero que salvó los puntos más conflictivos de la reforma laboral ex Ley 3/2012, de 6 de julio,

⁶⁴ SSTC 22/1981 , de 2/Julio, FJ 8; 125/1994, de 25/Abril, FJ 3 ; y 192/2003, de 27/10e , FJ 4STC 192/2003, de 27/Octubre , FJ 4, arts. 4 y 9 Convenio 158 OIT SSTC 36/1991, de 14/Febrero, FJ 5 ; 99/2004, de 27 de mayo, FJ 3 ; 110/2007, de 10/Mayo, FJ 2 247/2007, de 12 de diciembre, F.20 ; y 62/2010, de 9/Junio , FJ 1, así como los arts. 4 y 9 del Convenio 158 OIT, conforme a lo dispuesto en el art. 96,2 CE conforme a la jurisprudencia constitucional (SSTC 103/1990, de 9/Marzo, FJ 2 ; 39/1992, de 30/Marzo, FJ 3 ; 20/1994, de 27/Enero, FJ 2 ; 103/2002, de 06/Mayo, FJ 4 ; y 192/2003, de 27/Octubre . Y SSTS 10/12/02 -rec. 1492/02 -; SG 22/12/08 -rcud 3460/06 -; SG 22/12/08 -rcud 856/07 -; 10/11/09 -rcud 2514/08 -; y 10/12/12 -rcud 4389/11 -).

al exigir la necesidad de que exista la posibilidad de un control judicial pleno sobre las decisiones empresariales. Como afirman los firmantes⁶⁵:

“Difícilmente, con la tesis adoptada mayoritariamente en la sentencia que objetamos, los jueces y tribunales van a poder controlar jurisdiccionalmente un despido ex art. 52.c) ET en orden a la elección del trabajador despedido, -- salvo en empresas pequeñas, en las que sea fácil determinar las condiciones de los distintos puestos de trabajo en relación con la causa económica, técnica, organizativa o de producción que resulte acreditada --, sí resulta que el empresario no tiene ni siquiera que escuetamente reflejarlos en la carta del despido, -- y puede permitirse el lujo, como resulta en el presente supuesto, de indicar expresamente en la carta de despido que "...cuando una Empresa adopta la decisión de extinguir uno o varios puestos de trabajo por concurrir las causas a que las que se refiere el precitado artículo 52.c) del ET , como es el caso que nos ocupa, corresponde al Empresario la elección del concreto puesto a extinguir como una manifestación de sus facultades de dirección y organización de la actividad " --, por lo que si el trabajador no lo conoce tampoco lo va a conocer el órgano judicial que no podrá determinar la posible adecuación entre la posible causa objetiva y el concreto cese del trabajador..."”.

Pero en mi opinión la mayor contundencia con la que se expresan los ponentes es cuando en sus fundamentos se realiza una clara afirmación de la plena vigencia en un Estado Social y democrático de derecho del principio a la estabilidad en el empleo señalando:

“No encontramos sentido a que en un Estado social y democrático de Derecho (art. 1.1 CE y, entre otras, STC 192/2003) en el que se protege el derecho al trabajo (art. 35 CE) en su manifestación del derecho a no ser despedido sino existe justa causa (entre otras, SSTC 22 / 1981 , 125/1994 , 192/2003 e incluso en la citada STC 8/2015 de 22 de enero), -- y también con olvido de la propia jurisprudencia de esta Sala (entre otras, STS/IV 20-enero-2015 -rcud 401/2014) --, ante dos supuestos de despidos fundados en " causas económicas, técnicas, organizativas o de producción ", los del art. 51 o los del art. 52.c) ET, diferenciados legalmente por el mero hecho de que se superen o no los umbrales numéricos y de centro de trabajo que se establecen en el art. 51.1 ET en desarrollo de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20-julio-1998 (relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos) y ahora con referencia también a la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (entre otras, SSTJUE 7-diciembre-1995 -C-499/93, Rockfon; 15-febrero-2007 -C-270/05, Athinaiki Chartopoiia AE; 30-abril-2015 -C-80/14, Sindicato USDAW ; 13-mayo-2015 -C-182/13, Valerie Lyttle y otros y 13-mayo- 2015 -C-393/13, Rabel Cañas), en el primer supuesto sea un requisito necesario para la regularidad del despido la determinación de los criterios de selección de los trabajadores afectados con pleno control judicial de los mismos y en el segundo supuesto el empresario no tenga que indicarlos (sin perjuicio, de que luego se dejaran a salvo los criterios de oportunidad como facultad empresarial) con lo que los trabajadores afectados no los conocen y el juez no podrá controlarlos”

En las conclusiones de un reciente estudio realizado por el gabinete jurídico de CCOO sobre la aplicación del despido colectivo por la doctrina judicial se destaca cómo ha debido efectuar una reelaboración de las causas justificativas de las extinciones, a partir de la legislación internacional y dotando de contenido al derecho al empleo, superando la

⁶⁵ D Luis Fernando de Castro, Fernando Salinas Molina, D^a Maria Luisa Segoviano Astaburuaga, D^a Rosa Maria Viroles Piñol y D. Jordi Agustí Julia.

insuficiente regulación constitucional⁶⁶. Los votos particulares que he considerado útil transcribir son un fiel exponente de dicha apreciación.

Para finalizar, señalar que una de las principales conclusiones extraídas de las reflexiones que traslado es que la pervivencia en el ordenamiento laboral de los principios laborales tradicionales del Derecho del Trabajo y su virtualidad aplicativa exige la colaboración de los interlocutores sociales para visibilizarlos en las resoluciones judiciales y trasladar al legislador la necesidad de cambios normativos dirigidos a lograr que se materialicen. Pero también reclamar de los juzgados y Tribunales que resuelvan sobre los principios con trascendencia constitucional que las partes aleguen con un suficiente desarrollo, en la línea en que lo han efectuado los votos particulares que he reproducido.

Paso a sintetizar a continuación las reflexiones que he extraído de la incursión en los principios del Derecho del Trabajo a que me obligaba el compromiso con los organizadores de las Jornadas.

IX) Propuestas y reflexiones finales.

- 1) La importancia y pervivencia de los principios tradicionales del Derecho del Trabajo y su papel garantista en un estado social y democrático de derecho.
- 2) La pervivencia del principio de estabilidad en el empleo y la exigibilidad de su aplicación a modo de límite o factor de compensación ante la prevalencia aplicativa otorgada a los principios de libre empresa y garantía de la productividad.
- 3) La adopción del principio de estabilidad en el empleo como obligada pauta para el legislador en materia de contratación y en las distintas posibilidades de extinción de la relación laboral.
- 4) La intensidad de la repercusión de la crisis económica en el empleo ha presidido las resoluciones del Tribunal Constitucional sobre la incidencia de las reformas laborales en los derechos constitucionales, que aspiran a blindar la legalidad de presentes y futuras normas laborales, cerrando nuevas vías interpretativas.
- 5) El rechazo, por incierta, de la vinculación que se ha establecido entre la necesidad de reducción de derechos laborales básicos con la reducción de los niveles de desempleo o como elemento preventivo ante la pérdida del empleo.
- 6) El rechazo a la vinculación que se atribuye por cierto sector doctrinal a la adopción por los órganos judiciales de criterios interpretativos y aplicativos tradicionales con posicionamientos ideológicos.
- 7) El rechazo a la constante supresión de elementos de control judicial en la valoración de las causas y requisitos para adoptar extinciones contractuales, como factor de desigualdad de los trabajadores en el ejercicio de la tutela que judicial frente al despido.

⁶⁶ F.J. GUALDA ALCALÁ: “La aplicación del despido colectivo por la doctrina judicial”. Estudios de doctrina judicial IV. Gabinete de Estudios de CCOO”. BOMARZO, 2016..

- 8) Valorar en el enjuiciamiento de las extinciones contractuales la relevancia en la tutela judicial del trabajador ante la ausencia o insuficiencia de la información y documentación en torno a las causas extintivas y la afectación individual de los trabajadores, como presupuesto de una efectiva tutela judicial a prestar por los órganos judiciales.
- 9) Proponer la recuperación de la sanción jurídica de los incumplimientos en materia de información, documentación y selección del trabajador despedido en extinciones individuales con la nulidad de la extinción, atendiendo a la trascendencia que para el trabajador, desde la perspectiva constitucional analizada, posee la estabilidad en el empleo y el ejercicio efectivo de la tutela judicial sin indefensión.
- 10) Recuperar la causalidad en la contratación y la estabilidad de los contratos, desechando fórmulas como el contrato indefinido de apoyo a emprendedores, cuyo amplio período de prueba no ha evitado la rotación, convirtiéndolo en un contrato sustitutivo de otras modalidades temporales.
- 11) Reforzar la protección frente a la extinción contractual con la ampliación de los supuestos de nulidad a todas las decisiones extintivas adoptadas con incumplimiento de las obligaciones formales, documentales e informativas establecidas legalmente..

La adopción de este conjunto de medidas o propósitos, contribuirá a minorar la violencia social que provocan las dificultades de acceso al empleo y su pérdida, en tanto ofrecerá a la ciudadanía los necesarios recursos para poder afrontarlas.