

# **EL PERSONAL LABORAL DE LA UNIÓN EUROPEA**

CONSULTE ACTUALIZACIONES, ADDENDAS O VÍDEO-RESUMEN  
EN EL SIGUIENTE LINK O QR:

**<https://www.atelierlibros.es/libros/el-personal-laboral-de-la-union-europea/9788418244421/>**



## CONSEJO EDITORIAL

MIGUEL ÁNGEL COLLADO YURRITA

JOAN EGEA FERNÁNDEZ

JOSÉ IGNACIO GARCÍA NINET

LUIS PRIETO SANCHÍS

FRANCISCO RAMOS MÉNDEZ

SIXTO SÁNCHEZ LORENZO

JESÚS-MARÍA SILVA SÁNCHEZ

JOAN MANUEL TRAYTER JIMÉNEZ

ISABEL FERNÁNDEZ TORRES

BELÉN NOGUERA DE LA MUELA

RICARDO ROBLES PLANAS

JUAN JOSÉ TRIGÁS RODRÍGUEZ  
*Director de publicaciones*

# **EL PERSONAL LABORAL DE LA UNIÓN EUROPEA**

Alberto Arufe Varela

## Colección: Laboral

Director:

José Ignacio García Ninet

(Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social)

Trabajo realizado al amparo del proyecto de investigación estatal  
PID2019-108189GB-I00, otorgado por el Ministerio de Ciencia e Innovación.

Reservados todos los derechos. De conformidad con lo dispuesto en los arts. 270, 271 y 272 del Código Penal vigente, podrá ser castigado con pena de multa y privación de libertad quien reprodujere, plagiare, distribuyere o comunicare públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, fijada en cualquier tipo de soporte, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o de sus cesionarios.

© 2021 Alberto Arufe Varela

© 2021 Atelier

Santa Dorotea 8, 08004 Barcelona

e-mail: [atelier@atelierlibros.es](mailto:atelier@atelierlibros.es)

[www.atelierlibros.es](http://www.atelierlibros.es)

Tel. 93 295 45 60

I.S.B.N.: 978-84-18244-42-1

Depósito legal: B 5068-2021

Diseño y composición: Addenda, Pau Claris 92, 08010 Barcelona

[www.addenda.es](http://www.addenda.es)

# SUMARIO

PRÓLOGO . . . . .	9
CAPÍTULO PRIMERO. SOBRE EL CONTRATO DE TRABAJO «INTERNACIONAL» COMO PUNTO DE PARTIDA Y COMO MARCO . . .	19
CAPÍTULO SEGUNDO. EL «RÉGIMEN APLICABLE A LOS OTROS AGENTES DE LA UNIÓN EUROPEA», DEL REGLAMENTO NÚM. 31 (CEE) 11 (CEE) DE 1962, ENMENDADO . . . . .	29
CAPÍTULO TERCERO. LA ADMINISTRACIÓN JUDICIAL DEL «RÉGIMEN APLICABLE A LOS OTROS AGENTES DE LA UNIÓN EUROPEA» . . . . .	37
A) La competencia del Tribunal General de la Unión Europea en pleitos sobre personal laboral . . . . .	38
B) El proceso ante el Tribunal General de la Unión Europea para resolver pleitos sobre personal laboral . . . . .	42
C) La legitimación en los procesos sobre personal laboral ante el Tribunal General de la Unión Europea . . . . .	46
CAPÍTULO CUARTO. SOBRE LA APLICABILIDAD O INAPLICABILIDAD AL PERSONAL LABORAL COMUNITARIO DEL DERECHO SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA, ASÍ COMO DE TRATADOS MULTILATERALES MUY RELEVANTES DE CARÁCTER SOCIAL . . . . .	51
A) La aplicabilidad de la carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea . . . . .	53
B) La inaplicabilidad de las directivas sociales de la Unión Europea . . . . .	56

C) La inaplicabilidad de los convenios de la OIT y de la Carta Social Europea . . . . .	61
CAPÍTULO QUINTO. LA CONTRATACIÓN INDIVIDUAL DEL PERSONAL LABORAL . . . . .	
A) Las figuras contractuales laborales . . . . .	68
a) Los agentes temporales . . . . .	70
b) Los agentes contractuales . . . . .	73
c) Los agentes locales . . . . .	77
d) Otras figuras contractuales laborales. . . . .	79
e) La presunción de inexistencia de fraude de ley en la contratación de profesionales autónomos. . . . .	82
B) La selección del personal laboral. . . . .	86
C) El período de prueba . . . . .	91
D) La fijación unilateral de las condiciones de trabajo, incluidas las salariales . . . . .	96
E) La inexistencia del principio de estabilidad en el empleo . . . . .	101
a) La no renovación de un contrato temporal. . . . .	102
b) El preaviso extintivo de un contrato indefinido. . . . .	107
c) La nulidad de la decisión extintiva. . . . .	111
CAPÍTULO SEXTO. LA SORPRENDENTE DESREGULACIÓN DE LOS DERECHOS COLECTIVOS DEL PERSONAL LABORAL . . . . .	
A) La remisión en bloque al «Estatuto de los funcionarios». . . . .	118
B) La representación legal o unitaria . . . . .	122
C) El derecho de negociación colectiva . . . . .	126
D) El derecho de libertad sindical. . . . .	131
E) El derecho de huelga . . . . .	135
CAPÍTULO SÉPTIMO. LA SEGURIDAD SOCIAL DEL PERSONAL LABORAL DE LA UNIÓN EUROPEA . . . . .	
A) La protección por desempleo . . . . .	143
B) La prestación económica por cese en el servicio . . . . .	147
C) El acuerdo marco regulador de las relaciones entre la Comisión Europea y las organizaciones sindicales y profesionales representativas de su personal pasivo . . . . .	152
ÍNDICE TÓPICO . . . . .	157
BIBLIOGRAFÍA CITADA. . . . .	161

# PRÓLOGO

En el panorama de nuestra doctrina científica laboralista, tan rico como admirable, la revelación de un tema sin trazas de haber sido investigado, como el que constituye el objeto de este magnífico libro del catedrático coruñés Alberto Arufe Varela, es un acontecimiento que merece ser destacado y celebrado. Con gran alegría me sumo a la celebración de su publicación con este prólogo, gracias a la amabilidad de su autor que me lo ha solicitado y de este modo me ha permitido acceder adelantadamente al conocimiento de su muy aquilatada y efectiva investigación sobre la desconocida situación jurídica del personal laboral de la Unión Europea.

Su lectura me ha hecho reflexionar, ante todo, acerca de las razones que pudieran explicar por qué ha sido éste un tema doctrinalmente inexplorado en España, y yo diría que también en la literatura jurídica de otros países significativos y muy afines al nuestro. La cuestión no es irrelevante, pues afecta al propio poder público europeo y a la organización jurídica del personal a su servicio. El aparato normativo con el que se ha dotado la Unión Europea para este fin —el régimen jurídico propio de la función pública y del personal laboral comunitario— es también parte esencial del proceso de integración europea.

Es posible que ese desinterés se haya debido al efecto indiscutible de fascinación atractiva que ejerce el ordenamiento jurídico de la Unión Europea dirigido a los Estados miembros e integrado en sus ordenamientos (con sus Reglamentos y Directivas, más las

decisiones del Tribunal de Justicia), que el autor califica como ordenamiento comunitario «*ad extra*». La doctrina científica le ha dedicado la atención que demanda y merece, pues no en vano rige nuestras vidas y nuestro destino. Pero, precisamente por ello, el conocimiento obligado de la Unión Europea y de su cuerpo de normas que articulan los regímenes jurídicos del personal a su servicio, un sistema de normas que ha de estar comprometido con la defensa de los derechos de las personas, que son el fundamento de la legitimación política de los sistemas democráticos, no justifica esta especie de agujero negro en que se encontraba la problemática suscitada por el ordenamiento laboral intracomunitario o «*ad intra*». Pues el hecho es que la entonces llamada Comunidad Económica Europea —y la Comunidad Europea de la Energía Atómica— se vino comportando como Administración pública empleadora de sus propios trabajadores desde muy poco tiempo después de la firma, en 1957, del Tratado de Roma. Y así lo ha hecho la Unión de Estados que la sucedió.

La lectura del libro del profesor Arufe Varela sirve precisamente, entre otras muchas cosas, para arrojar luz sobre la inexplicable falta de notoriedad doctrinal hasta este momento de la materia analizada, tanto en la literatura jurídica española como en la comparada. Probablemente radique en la propia singularidad del mecanismo contractual utilizado por la Unión Europea, por sus instituciones y agencias, para organizar jurídicamente las prestaciones personales a su servicio, y en su inextricable y añejo ordenamiento regulador que Arufe Varela desvela y recorre con maestría y con resultados verdaderamente sorprendentes para el lector. El contrato de trabajo de los trabajadores al servicio de la Unión Europea es absolutamente singular. Esta singularidad, que le proporciona autonomía institucional no sólo frente al usual contrato de trabajo nacional, sino también frente al menos usual contrato de trabajo transnacional (esto es, el que tiene algún elemento relevante de extranjería), estriba en tratarse de un contrato de trabajo «internacional» incuestionable.

El autor aborda el contrato de trabajo internacional en el capítulo primero del libro. Su peculiaridad gira alrededor de un

concepto en el que cabe calificar de decisiva para su conformación con parámetros nacionales la aportación realizada en su día por el Tribunal Constitucional, desde su ya lejana Sentencia 107/1992, detonante de una posterior reforma legislativa, tras haber sido varias veces reiterada (Sentencias 140/1995, 18/1997 y 176/2001). Se trata del concepto de «inmunidad jurisdiccional», que el profesor Arufe Varela califica de absoluta al proyectarla sobre las dos partes ligadas por el contrato de trabajo «internacional» comunitario, esto es, las instituciones y agencias empleadoras de la Unión Europea, de un lado, y sus trabajadores asalariados, de otro. Desde un punto de vista sustantivo, dicha inmunidad implica la sujeción de dicho contrato de trabajo a su propia y peculiar legislación laboral comunitaria, con exclusión de la aplicación de las legislaciones laborales nacionales de los diversos Estados miembros. Desde un punto de vista procesal, su significado se traduce en la exclusión de la competencia de cualesquiera tribunales laborales nacionales para conocer de los litigios relativos al contrato de trabajo en cuestión, atribuyéndosela en exclusiva al Tribunal de Justicia de la Unión Europea. Sobre esta base sólida, los capítulos siguientes del libro constituyen un brillante estudio de las fuentes reguladoras de dicho contrato de trabajo «internacional», las cuales orbitan, a su vez, alrededor de un Reglamento comunitario de curioso nombre [literalmente, el Reglamento núm. 31 (CEE) 11 (CEEA) de 1962, enmendado], encontrándose contenido en su voluminoso Anexo no sólo el «Estatuto de los Funcionarios», sino también el específico régimen normativo aplicable al personal laboral de la Unión Europea (literalmente, el «Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea»). Respecto de este último régimen, analizado de la mano «del contencioso judicial del personal laboral de la Unión», es necesario hacer hincapié en tres facetas que destacan en la acabada construcción del profesor Arufe Varela, y en cuya exposición resuenan las palabras del maestro Alonso Olea, cuando afirmaba que las normas jurídicas resultan siempre ininteligibles «sin el cortejo invisible de jurisprudencia y doctrina», del que hablara Savigny a propósito del debate codificador en la segunda edición de

1840 de su *De la vocación de nuestra época para la legislación y la ciencia del Derecho*.

La primera de esas facetas remarcables se refiere al hecho de que el citado «Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea» pretende crear un compartimento estanco en el que se alojen las relaciones laborales intracomunitarias, evidenciando dicha estanqueidad el hecho de que carezca de remisiones o referencias a normas laborales situadas extramuros del terreno acotado creado por el mismo. Como pone de relieve la jurisprudencia del Tribunal General del Tribunal de Justicia de la Unión Europea estudiada por el autor, se trata de una marca identificadora del Derecho del Trabajo intracomunitario enérgicamente defendida por la Comisión Europea, por el Consejo Europeo y por el Parlamento Europeo, que el Tribunal General —atado por la letra de la ley— no ha tenido más remedio que validar. Se explica así la conclusión judicial de que el Derecho social comunitario derivado no resulte aplicable en los pleitos en que litiga el personal laboral de la Unión Europea —salvo, excepcionalmente, sus principios generales que la institución comunitaria concernida haya de aplicar—, dado que las Directivas sociales (por ejemplo, la Directiva 1999/70 del Consejo, relativa al Acuerdo marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada; la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea; o la Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación) son normas que «se dirigen a los Estados miembros y no a las instituciones u órganos de la Unión». De modo que las Administraciones públicas de los Estados quedan vinculadas por las citadas Directivas, y en concreto por la Directiva 1999/70, como bien sabemos en nuestro país en que la temporalidad (interinidad) y precariedad del empleo público es un verdadero cáncer, según ha demostrado una y otra vez el Tribunal de Justicia, y no las Administraciones públicas comunitarias. Y se explica igualmente que lo mis-

mo se haya declarado a propósito de los convenios de la OIT y de la jurisprudencia de su Tribunal administrativo, así como de la doctrina de su Comité de Libertad Sindical, pues —como recordaba el Parlamento Europeo en un pleito laboral en el que litigaba como demandado— «la Unión no está vinculada por ninguna de las normas jurídicas de la OIT, dado que no forma parte de ella» (caso *Aquino v. Parlamento Europeo*). Con iguales razones, y alguna otra «de prudencia judicial», concluye Arufe Varela en la inaplicabilidad a este personal de la Carta Social Europea del Consejo de Europa.

Afortunadamente para el personal laboral de la Unión Europea, no se trata de una estanqueidad absoluta, pues la jurisprudencia del Tribunal General viene declarando repetidamente y sin fisuras que los trabajadores intracomunitarios sí disfrutan, en cambio, de los derechos subjetivos proclamados en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, lo que —como agudamente explica el profesor Arufe Varela— ha acabado inyectando vino nuevo en el odre viejo encarnado en el «Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea». No podía ser de otra manera, pues el artículo 51, apartado 1, de la Carta, primero de su Título VII, que contiene las «disposiciones generales que rigen la interpretación y la aplicación de la Carta», comienza por determinar su ámbito de aplicación, afirmando que sus disposiciones están dirigidas, en primer lugar, «a las instituciones, órganos y organismos de la Unión [...]».

La segunda dimensión sobresaliente del libro, primorosamente abordada en su extenso capítulo quinto (titulado «La contratación individual del personal laboral»), aunque su lectura sea inquietante, se refiere al hecho de que los trabajadores de la Unión Europea, de acuerdo con el Reglamento que rige su contrato de trabajo, no se benefician en absoluto del principio de estabilidad en el empleo, incluso si se encuentran vinculados a las instituciones y agencias de la Unión a través de un contrato de trabajo «por tiempo indefinido». Al respecto, el autor afirma que hay que tener en cuenta que «la cualidad de “indefinido” no significa aquí fijeza, sino simplemente no-definición del término de empleo», dado que estos trabajadores in-

tracomunitarios «“indefinidos” pueden ser siempre libremente despedidos con preaviso». Consecuentemente, la precariedad es la realidad dominante en el personal laboral intracomunitario, explicándose así que el «Régimen aplicable a los otros agentes de la Unión Europea» se vea obligado, como pone de relieve más adelante el libro en su capítulo séptimo, a regular la contingencia de desempleo de todo este personal laboral precario. Afortunadamente de nuevo, la jurisprudencia del Tribunal General ha contrapesado dicha sorprendente situación, trayendo a colación los derechos proclamados en los artículos 41 y 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (respectivamente relativos al «derecho de toda persona a ser oída antes de que se tome en contra suya una medida individual que la afecte desfavorablemente», y al «derecho a la tutela judicial efectiva y a un juez imparcial»), posibilitando así que muchas decisiones extintivas de sus contratos de trabajo puedan acabar siendo judicialmente declaradas «nulas». Como es fácil comprobar, no se trata de derechos sustantivos, sino de derechos adjetivos o procedimentales, que hacen de nuevo buena la afirmación que tantas y tantas veces oí al maestro Alonso Olea, relativa a que con frecuencia el Derecho sustantivo «se secreta por los intersticios del procedimiento» (que vinculaba con otra a la que usualmente también se refería, en muestra de su conocimiento profundo de los sistemas de *common law*, según la cual «un ordenamiento jurídico se puede concebir sin leyes, pero no sin jueces», sin desmerecer, naturalmente, el papel esencial de la ley en la organización del poder, incluido el judicial, y de la sociedad).

No solo sobresaliente, sino de efectos aún más perturbadores, es la disciplina jurídica interna de los derechos colectivos, estudiada de manera resuelta en el capítulo sexto del libro, titulado «La sorprendente desregulación de los derechos colectivos del personal laboral», que se inicia por la «remisión en bloque al Estatuto de los funcionarios», un Estatuto inicialmente vaciado de los derechos de libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y apenas corregido en sus posteriores versiones modificadas. A propósito siempre de su traslación al «Régimen aplica-

ble a los otros agentes de la Unión Europea», relata el autor, al hilo de litigios laborales resueltos por el Tribunal General, la falta de un estatuto de garantías de los miembros de la representación legal o unitaria de los trabajadores intracomunitarios, la consecuente falta de motivación del personal para participar en las elecciones a dichos representantes, así como la sorprendente regulación del tema de la «representatividad» sindical. Los detalles de este último asunto aparecen contenidos en un «acuerdo marco» negociado a iniciativa de la Comisión Europea con las representaciones sindicales de su personal funcionario y laboral. Según este pacto, la «representatividad» sindical se construye con una combinación de los criterios de la audiencia y de la implantación sindicales, con el resultado de que existe toda una multiplicidad de sindicatos «representativos» minúsculos, en medio de los cuales la Comisión Europea se maneja casi a voluntad. Como pone de relieve el profesor Arufe Varela, de dicho «acuerdo marco» se deriva, en realidad, una clasificación tripartita de los sindicatos actuantes ante la Unión Europea y sus agencias, a los que se asigna hasta un total de veintiséis derechos distintos, pero teniendo en cuenta —sigo citando al autor— que «a los sindicatos meramente “reconocidos” les corresponden sólo cuatro de esos derechos (por lo demás, bastante elementales), a los sindicatos “representativos” les corresponden siete derechos más, reservándose la titularidad de los veintiséis derechos en cuestión únicamente a los sindicatos “representativos firmantes”». La violación patente de la libertad sindical que todo esto implica la certifica el hecho de que el autor concluya, tras analizar meticulosamente el «acuerdo marco» en cuestión, que «el derecho de huelga (literalmente, “paros de trabajo [*work stoppages*]”) y el derecho a dar un preaviso de huelga (literalmente, “*strike notice*”) son derechos que sólo se reconocen a los sindicatos “representativos firmantes”, pero no a las otras dos categorías de sindicatos». Ahora bien, sobre este tema no está todo dicho aún, habiendo pronunciado de momento la penúltima palabra sobre el mismo la importante y ya citada Sentencia del Tribunal General de 29 enero 2020 (caso *Aquino v. Parlamento Europeo*), también analizada en el capítulo sexto del libro.

Esta resolución arrincona un viejo precedente del Tribunal de Justicia, la Sentencia de 18 de marzo de 1975, caso *Acton y otros v. Comisión de las Comunidades Europeas*, en el que el Tribunal indicaba que «según un principio reconocido en el Derecho del Trabajo de los Estados miembros, los salarios y sueldos correspondientes a los días de huelga no se deben a aquéllos que han participado en ella», pero concluyendo que «dicha constatación no implica en absoluto una toma de posición sobre la existencia de un derecho de huelga de los funcionarios ni sobre las modalidades que regulan eventualmente el ejercicio de tal derecho». Frente a esta indefinición, el Tribunal General acaba de condenar en 2020 sin ambages al Parlamento Europeo, por negación del derecho de huelga de sus intérpretes e intérpretes de conferencia, al haberles impuesto servicios mínimos sin que existiese la ley requerida por el artículo 52 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, en cuanto presupuesto limitativo del contenido esencial de los derechos proclamados por la propia Carta, entre los cuales se incluye el derecho de huelga genéricamente reconocido por su artículo 28 a «los trabajadores». El profesor Arufe Varela califica esta resolución judicial de «revolucionaria», siempre en el contexto del estado de cosas en que se encuentra actualmente inmerso el Derecho colectivo del Trabajo intracomunitario.

La exposición de ese estado de cosas, con ser tan importante, sorprendente y reveladora en sí misma, no acaba sus efectos en ello, sino que provoca y sugiere en el lector numerosas reflexiones y excita su curiosidad por este ordenamiento comunitario interno del trabajo y por el efecto expansivo de la Carta, el mecanismo de la prejudicialidad abierto a todos los órganos jurisdiccionales nacionales, y la restrictiva interpretación y aplicación que de sus disposiciones, y señaladamente de su artículo 52, viene haciendo el Tribunal de Justicia. ¿Radificará aquí el remedio de las deficiencias del bloque normativo interno del personal de las instituciones comunitarias? Aunque la idea sea antigua y expresada por Constant para otro contexto, en la ley parece seguir estando «la libertad de los modernos».

Queda lejana en el tiempo la Declaración del Pleno del Tribunal Constitucional 1/2004, de 13 diciembre, que resolvió el requerimiento formulado por el Gobierno de la Nación acerca de la constitucionalidad de los artículos I-6, II-111 y II-112 del fracasado Tratado por el que se establecía una Constitución para Europa. Concluía allí el Tribunal Constitucional que «claramente se advierte que la Carta se concibe, en todo caso, como una garantía de mínimos, sobre los cuales puede desarrollarse el contenido de cada derecho y libertad hasta alcanzar la densidad de contenido asegurada en cada caso por el Derecho interno» (FJ 6). No ha sido así, como es sabido, pues no ha sido ése el entendimiento que el Tribunal de Justicia ha hecho de su propia competencia para interpretar la «densidad de contenido» de los derechos de la Carta, armado con el principio de primacía, con resultado de los consiguientes conflictos con las interpretaciones más densas hechas por los Tribunales Constitucionales como «intérpretes supremos» de los derechos reconocidos en sus propias Constituciones y las dificultades notorias, y en ocasiones falta de concordia (¿contestación, enfado, defensa de su competencia?), que traslucen las decisiones de éstos. Todo un ejemplo de esas dificultades es la Sentencia del Tribunal Constitucional 26/2014, que siguió a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 26 febrero 2013, C-399/11, asunto *Melloni*, dictada por la Gran Sala en respuesta a las cuestiones prejudiciales planteadas por el propio Tribunal Constitucional.

En fin, en cuanto a otros muchos aspectos siempre sorprendentes (prolongaciones unilaterales del período de prueba, encadenamientos supuestamente no abusivos de contratos de trabajo precarios, distribución de la carga probatoria en pleitos sobre impugnación de decisiones extintivas del contrato de trabajo, eficacia meramente obligacional y no normativa de la negociación colectiva intracomunitaria, financiación patronal de sindicatos de jubilados, etc.), remito al lector al ameno y crítico estudio efectuado por el profesor Arufe Varela en este novedoso libro suyo. A la vista de un resultado investigador tan fructuoso y concluyente como éste, le animaría a que siguiese tiran-

do del hilo del contrato de trabajo «internacional» como fruto propio, pues no resulta descartable que otros entes de Derecho Internacional público hayan construido compartimentos estancos similares, amparados en inmunidades jurisdiccionales que podrían ser incluso, a diferencia de la que se aplica a los trabajadores intracomunitarios aquí estudiados por el profesor Arufe Varela, sólo de carácter relativo.

En mi opinión, este excelente libro, cuya lectura recomiendo vivamente, constituye todo un descubrimiento de la organización jurídica del personal de la Unión Europea, de sus instituciones y agencias. De su texto surge una corriente de movilización y rectificación de la defensa férrea comunitaria del *statu quo*. El profesor Arufe Varela ofrece respuesta y alerta sobre los pasos adelante que la Unión Europea debería animarse a dar en la imprescindible renovación del complejo normativo regulador del personal laboral a su servicio —en esencia de 1962, con modificaciones hasta 2013—, con carácter general y en el ámbito de sus derechos colectivos en particular. Completados con otras iniciativas: desde su adhesión a la Carta Social Europea, revisada (siempre pretendida, incluso por el Parlamento Europeo, pero nunca consumada), a su integración en la OIT, dejando atrás el estatus de mero «observador» o equivalente, que es el que actualmente tiene. La idea democrática es indisociable de la fuente de elaboración de las normas, pero también de su contenido de derechos de libertad e igualdad, individuales y colectivos, y su exigencia se extiende y se acentúa a medida que la democracia se perfeccione en la Unión Europea, en su gobierno y en las relaciones de trabajo internas, en su ordenamiento «*ad extra*» y «*ad intra*».

María Emilia Casas Baamonde  
*Catedrática de Derecho del Trabajo  
de la Universidad Complutense.  
Presidenta emérita del Tribunal Constitucional*