TRABAJO FIN DE GRADO

GRADO EN RELACIONES LABORALES

CURSO ACADÉMICO 2023-2024

El Sistema de Reclamaciones Colectivas de la Carta Social Europea y su implementación en España

The Collective Complaints System of the European Social Charter and its implementation in Spain

AUTORA: YAIZA SANTOS DÍEZ

TUTORA: YAELLE CACHO SÁNCHEZ

Junio de 2024

RESUMEN

La Carta Social Europea está dotada de un sistema de reclamaciones colectivas por el que se refuerza el papel de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales al poder presentar quejas sobre la insatisfactoria aplicación de las disposiciones de la Carta contra los Estados miembros que hayan aceptado este procedimiento.

Consideramos que la reciente ratificación por parte de España de la versión revisada de la Carta junto con el protocolo que regula el procedimiento de reclamaciones colectivas supone un avance en la mejora en la protección de los derechos laborales en nuestro país. En este Trabajado de Fin de Grado hemos expuesto las características de este procedimiento y analizado las diferentes reclamaciones presentadas contra España en las que, pese a no haber resolución del fondo del caso de todas ellas, nos permite contemplar el alcance real de este sistema y confirmar aquella condición.

Palabras clave: Derechos sociales, efectividad, flexibilidad, legitimación activa, reclamaciones colectivas, representatividad.

ABSTRACT

The European Social Charter is endowed with a collective complaints system which strengthens the role of the social partners and non-governmental organisations by allowing them to lodge complaints about the unsatisfactory application of the provisions of the Charter against the Member States that have accepted this procedure.

We consider that the recent ratification by Spain of the revised version of the Charter together with the protocol regulating the collective complaints procedure represents a step forward in improving the protection of labor rights in our country.

In this Final Degree Project we have explained the characteristics of this procedure and analyzed the different claims filed against Spain in which, despite not having resolved the merits of the case in all of them, it allows us to contemplate the real scope of this system and confirm that condition.

Keywords: social rights, efectiveness, flexibility, active legitimation, collective complaints, representativeness.

ÍNDICE

ABREVIATURAS 4
I. INTRODUCCIÓN 5
2. LA CARTA SOCIAL EUROPEA Y SU SISTEMA DE RECLAMACIONES COLECTIVAS 6
2.1 La Carta Social Europea 6
2.2 El sistema de Reclamaciones Colectivas 8
3. ESPAÑA EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA 14
4. LAS RECLAMACIONES COLECTIVAS PRESENTADAS CONTRA ESPAÑA 18
4.1. Reclamación Colectiva Nº 206/2022 de Defence for Children International (DCI), European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA), Magistrats Européens pour la Démocratie et les Libertés (MEDEL), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) e International Movement ATD Fourth World c. España. 18
4.2 Reclamación Colectiva Nº 207/2022 Unión General de Trabajadores (UGT) c. España. 21
4.3. Reclamación Colectiva Nº 218/2022 Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) c. España. 23
4.4. Reclamación Colectiva Nº 219/2022 European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) c. España. 25
4.5. Reclamación Colectiva Nº 225/2023 Unión Federal de Policía (UFP) c. España. 27
4.6. Reclamación Colectiva Nº 228/2023 Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CyL) y Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT CyL) c. España. 29
4.7. Reclamación Colectiva Nº 229/2023 de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Región de Murcia (FSC-CCOO) c. España 30
4.8. Reclamación Colectiva Nº 231/2023 Confederación Intersindical Galega (CIG) c. España 32
4.9. Reclamación Colectiva Nº 235/2024 Unión General de Trabajadores (UGT) c. España 34
4.10. Reclamación colectiva Nº 239/2024 Confederación Sindical ELA c. España 35
5. CONCLUSIONES 38
BIBLIOGRAFÍA 42

ABREVIATURAS

CEDH	Convenio Europeo de Derechos Humanos
CGIL	Confederazione Generale Italiana del Lavoro
CCOO	Comisiones Obreras
CEDS	Comité Europeo de Derechos Sociales
CIG	Confederación Intersindical Galega
CSE	Carta Social Europea
CSEr	Carta Social Europea Revisada
EUROMIL	European Organisation of Military Associations and Trade Unions
SMI	Salario Mínimo Interprofesional
UFP	Unión Federal de Policía
UGT	Unión General de Trabajadores

I. INTRODUCCIÓN

Con el objeto de alcanzar la tan ansiada justicia social por parte de los Estados, estos deben adoptar inevitablemente las disposiciones que emanan del ámbito internacional y adaptarlas a la legislación vigente en función de su contexto social.

Para ello, el Consejo de Europa cuenta con uno de los mejores instrumentos, la Carta Social Europea, que, junto al Comité Europeo de Derechos Sociales como órgano encargado de vigilar su cumplimiento, suponen una garantía plena de la protección de los derechos sociales en los Estados miembros que se acogen a ella.

La conocida como Constitución Social de Europa comprende el catálogo de derechos sociolaborales más completo y ambicioso, ostentando además un proceso de ratificación bastante particular en el que cada Estado puede elegir, con limitaciones, los artículos que desea asumir y los que no. Esta flexibilidad genera una mayor adaptabilidad a los principios que derivan de la Carta.

Con relación a España, se ha producido una gran demora en la adopción del sistema completo que prevé este instrumento hasta lograr la plena efectividad de las disposiciones que emanan del mismo y de las resoluciones de su órgano de control. No ha sido hasta 2021 que se ha ratificado la versión revisada de la Carta, adoptando al mismo tiempo el procedimiento de reclamaciones colectivas, con el objeto de implementar nuevas medidas para mejorar la protección de los derechos laborales en el país.

En los siguientes capítulos se pretende analizar la evolución de la Carta Social Europea en nuestro país para evidenciar la trascendencia que esta tiene sobre la legislación laboral española, teniendo en cuenta las resoluciones del Comité Europeo de Derechos Sociales y su aplicación por parte de los órganos jurisdiccionales nacionales.

Con este fin, a continuación, se introducirán los aspectos más relevantes de la Carta y sus posteriores modificaciones para después enfocarnos en el sistema de reclamaciones colectivas y su funcionamiento. Seguidamente, se hará referencia a cómo ha influido este instrumento en la garantía de los derechos laborales en nuestro país y, por último, se realizará un análisis de las diferentes reclamaciones colectivas presentadas contra España al amparo del procedimiento mencionado.

2. LA CARTA SOCIAL EUROPEA Y SU SISTEMA DE RECLAMACIONES COLECTIVAS

2.1 La Carta Social Europea

La Carta Social Europea, de ahora en adelante CSE o la Carta, es un tratado internacional considerado el instrumento "más emblemático del derecho europeo de los derechos sociales o, si se prefiere, del derecho social de los derechos humanos"[1]. Su firma se produjo en Turín el 18 de octubre de 1961, entrando en vigor el 26 de febrero de 1965, como complemento del Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales (CEDH), acordado en Roma el 4 de noviembre de 1950. Ambos instrumentos, CEDH y CSE, han de ser interpretados de manera conjunta debido a la indivisibilidad de los derechos humanos, que imposibilita considerar a los derechos civiles y políticos y a los derechos económicos y sociales de forma aislada[2].

Una de las principales finalidades de la CSE es hacer constar que los derechos sociales han de ser reconocidos del mismo modo que el resto de derechos humanos y que es necesaria su interrelación e indivisibilidad, tal como se establece en el propio preámbulo, se debe "preservar la naturaleza indivisible de todos los derechos humanos, sean derechos civiles, políticos, económicos, sociales o culturales"[3].

No obstante, hay que tener en cuenta que la Carta ha ido evolucionando desde su adopción por los numerosos cambios sociales y políticos producidos en Europa y por la necesidad de ser reformada para ampliar el catálogo de derechos del que dispone, así como los sistemas de control y garantía de los mismos.

De este modo, la CSE se ha visto completada con tres protocolos: el Protocolo adicional de 1988 por el que se amplían los derechos sociales y económicos garantizados; el Protocolo de enmienda de 1991 por el que se mejoran los mecanismos de control del cumplimiento de las disposiciones por parte de los Estados; y el Protocolo adicional de 1995 en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas. Además, en 1996 se adoptó la Carta Social Europea revisada (CSEr).

[1] Quesada, L.J., & Beltrán, M. C. S. (2016). Desafíos para la protección de los derechos sociales en Europa: la Carta Social Europea. *Revista de Administración Pública*, 47, pp. 275-308.

[2] González, G. G. (2019). El sinuoso e inconcluso proceso de adhesión de España a la Carta Social Europea: resistencias, imperfecciones y retos de futuro. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9 (1), p.197.

[3] Preámbulo de la CSE revisada.

De este modo, la versión originaria se está viendo gradualmente sustituida por la revisada. En ella se incorporan todos los derechos ya previstos en la Carta inicial, agregando nuevos derechos y enmiendas[4]. Principalmente se añaden ocho nuevos derechos sociales a la Parte II (artículos 24 a 31): derecho a protección en caso de despido, derecho de los trabajadores a la protección de sus créditos en caso de insolvencia de su empresario, derecho a la dignidad en el trabajo, derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y a la igualdad de trabajo, derecho de los representantes de los trabajadores a protección en la empresa y facilidades que se les deberían conceder, derecho a información y consulta en los procedimientos de despido colectivo, derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social, y derecho a la vivienda.

La CSEr en su Parte III establece en el artículo A una serie de obligaciones para las Partes, indicando que cada una de ellas se compromete[5]:

b) a considerarse obligada por al menos seis de los nueve artículos siguientes de la Parte II de la Carta: artículos 1, 5, 6, 7, 12, 13, 16, 19 y 20;

c) a considerarse obligada por un número adicional de artículos o párrafos numerados de la Parte II de la Carta que ella elija, siempre que el número total de los artículos y de los párrafos numerados a los que quedará obligada no sea inferior a dieciséis artículos o a sesenta y tres párrafos numerados.

Se trata de un mecanismo de ratificación «a la carta» que deja un margen de elección a las Partes de aquellos artículos que más se ajustan a sus intereses.

Las relaciones laborales constituyen un ámbito bastante complicado, dado que las reglas y las prácticas son muy divergentes en los diferentes países[6]. Es por ello por lo que la flexibilidad que ofrece la CSE a la hora de adoptar sus disposiciones por parte de los Estados es clave para que los mismos se propongan una modificación de sus legislaciones y políticas en cuanto a la protección de derechos sociales.

[4] En las enmiendas se hace referencia a algunos aspectos que cuentan con gran relevancia en la actualidad como son una mejor protección de las personas discapacitadas o una mejora de la igualdad de género en todos los ámbitos cubiertos por el tratado.

[5] Consejo De Europa (1996). Carta Social Europea Revisada. Parte III ARTÍCULO A: Obligaciones.

[6] Belorgey, J. M. (2002). La gestion des conflits du travail en Europe: le choc des cultures. *Droit social*, (12), pp.1125-1130.

Pero esta flexibilidad, al mismo tiempo, supone un inconveniente al tener estos la posibilidad de salvar sus puntos deficitarios aceptando solo aquellos artículos que no les comprometen a demasiados esfuerzos[7].

Por otro lado, la Carta cuenta con un sistema de control de su aplicación basado en el examen que realiza el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS) de los informes nacionales que presentan anualmente los Estados miembros sobre cómo están implementando en la ley y en la práctica las distintas disposiciones que han aceptado. Del mismo modo, prevé un sistema de denuncia colectiva por el que se permite, entre otras cosas, a los sindicatos y organizaciones no gubernamentales presentar reclamaciones colectivas, pero únicamente para aquellos Estados que hayan ratificado el Protocolo de 1995. En todo caso, la tutela multinivel de los derechos fundamentales laborales constituye, sin duda, uno de los fenómenos con mayor impacto en la evolución del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de las últimas décadas[8].

2.2 El sistema de Reclamaciones Colectivas

Como ya hemos señalado, los mecanismos de control de los que está provista la CSE para garantizar el cumplimiento de sus disposiciones son dos.

Por un lado, el sistema de informes al que están sometidos todos los Estados que han ratificado la CSE originaria y/o revisada promueve que cada país analice la aplicación en su legislación interna y en la práctica de los contenidos que periódicamente procedan, en base a los grupos temáticos establecidos para ese año[9]. De este modo, deben presentar un informe que es examinado por el CEDS, el cual emite las correspondientes conclusiones anualmente indicando si las situaciones nacionales que describen se ajustan a la Carta, con objeto de que, si se declarase disconforme, el Estado ponga la situación en conformidad.

[7] Belorgey, J. M. (2007). La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: el Comité Europeo de Derechos Sociales. *Revista de Derecho Político*, núm. 70, pp.349-377.

[8] Vivero Serrano, J. B., & Vicente Andrés, R. (2021). La ratificación por España del Protocolo a la Carta Social Europea sobre reclamaciones colectivas. Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, nº151, p. 255.

[9] Consejo de Europa, *Carta Social Europea* de 18 de octubre de 1961; Parte IV; artículos 21-29.

Cada una de las Partes contratantes envía dicho informe a aquéllas de sus organizaciones nacionales que estén afiliadas a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores que sean invitadas, con objeto de que realicen las observaciones que consideren oportunas. Por su parte, el Secretario General remite una copia de esos informes a las organizaciones internacionales no gubernamentales especialmente calificadas en las materias reguladas en la Carta[10].

El seguimiento de las conclusiones del CEDS está garantizado por el Comité de Ministros del Consejo de Europa, apoyado por un Comité Gubernamental integrado por los representantes de los Gobiernos de los Estados parte en la Carta. Si un Estado no adopta las medidas pertinentes, el Comité de Ministros podrá emitir una recomendación individual hacia dicho Estado para que cambie la situación en la ley y/o en la práctica.

Se trata de un sistema bastante deficiente por no permitir una respuesta ágil a las situaciones nacionales que lo requieran y por centrarse en una sola temática.

En cambio, el procedimiento de reclamaciones colectivas, de carácter facultativo para los Estados Partes sí que permite un análisis individualizado de casos, de ahí nuestro interés por este procedimiento y nuestra consideración de que requiere un análisis más exhaustivo de su funcionamiento.

No obstante, la primera limitación de este procedimiento viene dada por el hecho de que el acceso al mismo queda supeditado a la ratificación del Protocolo Adicional a la CSE de 1995 que lo regula o realizando una adhesión expresa a través del artículo D.2, Parte IV. Este último mecanismo permite a los Estados declarar mediante notificación dirigida al Secretario General del Consejo de Europa que aceptan la supervisión de sus obligaciones en virtud de lo establecido en el Protocolo y podrá realizarse en el momento de ratificación de la Carta o en cualquier fecha posterior. Ambas vías de ratificación surten los mismos efectos ante el CEDS a la hora de tramitar las reclamaciones colectivas.

El procedimiento se estructura de modo análogo a un procedimiento judicial o cuasi judicial de carácter contradictorio y la reclamación se puede presentar sin que se hayan agotado previamente los procedimientos jurisdiccionales nacionales[11]. La ausencia de la regla del agotamiento de los recursos internos dota al procedimiento de reclamaciones

[10] Consejo de Europa, Carta Social Europea Revisada de 1996; Parte IV; Artículo C, Supervisión del cumplimiento de las obligaciones contenidas en la presente Carta; artículo 23.

[11] Prieto, R. S. (2008). La Carta Social Europea y el Comité Europeo de Derechos Sociales (el sistema de informes y las reclamaciones colectivas). *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, nº11, p.362.

colectivas de un carácter proactivo y preventivo nada despreciable para reducir significativamente el número de litigios ante las jurisdicciones nacionales[12].

Tampoco es necesario que la organización reclamante sea víctima de la violación correspondiente, atribuyéndose así la legitimación activa a:

a. Las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores a que se refiere el apartado 2 del artículo 27 de la Carta[13];
b. Otras organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas como entidades consultivas por el Consejo de Europa y que figuren en la lista elaborada a tal fin por el Comité Gubernamental;
c. Las organizaciones nacionales representativas de empleadores y de trabajadores sometidas a la jurisdicción de la Parte Contratante contra la que se dirige la reclamación[14].

En su artículo 2, el Protocolo prevé la posibilidad de reconocerle el derecho a la presentación de reclamaciones colectivas a cualquier otra organización nacional no gubernamental representativa dentro de su jurisdicción, siempre y cuando tenga especial competencia en las materias que se regulan en la Carta.

Será el Comité el que establezca el conjunto de criterios para evaluar la representatividad de las organizaciones nacionales, teniendo en cuenta especialmente su finalidad social y ámbito de actuación. Se trata de un concepto autónomo con distinto alcance al concepto nacional de representatividad. Por tanto, algunos criterios a utilizar serán, entre otros, el hecho de que un sindicato represente a la gran mayoría de los profesionales del sector de actividad en cuestión o incluso su representatividad a nivel nacional, lo que le va a permitir negociar convenios colectivos. Igualmente, adquiere gran importancia toda la documentación que se anexa al expediente de la reclamación para constatar la veracidad de todos estos aspectos[15].

[12] Quesada, L. J. (2022). La aplicación judicial de la Carta Social Europea en España: nuevas garantías para los derechos sociales tras la ratificación de la versión revisada. *Teoría y Realidad Constitucional, nº50,* pp. 247-290.

[13] Se refiere a las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores y las organizaciones internacionales no gubernamentales reconocidas como entidades consultivas por el Consejo de Europa.

[14] Consejo de Europa (1996). Carta Social Europea Revisada; Artículo D, Reclamaciones Colectivas; artículo 1.

[15] CEDS: Confederación Sindical ELA c. España (12 de marzo de 2024). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectica No. 239/2024, apartado 1.3.

Por tanto, el carácter colectivo y el requisito de representatividad marcan la idiosincrasia de este procedimiento, delimitando la legitimación activa de los agentes sociales que pueden iniciarlo y siendo un motivo recurrente de inadmisión de numerosas quejas. Claro ejemplo de ello es la decisión de inadmisibilidad de 28 de enero de 2020 de la Reclamación Nº 174/2019 (Sindicato CGT YTO France c. Francia), en la cual se alegaba una vulneración del artículo 24 CSE, tanto en lo relativo a una indemnización adecuada en caso de despido abusivo como en lo concerniente al derecho de readmisión. La inadmisión de la reclamación fue motivada por la falta de cumplimiento por parte del sindicato reclamante de la exigencia de representatividad. Lo decisivo fue considerar que, pese a ser una organización representativa a nivel de empresa conforme al Derecho interno, no lo era desde la perspectiva del procedimiento de reclamaciones colectivas[16].

La legitimación pasiva, por su parte, viene condicionada por la asunción del sistema de reclamaciones colectivas a través de cualquiera de sus vías y por la ratificación de la disposición del CSE que contempla el derecho social que se entiende vulnerado.

Se trata de un procedimiento eminentemente escrito en todas sus fases, sin perjuicio de que durante la fase en la que se discute el fondo de la reclamación, las partes puedan solicitar la celebración de una vista o audiencia oral, tal como establece el artículo 7.4 del Protocolo.

Las reclamaciones se dirigen al Secretario General del Consejo de Europa a través del Servicio de la Carta Social Europea para que sean remitidas al CEDS y se examinan siguiendo el orden de recepción, salvo que este, en virtud del artículo 26 del Reglamento interno del Comité, decida dar prioridad al examen de una determinada queja. Se formulan indicando el derecho que se ha visto vulnerado y en qué forma el respectivo Estado ha aplicado insatisfactoriamente la Carta, no solo atendiendo a los incumplimientos de la CSE que deriven de su legislación interna, sino también de las prácticas seguidas en relación con los derechos garantizados en el Tratado[17].

El sujeto pasivo de la reclamación, una vez notificado, podrá realizar alegaciones sobre su admisibilidad y, de resultar admisible, se otorga un plazo para que las partes formulen todas las aclaraciones, informaciones u observaciones que estimen necesarias[18].

[16] Quesada, L. J. (2021). Crónica de la jurisprudencia del Comité Europeo De Derechos Sociales- 2020. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), p.188.

[17] Vivero Serrano, J. B., & Vicente Andrés, R. (2021). La ratificación por España…op. cit., *nº151*, p.270.

[18] Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995; artículo 7, apartado 1.

Ahora bien, el CEDS tiene la posibilidad de declarar admisible o inadmisible cualquier reclamación colectiva, sin haber invitado al Estado interesado a presentar observaciones, en el caso de considerar que las condiciones de admisibilidad se encuentran manifiestamente cumplidas o incumplidas[19].

También cabe la posibilidad de que se adopten medidas excepcionales inmediatas para evitar daños irreparables o daños a las personas interesadas que puedan producir dichos incumplimientos. Se trata de un instrumento jurídico que puede indicarse en cualquier momento del procedimiento y que puede acordarse de oficio o a instancia de parte, en cuyo caso se debe concretar las razones y las consecuencias a evitar. A través del pronunciamiento de la decisión sobre medidas inmediatas se exhorta al demandado a que se abstenga urgentemente de determinada actuación o adopte dichas medidas solicitadas[20].

En fase de examen de fondo, el Presidente del Comité invita a la organización reclamante a formular alegaciones, que son trasladadas al Estado demandado para que emita su correspondiente réplica, si cabe. Se prevé también la intervención de terceros en este procedimiento con el fin de que presenten las observaciones que consideren oportunas. Estos podrán ser principalmente las organizaciones internacionales de empleadores y de trabajadores previstas en el artículo 27.2 CSE, y, de forma más excepcional, otros Estados miembros que hayan aceptado el procedimiento de reclamaciones colectivas. Además, el Presidente del Comité podrá invitar a cualquier organización, institución o persona a presentar observaciones[21].

El CEDS se encarga de analizar el conflicto y de adoptar una decisión sobre el fondo del asunto para comunicárselo a las partes intervinientes y al Comité de Ministros del Consejo de Europa[22], el cual emitirá una resolución por mayoría de los votantes con objeto de que el Estado demandado adopte las medidas pertinentes para mejorar la situación denunciada[23]. Si procede, podrá formular también una recomendación, por mayoría de dos tercios, cuando dicho Estado no indique su intención de armonizar la situación

[19] Vivero Serrano, J. B., & Vicente Andrés, R. (2021). La ratificación por España… op. cit., p.272.

[20] . Beltrán, C. S. (2023). La efectividad de la Carta Social Europea en la Cañada Real Galiana: análisis jurídico de las pioneras medidas inmediatas instadas al gobierno español por el Comité Europeo de Derechos Sociales. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales, 13*(1), p.12.

[21] Reglamento del Procedimiento del Comité Europeo de Derechos Sociales; artículos 32 y 32A.1.

[22] Está formado por los ministros de asuntos exteriores de los Estados miembros o sus representantes permanentes ante esa organización internacional.

[23] Quesada, L. J. (2012). La armonización procesal europea en materia de derechos fundamentales tras el Tratado de Lisboa: el caso de los derechos sociales. *La armonización del derecho procesal tras el Tratado de Lisboa*, pp.35-67. Thomson Reuters Aranzadi.

nacional objeto de reclamación colectiva con el estándar derivado de la CSE. Tanto la recomendación como la resolución carecen de eficacia ejecutiva, aunque coadyuvan a hacer operativas las decisiones del CEDS[24].

La decisión no podrá publicarse hasta que se adopte la correspondiente resolución o recomendación o antes de que transcurran 4 meses desde que se remitió al Comité de Ministros[25].

La efectividad de este sistema frente al de elaboración de informes se ve reflejada en la rapidez en los pronunciamientos del Comité sobre la admisibilidad de la reclamación, aproximadamente 4 meses, y sobre la resolución del fondo del asunto, produciéndose esta durante los 7 meses posteriores a la presentación.

El Comité de Ministros no puede anular la evaluación jurídica realizada por el CEDS, pero cabe destacar su papel esencial al contribuir a hacer operativas las decisiones, dando así un efecto concreto a los derechos garantizados por la Carta. Además, en los casos en los que el CEDS no constata ninguna violación de las disposiciones del tratado, el Comité de Ministros adopta una resolución que pone fin al procedimiento.

Las decisiones del CEDS representan una interpretación autoritativa de las disposiciones de la Carta y los Estados Partes tienen la obligación de cooperar con este órgano. Si ignoran o no tienen en cuenta estas decisiones estarían faltando a la buena fe en el cumplimiento de las obligaciones que se han obligado a respetar en virtud de la Carta[26].

Aunque dichas decisiones pueden inspirar las decisiones judiciales internas, no podría afirmarse que estas sean jurisprudencia en sentido estricto. Cabe entender que su resultado da lugar a un reconocimiento o declaración de que uno de los derechos ha sido vulnerado, sin embargo, no constituyen la culminación de un litigio existente entre dos partes ni del acceso a la tutela judicial efectiva en el ámbito internacional en materia de derechos sociales[27].

---

[24] Vivero Serrano, J. B., & Vicente Andrés, R. (2021). La ratificación por España…op. cit., p.276.

[25] Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, en el que se establece un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo el 9 de noviembre de 1995; artículo 8, apartado 2.

[26] Consejo de Europa. El procedimiento de Reclamaciones Colectivas. Disponible en: https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/collective-complaints-procedure1#{%22232231907%22:[4]}

[27] Villanueva, J. M. S. C. (2021). La aplicabilidad de la Carta Social Europea por los órganos jurisdiccionales españoles: reflexiones desde la perspectiva de la regulación de los recursos de casación laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, pp.190.

3. ESPAÑA EN LA CARTA SOCIAL EUROPEA

Por lo que concierne a nuestro país, la ratificación de la CSE de 1961 se produjo el 29 de abril de 1980 y la correspondiente a los Protocolos adicionales N.º 128 y N.º 142 el 24 de enero de 2000. Pese a haber firmado la CSEr de 1996 con fecha de 23 de octubre de 2000, su ratificación no tuvo lugar hasta el 17 de mayo de 2021.

Este último y reciente paso parece hundir sus raíces en la pandemia de la COVID-19. La grave crisis provocada ha evidenciado las carencias existentes y ha logrado que se refuercen los sistemas de control de la Carta[28]. El CEDS adoptó el 24 de marzo de 2021 una Declaración sobre la COVID-19 y los derechos sociales en la que se expone la evidente afectación de esta crisis a los derechos consagrados en la CSE, tales como el empleo y condiciones laborales equitativas o la seguridad social[29]. Con ella se pretende enfatizar que las obligaciones establecidas en la Carta deben servir como hoja de ruta en los Estados parte, ya que solamente la inversión en derechos sociales y en su puesta en práctica podrá atenuar el impacto negativo de la pandemia y acelerará la recuperación social y económica[30].

Es por ello por lo que el paso se dio con el Acuerdo de coalición progresista entre el PSOE y Unidas Podemos formalizado el 30 de diciembre de 2019, que incluía entre sus compromisos la ratificación de la CSEr y el Protocolo Adicional a la CSE sobre reclamaciones colectivas, además de hacer referencia a la Carta y sus recomendaciones para asegurar una mejora directa de derechos laborales en nuestro país como la subida del Salario Mínimo Interprofesional (SMI)[31].

No obstante, hasta entonces se ha demostrado una falta de compromiso por parte de España que ha venido ligada de la ausencia de interés en la clase política y que ha tenido que ser reforzada por la aplicación judicial de los estándares internacionales en la resolución de determinados casos que así lo requerían. Los órganos judiciales españoles han utilizado la "jurisprudencia" del CEDS en numerosas ocasiones previamente a la

[28] Beltrán, C. S. (2021). La Carta Social Europea y el Protocolo de reclamaciones colectivas: los derechos sociales en clave de efectividad. *NET 21*, p.1.

[29] CEDS (24 de marzo de 2021). Déclaration sur la Covid-19 et les droits sociaux.

[30] Quesada, L. J. (2021). La Carta Social Europea como tratado europeo de los derechos sociales por excelencia y su mayor relevancia en el contexto de la pandemia de COVID-19. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 460, p.68.

[31] Gómez Salado, M. Á. (2020). Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado "Coalición Progresista": un análisis jurídico laboral. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 5 (1), 215-242.

ratificación de la versión revisada, lo cual supone un ejemplo de su efectividad como instrumento de garantía supranacional de los derechos sociales[32].

En concreto, nuestros tribunales se han remitido al sistema de la Carta, por ejemplo, al examinar el Real Decreto-ley 28/2012, de 30 de noviembre, de medidas de consolidación y garantía del sistema de la Seguridad Social y considerar que vulneraba el art.12.3 CSE. Esta disposición de la Carta establece que, "para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la seguridad social, las Partes se comprometen a esforzarse por elevar progresivamente el nivel del régimen de seguridad social". Sin embargo, el Decreto- ley introducía una modificación en cuanto al incremento de las pensiones determinando que éste sería del 1%, desvinculándolo del índice de precios al consumo (IPC), tal como se venía realizando. Los pensionistas impugnaron la situación ante los tribunales españoles invocando la mencionada disposición de la Carta y fundamentando su pretensión también en las decisiones de fondo del CEDS de 7 de diciembre de 2012 referentes a las reclamaciones 76, 77, 78, 79 y 80 presentadas por federaciones y sindicatos de pensionistas por reformas que afectaban notablemente a este colectivo. La doctrina del CEDS a la que se acogieron los demandantes españoles tuvo una favorable acogida en las sentencias dictadas por el Juzgado de lo social de Barcelona Núm.12 de 4, 5 y 7 de septiembre de 2015 (Rec. 220/2014, Rec. 481/2013 y Núm. 291/2015), en las que se interpreta que la norma atenta claramente al Tratado internacional y a las decisiones de fondo efectuadas por el CEDS.

Otro importante ejemplo de la aplicabilidad directa de la Carta es el correspondiente a la controversia que se produjo con el período de prueba del contrato de apoyo a emprendedores creado en nuestro país con la introducción de la reforma laboral a través del Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. La diferencia que este presentaba frente a lo establecido para otras modalidades contractuales previstas en el Estatuto de los Trabajadores era un período de prueba de un año. Esta decisión llevó a que numerosos interlocutores sociales como los sindicatos más representativos en el país, Unión General de Trabajadores (UGT) y Comisiones Obreras (CCOO), impugnaran la disposición ante los órganos jurisdiccionales nacionales y las instancias internacionales.

[32] Quesada, L.J., & Beltrán, M. C. S. (2016). Desafíos para la protección de los derechos sociales…,op. cit., p.284.

A la vista de la situación, los juzgados y tribunales ordinarios españoles han tenido que pronunciarse acerca del tema, siendo la más trascendental la Sentencia del Juzgado de lo Social Núm. 2 de Barcelona de 19 de noviembre de 2013 (Núm. 412/2013), por dejar sin efecto la normativa nacional en base a una vulneración del artículo 4.4 CSE, por el que se reconoce el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación del empleo.

Esta interpretación ha sido continuada en numerosas sentencias de diferentes juzgados de lo social[33]. Todas ellas se han basado en la Reclamación Núm. 65/2011 interpuesta por la Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad (GENOP-DEI) y la Confederación de Funcionarios Públicos (ADEDY) contra Grecia, tras la adopción de la Ley 3899/2010, de 17 de diciembre, en la que el art.17.5.a) ampliaba el período de prueba de todos los trabajadores hasta doce meses[34]. La decisión de fondo adoptada por el CEDS determinó que el mencionado artículo de la ley vulneraba el artículo 4.4 CSE caracterizando la amplia duración de ese período como no razonable porque daba la posibilidad al empresario de celebrar contratos temporales encubiertos sin necesidad de fundamentarlos en una causa.

Con esta interpretación, los jueces españoles resolvieron el litigio en los mismos términos que el CEDS, el cual entiende que el marco jurídico del período de prueba de los contratos no puede permitir que la duración sea muy larga de manera que se prive al trabajador de los derechos que tiene atribuidos en materia de preaviso e indemnización.

Habiendo evocado los pronunciamientos del CEDS ya en el ámbito judicial y ante la necesidad de utilizar un sistema más eficiente para denunciar situaciones de vulneración de derechos sociales, España decidió adoptar el sistema de reclamaciones colectivas de manera simultánea a la ratificación de la versión revisada de la Carta.

Este procedimiento ha llegado con una demora de más de 20 años bastante incomprensible en vistas a la sensibilidad política existente por los derechos sociales como se ha venido demostrando por otros cauces. En efecto, fuimos el tercer país en ratificar el Protocolo facultativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales

[33] Véanse, por ejemplo, Sentencia del Juzgado de lo Social de Tarragona Núm. 1 de 2 de abril de 2014 (Núm. 179/2014); Sentencia del Juzgado de lo Social de Mataró Núm. 1 de 29 de abril de 2014 / Núm. 114/2014) y Sentencia del Juzgado de lo Social de Toledo Núm. 1 de 27 de noviembre de 2014 (Núm. 536/2014).

[34] CEDS: Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad (GENOP-DEI) y Confederación de Funcionarios Públicos (ADEDY) c. Grecia (21 de febrero de 2011). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva 65/2011.

y Culturales, adoptado por el Consejo de Derechos Humanos de Naciones Unidas, en Nueva York el 10 de diciembre de 2008[35]. Además de ello, hemos ratificado 137 Convenios de la OIT entre los que se contempla la protección de numerosos derechos sociales[36].

Sin embargo, cuando en el Acuerdo de Consejo de Ministros, de 10 de noviembre de 2020, se remitía la CSEr a las Cortes Generales para que se autorizase la manifestación del consentimiento de España para obligarse por dicho tratado, se constata la fuerte oposición a la ratificación del Protocolo sobre reclamaciones colectivas de 1995.

A pesar de todo, el 29 de abril de 2021 es otorgado el instrumento de ratificación de la CSEr, publicado en el BOE de 11 de junio de 2021 y siendo finalmente depositado el 17 de mayo de ese mismo año, aceptando la totalidad de sus 98 párrafos. La entrada en vigor se produce el 1 de julio de 2021, en aplicación del artículo K.3 de la Parte IV de la Carta. Y es en este mismo instrumento en el que se incluye una declaración expresa de aceptación del procedimiento de reclamaciones colectivas: "En relación a la parte IV, artículo D, párrafo 2, de la Carta Social Europea (revisada), España declara que acepta la supervisión de sus obligaciones contraídas en la Carta según lo que establece el procedimiento recogido en el Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que desarrolla un sistema de reclamaciones colectivas, hecho en Estrasburgo, el 9 de noviembre de 1995."

Lo importante finalmente es que la ratificación se ha producido comportando un claro "Compromiso de España por la defensa y la promoción plena de los derechos sociales"[37]. Se muestra así a la comunidad internacional y a la ciudadanía "que los derechos sociales y el bienestar de las personas son espacios ganados para una democracia mejor en los que ya no es posible retroceder"[38].

---

[35] BOE-A-2013-2081 (25 de febrero de 2013). Instrumento de Ratificación del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 10 de diciembre de 2008.

[36] Como, por ejemplo, Convenio (núm. 3) sobre la protección de la maternidad, 1919; Convenio (núm. 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949; Convenio (núm. 100) sobre igualdad de remuneración, 1951. Disponibles en: https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:11200:::::P11200_INSTRUMENT_SORT:2.

[37] Karin Lukas, presidenta del CEDS, en el acto de ratificación solemne del tratado internacional por parte de España.

[38] Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, La Moncloa (17 de mayo de 2021). *España ratifica la Carta Social Europea Revisada.* [Comunicado de prensa]. https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/exteriores/Paginas/2021/170521-carta-social.aspx

4. LAS RECLAMACIONES COLECTIVAS PRESENTADAS CONTRA ESPAÑA

Desde que se ratificó el Protocolo hasta el 1 de junio de 2024, se han presentado 10 quejas contra el incumplimiento por parte de España de algunas disposiciones de la CSEr. Como todavía la mayoría no se han resuelto, procede comentar cada una de ellas en función de los derechos que se han visto violados en cada situación e, igualmente, analizar las observaciones del Gobierno de España y de las organizaciones competentes para intervenir en el proceso, como es el caso de algunas organizaciones de empleadores.

Los aspectos a destacar de cada reclamación son principalmente el objeto de la misma, para conocer en qué medida el Estado no garantiza una correcta aplicación de las disposiciones de la CSEr que ha aceptado y cuál es la normativa o práctica que lleva a esta conclusión; así como detallar el cumplimiento de los requisitos por parte de la organización querellante para comprobar si cuenta con legitimación activa para presentar reclamaciones colectivas, condición esencial para iniciar este trámite.

Teniendo en cuenta que la mayoría están pendientes de resolución, cabe mencionar la doctrina del CEDS en reclamaciones similares incluida en cada escrito, ya que permite tener una aproximación de cómo podría llegar a resolverse el caso planteado. Los criterios interpretativos del Comité pueden variar según las circunstancias, pero en lo que se refiere a admisibilidad, se atiende sobre todo a las exigencias del artículo 4 del Protocolo.

Se exponen a continuación todas ellas siguiendo un orden cronológico según fueron registradas ante el Secretario General del Consejo de Europa[39].

4.1. Reclamación Colectiva Nº 206/2022 de Defence for Children International (DCI), European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA), Magistrats Européens pour la Démocratie et les Libertés (MEDEL), Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) e International Movement ATD Fourth World c. España.

[39] Los epígrafes en los que se analizan estos casos han sido elaborados íntegramente a partir de la documentación presentada y generada en cada caso por el Comité. Toda la documentación se relaciona en la bibliografía anexa al presente trabajo.

La primera reclamación colectiva presentada contra España fue la iniciada por DCI, FEANTSA, MEDEL, CCOO y ATD Fourth World, el 2 de marzo de 2022.
El objeto es denunciar el corte de energía producido en octubre de 2020 en los sectores 5 y 6 de la barriada de Cañada Real Galiana en Madrid. Se alega que el Estado no ha adoptado ninguna medida encaminada a restablecer el suministro eléctrico ni a proporcionar a los interesados fuentes alternativas de electricidad.
Dado que los hechos tienen un grave impacto en la vida y la salud de los habitantes, siendo estos mayormente personas vulnerables como niños, personas mayores o discapacitados, se solicita al Comité que examine la denuncia con carácter prioritario y se indiquen las medidas inmediatas pertinentes al Gobierno.

Con fecha del 19 de octubre de 2022, el CEDS declara la admisibilidad de la reclamación y se solicita la adopción de medidas inmediatas por parte del Gobierno con el fin de evitar daños graves e irreparables a las personas afectadas.
En dicha decisión se reconoce la legitimación activa para presentar la reclamación por tratarse de organizaciones internacionales no gubernamentales incluidas en la lista establecida por el Comité Gubernamental con derecho a presentar quejas ante el Comité. Por lo que respecta a DCI, FEANTSA y ATD Fourth World, el Comité ya ha declarado su competencia en el marco del procedimiento de reclamaciones colectivas al haberse admitido otras denuncias precedentes presentadas contra otros países[40]. En cuanto a MEDEL, reconoce ser una organización que entre sus objetivos abarca el garantizar la defensa de los derechos de las minorías, razón por la que el Comité considera que tiene una competencia particular en el asunto que se trata. Por último, se considera que CCOO es un sindicato representativo a efectos de este procedimiento por su representación en el ámbito nacional español debido a su gran número de afiliados.

Las organizaciones denunciantes entienden que la situación expuesta produce una violación de los siguientes artículos de la Carta: artículo 11 (derecho a la protección de la salud), artículo 15 (derecho de las personas discapacitadas a la autonomía, a la integración social y a la participación en la vida de la comunidad), artículo 16 (derecho de la familia

[40] DCI c. Bélgica, Reclamación Colectiva No. 69/2011, decisión sobre admisibilidad de 7 de diciembre de 2011; FEANTSA c. Bélgica, Reclamación Colectiva No. 203/2021, decisión sobre admisibilidad de 6 de julio de 2022; ATD Fourth World c. Francia, Reclamación Colectiva No. 33/2006, decisión sobre admisibilidad de 12 de junio de 2006.

a protección social, jurídica y económica), artículo 17 (derecho de los niños y jóvenes a protección social, jurídica y económica), artículo 20 (derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin discriminación por razón del sexo), artículo 23 (derecho de las personas de edad avanzada a protección social), artículo 27 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato), artículo 30 (derecho a protección contra la pobreza y la exclusión social), artículo 31 (derecho a la vivienda) y el artículo E (no discriminación) en conjunto con cada una de las disposiciones pertinentes de la CSEr.

La respuesta del Gobierno ante la reclamación y la solicitud de medidas inmediatas va dirigida a exponer el riesgo que podría suponer para la integridad y la vida de los ocupantes de dichas viviendas el adoptar de forma tan urgente algunas de las medidas propuestas. En las observaciones sobre el fondo se solicita al Comité que se declare que ninguno de los derechos mencionados ha sido vulnerado por España y se invita a sus miembros a desplazarse a Madrid para conocer *in situ* el terreno y poder hacer así un examen acertado de los hechos.

En respuesta a la invitación del CEDS, el Defensor del Pueblo formula observaciones, en las que, además de considerar que se podrían iniciar planes coordinados que contemplen soluciones de emergencia, concluye que: "Todo este estado de cosas está propiciando una vulneración del derecho a una vida digna de un amplio colectivo de personas", y que: "Tal situación se prolonga por un periodo de tiempo que, para un Estado social y democrático de Derecho, a juicio de esta institución, resulta inaceptable"[41].

Ante la situación presentada, es posible que el CEDS resuelva sobre la existencia de una violación agravada si efectivamente la decisión final fuere de signo condenatorio. Está prevista para cuando se haya producido una violación de derechos humanos que afecte de forma significativa a colectivos especialmente vulnerables y, al mismo tiempo, haya habido una actuación de los poderes públicos en la que, además de no adoptar medidas respecto de los autores de la violación, hayan participado activamente en ella[42].

Una resolución en este aspecto fue la adoptada en la decisión sobre el fondo de 25 de junio de 2010 acerca de la Reclamación Colectiva No. 58/2009 de Centre on Housing

[41] Documento- caso No.6 (30 de marzo de 2023). Observaciones del Defensor del Pueblo. IV. Conclusiones, puntos 6 y 7.

[42] Beltrán, C. S. (2023). La efectividad de la Carta Social Europea… op.cit., p.17.

Rights and Evictions (COHRE) c. Italia. Este pronunciamiento se dio porque se estaba denunciando una situación en la que no se respetaban los valores esenciales inherentes a la dignidad humana, la no discriminación y las expulsiones respecto de los campamentos de la población romaní y sinti.

4.2 Reclamación Colectiva Nº 207/2022 Unión General de Trabajadores (UGT) c. España.

La primera reclamación colectiva presentada contra España y oficialmente procesada por parte del Comité ha sido la Nº 207/2022, en la que la Unión General de Trabajadores (UGT), con fecha de 24 de marzo de 2022, denuncia que la legislación española sobre despidos individuales sin justa causa infringe el artículo 24 CSEr (derecho a la protección en caso de despido) en relación con el sistema de cálculo que se establece para las indemnizaciones por despido improcedente, al considerarse que éste es insuficiente para reparar los daños reales que se derivan de la situación[43]. El hecho de que la normativa nacional imponga un límite máximo para estas indemnizaciones no permite reconocer un daño mayor sufrido por la persona trabajadora y está desvinculado de la función disuasoria que, conforme a la Carta, la indemnización debería tener.

En lo concerniente a la admisibilidad de la reclamación colectiva, fue declarada admisible con fecha del 14 de septiembre de 2022 por ser UGT uno de los sindicatos de clase más representativos en el ámbito estatal y contar con plena legitimación activa para presentar la reclamación al estar incluida entre las organizaciones nacionales que el Protocolo prevé como competentes para ello, además de haber venido presentando observaciones ante el Comité en el contexto del sistema de informes en numerosas ocasiones.

La Organización Internacional de Empleadores (OIE) decide presentar observaciones a la reclamación, con la asistencia de su afiliada la Confederación Española de

[43] Principalmente, la normativa que regula el despido improcedente en nuestro país es el artículo 56 del RDL 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, junto con el artículo 110 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, reguladora de la jurisdicción social.

Organizaciones Empresariales (CEOE). Entiende que la reclamación colectiva debe ser desestimada principalmente porque el uso de este sistema desvirtúa el objetivo del diálogo social y la negociación como instrumentos para solucionar los desacuerdos. Expone cómo es la regulación de los despidos improcedentes en España y considera incomprensible que se cuestione la disconformidad con el artículo 24 CSEr.

Las observaciones del Gobierno ante la reclamación van encaminadas a demostrar que el sistema establecido para el despido improcedente se ajusta a lo dispuesto en el artículo 24 de la Carta por considerar que la indemnización permite resarcir al trabajador de los daños y perjuicios causados por el despido.

En la réplica de UGT a las observaciones planteadas por la OIE y por el Gobierno se expone que: "El sistema normativo español y su aplicación práctica es análogo al de otros países, respecto de los cuales el CEDS ya ha declarado la disconformidad, por no existir ni un margen de valoración judicial suficiente de los daños reales (y su efecto disuasorio) ni vía alternativa efectiva, relegada a lo meramente hipotético y residual o episódico". Importante mención también a la respuesta a los planteamientos de la OIE al exponer que una ley nacional no deja de ser disconforme con la CSEr porque no se haya alcanzado un acuerdo para su reforma en sede de Diálogo Social.

Entre el 18 y el 22 de marzo de 2024, el CEDS se pronunció acerca de esta reclamación. La decisión de fondo aún no es pública, a esperas de que el Comité de Ministros adopte una resolución o una recomendación, o a más tardar 4 meses después de haberse transmitido a dicho Comité.

A la espera de la decisión del CEDS, podemos adelantar varias conjeturas. En primer lugar, en las Conclusiones de 2023 adoptadas en el marco del procedimiento de elaboración de informes acerca de los artículos de la CSE relacionados con la infancia, la familia y los migrantes, se puede observar la posición del CEDS sobre esta cuestión. En referencia al artículo 8.2 CSEr sobre el derecho de las trabajadoras a la protección de la maternidad, concluye que la situación en nuestro país está en disconformidad con este artículo debido a que los motivos para el despido de una trabajadora durante el embarazo o el disfrute del permiso de maternidad exceden de las excepciones permitidas. Declara que tampoco es conforme con la disposición porque en el caso de que la readmisión al puesto de trabajo resultara imposible, el juez no puede conceder una indemnización adecuada para compensar todos los perjuicios sufridos.

En cuanto a la doctrina del CEDS, la organización querellante alude en su reclamación a la Decisión de Fondo de 11 de septiembre de 2019, en la Reclamación Nº 158/2017, presentada por la Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) c. Italia, país con una normativa análoga a la española en estos términos. En este caso, la reclamación fue estimada por entenderse que los sistemas de establecimiento predeterminado y automático de las cuantías indemnizatorias por despidos arbitrarios o sin causa justificada es contrario al sistema de la CSEr.

A la luz de los argumentos expuestos por el propio Comité se puede observar que la decisión de fondo de la reclamación va a ir orientada a reconocer efectivamente la violación del artículo 24 CSEr, cumpliendo así el objetivo de UGT con la presentación de la reclamación.

4.3. Reclamación Colectiva Nº 218/2022 Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) c. España.

El 18 de noviembre de 2022 Comisiones Obreras (CCOO) registra la Reclamación Colectiva Nº 218/2022 que tiene el mismo objeto que la que hemos tratado en el epígrafe anterior. Aunque propone que se resuelvan conjuntamente, defiende que en este caso plantea motivos que van más allá de la imposibilidad de probar daños adicionales ante un despido injusto.

El objeto es que se declare la disconformidad con el artículo 24.b de la Carta por no permitirse al órgano judicial valorar la readmisión como vía de reparación adecuada ante el despido injusto, especialmente cuando el despido suponga una actuación fraudulenta. Otro de los argumentos empleados es la no garantía del reembolso de los salarios de tramitación en los despidos improcedentes en los que se opta por la extinción del contrato. También se incorporan a la reclamación otros aspectos como la consideración de que la indemnización debe cubrir una cuantía reparadora y disuasoria, que afecta sobre todo a los casos en los que el trabajador ha estado sujeto de forma sistemática a una contratación temporal fraudulenta o abusiva.

Respecto a su legitimación para presentar la reclamación, CCOO afirma ser la organización sindical con la mayor representatividad en España y está integrada en organizaciones internacionales con Estatuto de participación ante el Consejo de Europa.

Además, viene presentando alegaciones de forma sistemática en relación con los informes de cumplimiento de la CSE y sus Protocolos que han sido admitidas por el propio CEDS.
El Gobierno por su parte, considera que debería declararse inadmisible por incumplimiento del artículo 4 del Protocolo. En concreto, considera que son inadmisibles algunas de las pretensiones expuestas por invocar obligaciones que claramente la Carta no contempla y considerándolas manifiestamente infundadas, no planteando cuestiones de aplicación satisfactoria de la Carta por parte de la normativa y/o práctica de España, requisito inexcusable para presentar una reclamación[44].
La organización reclamante responde con unas alegaciones dirigidas a señalar la ausencia de causas de inadmisión de la queja, indicando la imposibilidad de una inadmisión parcial, tal como pretende el Gobierno. CCOO considera necesario que se admitan las denuncias de incumplimiento en conjunto por integrarse en una misma regulación normativa que genera una diversidad de supuestos en los que no se garantiza el derecho que contempla el artículo 24 CSE en relación con el despido injusto de las personas trabajadoras.
A dichos comentarios vuelve a contestar el Gobierno ratificándose en lo ya invocado en sus observaciones, haciendo también referencia al precedente del Comité en la Reclamación Colectiva Nº 28/2008 de Syndicat national des Dermato- Vénérologues c. Francia, en cuya decisión se declaró que los actos invocados no eran de tal naturaleza que permitieran concluir que había habido una violación de un derecho garantizado en la Carta revisada.
Por otro lado, la International Organization of Employers (IOE) pretende en sus observaciones que se desestime íntegramente la demanda colectiva presentada por CCOO, principalmente por haber utilizado la vía del CEDS como instrumento para obtener ventajas al margen del proceso del diálogo social y de los acuerdos correspondientes.
Por su parte, la European Trade Union Confederation (ETUC) apoya los argumentos de la organización denunciante demostrando que las medidas criticadas no son conformes con el artículo 24 CSEr.
Frente a la intención del Gobierno de que se declare la inadmisibilidad de la reclamación, el Comité decide admitirla a trámite con fecha de 4 de julio de 2023. Sin embargo,

[44] Caso- Documento Nº2, Observaciones del Gobierno sobre admisibilidad. II. Sobre la admisibilidad de la reclamación: 6. *"En particular, consideramos que deben ser declaradas inadmisibles las pretensiones expuestas en los puntos 1), 2) y 6) del "suplico de la reclamación".*

considera que existe una diferencia en el alcance sustantivo respecto de la reclamación presentada con el mismo objeto por parte de UGT, por lo que decide no acumularlas.

Entre los precedentes establecidos por la doctrina del CEDS sobre la interpretación y aplicación del artículo 24, nos encontramos con la Reclamación Colectiva No. 106/2014 de Finnish Society of Social Rights c. Finlandia. En la decisión de fondo del Comité se recuerda que los empleados despedidos sin motivo válido deben obtener una indemnización o cualquier otro recurso adecuado, considerando que se debería incluir la restitución como uno de los recursos disponibles para los tribunales nacionales.
Dado que en dicho pronunciamiento se abordan problemas en buena parte coincidentes con la presente reclamación, podría utilizarse esta doctrina para resolver, teniendo también en cuenta la favorable resolución de la Reclamación No. 207/2022 presentada por UGT.

4.4. Reclamación Colectiva Nº 219/2022 European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) c. España.

El 16 de diciembre de 2022 se presenta por parte de la European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) la Reclamación Colectiva Nº 219/2022 por violación de los artículos 5 (derecho de sindicación) y 6 (derecho de negociación colectiva) CSEr, contra España.
En concreto, la reclamación se plantea con objeto de garantizar los derechos sindicales de las asociaciones de militares profesionales, dado que, en nuestra legislación dichas asociaciones tienen prohibido ejercer actividades sindicales[45].

EUROMIL alega que cuenta con legitimación para presentar la reclamación por tratarse de una organización europea no gubernamental incluida en la lista de organizaciones que

[45] Artículo 28 de la Constitución Española: *"Todos tienen derecho a sindicarse libremente. La ley podrá limitar o exceptuar el ejercicio de este derecho a las Fuerzas o Institutos armados o a los demás Cuerpos sometidos a disciplina militar…"*. Artículo 7 de la LO 9/2011, de 27 de julio, de derechos y deberes de los miembros de las Fuerzas Armadas, por el que se exime a los militares del derecho a afiliarse o fundar sindicatos; y artículo 41 de la LO 22/2007, de 22 de octubre, reguladora de los derechos y deberes de los miembros de la Guardia Civil, por el que se excluye a estos miembros del ejercicio del derecho de huelga y la negociación colectiva, entre otras actuaciones sindicales.

tienen derecho a presentar reclamaciones colectivas en virtud del Protocolo Adicional a la CSE que regula dicho sistema. Se toma también en consideración las actividades que lleva a cabo EUROMIL, en cuanto a promoción de intereses sociales y profesionales del personal militar de todos los rangos en Europa, para lo que se remite a la decisión sobre admisibilidad de 23 de enero de 2023 de EUROMIL c. Irlanda, Reclamación Colectiva Nº 212/2022. En estas condiciones, el CEDS declara, con fecha de 12 de septiembre de 2023, la admisibilidad de la queja presentada.

En cuanto al fondo, se solicita al Comité que considere que España vulnera el artículo 5 CSEr por no permitir a las asociaciones de militares profesionales ejercer actividades de carácter sindical. Se alega igualmente que, el artículo 6.1 CSEr se ve vulnerado por no promoverse consultas paritarias entre trabajadores y empleadores, entendidos en este caso los empleadores como el Ministerio de Defensa, para las Fuerzas Armadas, y los Ministerios de Interior y de Defensa para la Guardia Civil. En cuanto al artículo 6.2, se entiende violado por no promoverse mecanismos de negociación voluntaria para regular sus condiciones laborales. Por último, también se considera atentamente la prohibición a dichas asociaciones de ejercer el derecho de huelga previsto en el artículo 6.4 CSEr.

Las observaciones que efectúa el Gobierno acerca de la reclamación van orientadas a evidenciar que las restricciones a los derechos y libertades sindicales que se establecen para los miembros de dichos cuerpos cumplen los requisitos previstos en el art. G de la CSEr para su licitud.

Se remite así a algunos pronunciamientos del Comité para articular su defensa como son la decisión de fondo de 12 de septiembre de 2017 en EUROMIL c. Irlanda, Reclamación Colectiva Nº 112/2014, en la que se reconoce la restricción del derecho de huelga de determinados funcionarios públicos entre los que se incluyen los miembros de la policía y las fuerzas armadas, tal como prevé el artículo G de la CSEr.

El Gobierno expone que los militares y los guardias civiles disponen de un sistema de concertación y diálogo colectivo que permite defender sus derechos e intereses y que, una restricción del derecho a la negociación colectiva no desvirtúa la legalidad y proporcionalidad de prohibir el derecho de huelga con la finalidad de evitar las eventuales consecuencias en caso de verse interrumpidas sus esenciales actividades para la seguridad y el orden público. De este modo, no consideran que la privación de este derecho sea desproporcionada, dadas las esenciales funciones que ejercen estos miembros en el Estado social y democrático en el que nos encontramos.

En su réplica EUROMIL añade que se están sobrepasando los límites de proporcionalidad establecidos en el artículo G al que hace mención la parte contraria.

Como ya pone de manifiesto la organización reclamante en sus alegaciones, hay que tener en cuenta que la ausencia de un verdadero sistema de consultas que fomente el diálogo social cuando surgen desacuerdos es razón suficiente para corroborar una insatisfactoria aplicación de las disposiciones de la Carta en cuanto a la protección de estos derechos. Esta falta de mecanismos reales y eficaces de negociación puede llevar a pensar que la resolución del caso supondrá la constatación de una vulneración por parte de España de los derechos expuestos. Otro argumento a favor de esta posibilidad de que finalmente se condene a nuestro país se basa en la decisión sobre el fondo de la Reclamación Colectiva No. 140/2016 de la CGIL c. Italia, en la que el Comité constató una violación del artículo 6.4 al opinar que los derechos sindicales se aplican al personal militar.

4.5. Reclamación Colectiva Nº 225/2023 Unión Federal de Policía (UFP) c. España.

La presente queja fue registrada el 30 de mayo de 2023 por la Unión Federal de Policía (UFP), que alega una vulneración por parte de España del artículo 6.4 CSE, referente al derecho a huelga, por establecerse en el ordenamiento jurídico nacional una prohibición total a los Agentes de Policía de la Policía Nacional de España para ejercer de dicho derecho[46].

Con fecha de 5 de diciembre de 2023 se declara la admisibilidad de la reclamación por parte del CEDS al considerarse que la UFP es una organización sindical integrada por policías del cuerpo de Policía Nacional de España cuyos objetivos incluyen la defensa de sus intereses sociales, profesionales, sindicales y económicos y su representación en todos los órganos competentes. Es considerado un sindicato representativo a nivel nacional por haber obtenido un representante sindical en las elecciones al Consejo Nacional de Policía y, por tanto, también lo es a efectos del procedimiento de reclamaciones colectivas.

[46] Se hace referencia al artículo 6.8 de la LO 2/1986, de 13 de marzo, de Fuerzas y Cuerpos de Seguridad: *"Los miembros de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad no podrán ejercer en ningún caso el derecho de huelga, ni acciones sustitutivas del mismo o concertadas con el fin de alterar el normal funcionamiento de los servicios".*

En lo concerniente a las cuestiones de fondo, la organización reclamante expone cómo se regula el Derecho a Huelga en la CSE en el artículo 6.4 en el que se reconoce "el derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga".

Asimismo, se hace referencia a que, en relación con el mencionado artículo, el Anexo a la CSEr que determina el Ámbito de Aplicación de la Carta en lo que se refiere a las personas protegidas, establece que "se entiende que cada Parte podrá regular, en lo que a ella concierne, el ejercicio del derecho de huelga por ley, siempre que cualquier otra restricción de ese derecho pueda justificarse conforme a lo establecido en el artículo G". Dicho artículo aplicaría al derecho a huelga y en él se señala que no se podrá restringir o limitar, salvo lo que se establezca por ley y que resulte necesario en una sociedad democrática para garantizar el respeto de los derechos y libertades de terceros o para proteger el orden público, la seguridad nacional, la salud pública o las buenas costumbres.

Las observaciones que formula el Gobierno acerca de la reclamación se centran en el artículo G del Anexo a la CSEr al reafirmar que la actividad que lleva a cabo la Policía Nacional supone un argumento de peso para justificar el establecimiento de restricciones al derecho a huelga, siendo completamente legítimo y proporcionado a la necesidad de garantizar la seguridad en nuestro país y resultando necesario en la sociedad democrática española. Hace mención a pronunciamientos similares en los que el CEDS había declarado ya que los Estados cuentan con un amplio margen de apreciación en lo que respecta a la restricción del derecho a huelga del personal de policía (Conclusions XIV-1 (1998, Norway; Conclusions XIV-1 (1998).

Algunas resoluciones precedentes en asuntos idénticos al expuesto pueden llevar a pensar que efectivamente en este caso el Comité acabará considerando que se está vulnerando el derecho a huelga de estos funcionarios. Un caso muy similar es el de la decisión de fondo de la Reclamación Nº 83/2012 de European Confederation of Police "EuroCOP" Vs Ireland. El CEDS concluyó que las restricciones al derecho de huelga solo pueden ser aceptables bajo ciertas condiciones y que una prohibición total de este derecho a los funcionarios públicos no puede resultar compatible con la CSE, por lo que sí se estaba produciendo una violación del artículo 6.4 CSEr.

4.6. Reclamación Colectiva Nº 228/2023 Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CyL) y Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT CyL) c. España.

La Reclamación Colectiva Nº 228/2023 fue registrada el 6 de junio de 2023 por CCOO y UGT de Castilla y León. Esta queja hace referencia a la violación de los artículos 3 (derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables), 5 (derecho de sindicación), 6 (derecho de negociación colectiva), 9 (derecho a la orientación profesional) y 19 (el derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a protección y asistencia) de la CSEr.

El CEDS ha procedido a declarar la admisibilidad de la reclamación por observar que estos sindicatos regionales están respectivamente afiliados a CCOO y UGT. Se ha tenido en cuenta la decisión sobre admisibilidad de 4 de julio de 2023 de la Reclamación Colectiva No. 218/2022 de CCOO c. España y la decisión sobre admisibilidad de 14 de septiembre de 2023 de la Reclamación Colectiva No. 207/2022 de UGT c. España, en las cuales fueron considerados sindicatos representativos a efectos del procedimiento de reclamaciones colectivas. A su vez, hace mención de la decisión sobre admisibilidad y medidas inmediatas adoptada acerca de la Reclamación colectiva No. 113/2014 de U.I.L. Scuola- Sicilia c. Italia, en la que se sostenía que una sección regional de un sindicato representativo a nivel nacional era considerada un sindicato representativo en el sentido del artículo 1.c del Protocolo.

En esta reclamación se alega el incumplimiento de los acuerdos derivados del diálogo social en la Comunidad Autónoma de Castilla y León, los cuales han llevado a una retirada por parte de dicho Gobierno de recursos y financiación de programas desarrollados por los sindicatos querellantes.

Se expone que en los últimos años se han firmado numerosos pactos y acuerdos con el gobierno regional en diversas materias sociales, recalcando la importancia que tiene el diálogo social en Castilla y León por haber implicado una mejora de las condiciones de vida y trabajo de las personas y una mejora de la competitividad de las empresas a las que se dirigen los acuerdos negociados en el marco del diálogo social.

Dado que las actividades que desarrollan estas organizaciones van ligadas a la protección de los derechos laborales de los trabajadores, se considera que se está produciendo una violación de los derechos mencionados al dejar de financiarse las mismas.

En concreto, algunos de estos incumplimientos son el cese en la financiación del Programa de Prevención de Riesgos Laborales que venían prestando las organizaciones reclamantes, constituyendo una situación de no conformidad con el artículo 3 CSEr, o el cese en la financiación del Servicio de Relaciones Laborales (SERLA), vulnerando el artículo 6 CSEr.

Dado que se trata de un caso especialmente concreto sobre una práctica derivada de acuerdos entre los sindicatos y el Gobierno regional de Castilla y León, el Comité tendrá que considerar los argumentos que aporte el Gobierno sobre el fondo del asunto para adoptar una decisión. La mención de los sindicatos de algunas Conclusiones del CEDS servirá, en su caso, de apoyo a la argumentación aportada. Han citado, por ejemplo, el asunto *Conclusions XII-2- Germany – Article 5 XII-2/def/DEU/5//EN* para destacar que el derecho de los sindicatos a organizarse libremente y a ejercer eficazmente sus actividades es esencial para la protección de los intereses económicos y sociales de los trabajadores. En base a estas conclusiones, los sindicatos entienden que el gobierno de la Comunidad Autónoma de Castilla y León está incumpliendo el artículo 5 de la Carta por llevar a cabo acciones como la eliminación de recursos económicos que permiten a estas organizaciones desarrollar muchos de sus fines.

4.7. Reclamación Colectiva Nº 229/2023 de la Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Región de Murcia (FSC-CCOO) c. España

La Reclamación Colectiva Nº 229/2023 registrada el 31 de julio de 2023 plantea la violación, por parte del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de la Región de Murcia, del artículo 4.2 (derecho a un salario equitativo) de la CSEr.

En cuanto al cumplimiento de los requisitos formales para formular la reclamación, la Confederación Sindical de CCOO alega ser el sindicato con la mayor representatividad en España, exponiendo además que el CEDS viene admitiendo de forma sistemática las alegaciones presentadas por CCOO en relación con los informes de cumplimiento de la CSE y sus Protocolos.

El artículo que se entiende vulnerado se refiere al derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias. En base a ello, se denuncia que en el mencionado Convenio se plantea un sistema en el que se utiliza una fórmula que no garantiza que la retribución que reciben los conductores por las horas extraordinarias guarde relación con el número de horas trabajadas. Se deduce entonces que estas horas se pagan a tanto alzado y no se garantiza que su importe sea superior al de la hora ordinaria.

La pretensión final es, por tanto, la garantía para los trabajadores a los que se aplica este Convenio de que el pago por las horas extraordinarias dependa realmente del número de horas trabajadas y que este sea superior al pago por la jornada ordinaria.

Uno de los aspectos más destacados que contribuye a encontrar unos fundamentos jurídicos válidos de lo que se solicita, es la remisión a la doctrina del CEDS sobre reclamaciones colectivas del mismo ámbito. En este caso, se hace referencia, por ejemplo, a la Decisión sobre el Fondo de 28 de octubre de 2012 de la Reclamación 68/2011: "86. no sólo el trabajador debe recibir pago por horas extraordinarias, por lo tanto, sino que la tasa de dicho pago debe ser superior a la tasa de salario normal"[47].

A pesar de los esfuerzos por parte de la organización de acreditar los argumentos necesarios, el Gobierno de España procede a considerar inadmisible la reclamación por 3 causas principales: la falta manifiesta de fundamento y de verdadero carácter colectivo de la reclamación; el abuso de derecho o falta de fundamento por ocultación de datos relevantes al Comité; y la falta de competencia *ratione temporis*.

FSC-CCOO responde a dichas observaciones ratificándose en todos los extremos de su reclamación y alegando que, "entendemos de plena vigencia la situación planteada en nuestra reclamación- que aún a día de hoy sigue afectando a miles de trabajadores- y debemos rechazar la falta de competencia".

Además, se remite a los artículos 21 y 22, punto 2, de la Parte II del Anexo a la CSEr en los que se establece que "la expresión «la legislación y la práctica nacionales» abarca, según el caso, además de las leyes y los reglamentos, los convenios colectivos, otros acuerdos entre los empleadores y los representantes de los trabajadores, los usos y las resoluciones judiciales pertinentes."

[47] CEDS (28 de octubre de 2012). European Concil of Police Trade Unions (CESP) c. Francia Decisión de Fondo de la Reclamación Colectiva Nº 68/2011.

En cuanto al supuesto incumplimiento del deber de reflejar de manera íntegra el estado de cosas que se plantea al Comité, el sindicato alega haber agotado todo el recorrido judicial interno de España para intentar que se declarase la ilegalidad del precepto que se cuestiona, destacando acertadamente, que no supone un requisito necesario para presentar una reclamación colectiva ante el CEDS. Al no tener más instancias a las que acudir para su debate, participó también en la negociación de los incrementos anuales de las cantidades salariales de dicho convenio.

A esperas de un pronunciamiento del CEDS acerca de la cuestión planteada, no se puede conocer con exactitud cómo se va a resolver. Si bien la organización querellante ha hecho remisión a distintas Decisiones sobre el Fondo en las que se planteaba una vulneración del artículo 4.2 por negarse el derecho a un aumento adecuado tal como se requiere en la Carta, el Gobierno sigue ratificándose en lo ya expuesto y solicitando que se declare la inadmisión de la reclamación.

4.8. Reclamación Colectiva Nº 231/2023 Confederación Intersindical Galega (CIG) c. España

El 3 de octubre de 2023 queda registrada la Reclamación Colectiva Nº 231/2023 por la que la Confederación Intersindical Galega (CIG) denuncia la infracción, por parte de España, del artículo 4.1 CSEr (derecho a una remuneración justa) al no ser suficiente la cuantía del Salario Mínimo Interprofesional de 2023 para garantizar un nivel de vida digno a las personas trabajadoras y sus familias[48].

Se menciona cómo en las Conclusiones del propio CEDS se ha instado numerosas veces a España a elevar su SMI al 60% del salario medio anual, como requisito necesario para cumplir con la Carta; entendiendo así que se encuentra en disconformidad con la misma y que no se está garantizando un nivel de vida digno para las personas trabajadoras.

[48] La regulación legal de este precepto en nuestra legislación es el RD 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, resultando lo establecido en dicha norma un importe claramente inferior al 60% del salario medio estatal e inferior a la cantidad marcada por la Eurostat para el año 2022, pese a haber afirmado en el preámbulo de dicha disposición que se había logrado tal objetivo en el año 2023.

En cuanto a la legitimación activa de la CIG para la presentación de la Reclamación Colectiva en función de lo establecido en el Protocolo, esta admite ostentar la condición legal de sindicato más representativo, conforme al derecho español. Menciona, además, que el CEDS admite y tiene en cuenta las observaciones presentadas por la organización en relación con el sistema de informes de cumplimiento de la CSE y sus Protocolos. Con todo ello y habiendo cumplido el resto de los requisitos formales, como son especificar en qué medida el país no ha garantizado la satisfactoria aplicación de la disposición aceptada, se deduce que el sindicato cuenta con la legitimación pertinente.

Sin embargo, en las observaciones realizadas por parte del Gobierno sobre la admisibilidad de la reclamación, se pretende que se declare inadmisible por falta de legitimación. El fundamento de dicha respuesta es que la CIG se trata de una organización sindical que defiende los intereses únicamente de los trabajadores de una parte del territorio nacional y cuya implantación se limita al territorio de una única Comunidad Autónoma, Galicia, fuera de la cual carece de toda implantación.

El Gobierno se apoya en la decisión de inadmisión adoptada por el Comité en la Reclamación Colectiva Nº 194/2020 del Sindacato Autonomo Europeo Scuola ed Ecología (SAESE) c. Italia, en la que se explica cómo el hecho de que el sindicato actúe ante el Gobierno o instancias judiciales internas no implica tener reconocida la representatividad que se exige para presentar una reclamación colectiva en el ámbito internacional.

A dicha propuesta de inadmisibilidad, el CIG decide oponerse por considerar que sí cumple la condición de representatividad del artículo 1.c) del Protocolo. Algunos de los motivos que fundamentan esta condición son su participación en la negociación colectiva en órganos de ámbito estatal y, especialmente, su protagonismo en el procedimiento legal para la fijación del SMI, lo que supone el objeto último de la reclamación.

Por su parte, el Gobierno reitera que el sindicato tiene atribuida la condición de más representativo a nivel autonómico, y no a nivel estatal. Expone que la noción de "representatividad" que se establece en el Protocolo se trata de un concepto autónomo y que, el hecho de desarrollar ciertas funciones en órganos estatales no implica necesariamente que se trate de un sindicato representativo a efectos del sistema de reclamaciones colectivas.

El petitum del Gobierno se resume en una propuesta hacia el sindicato de utilizar una fórmula colaborativa con otras organizaciones sindicales nacionales, internacionales u ONG para conseguir la legitimación que se le exige para actuar ante el CEDS.

Ante esta situación, el fondo del asunto parece haber perdido su relevancia, dejando un amplio margen a seguir debatiendo si el sindicato cuenta con legitimación o no, cuestión que deberá resolver el propio Comité con todas las observaciones con las que cuenta.

4.9. Reclamación Colectiva Nº 235/2024 Unión General de Trabajadores (UGT) c. España

La primera reclamación contra España en el año 2024 ha sido la registrada por UGT con fecha de 9 de enero, por violación del artículo 4.2 de la CSEr (derecho a una remuneración justa), al no exigirse en la legislación laboral española una remuneración (y/o compensación) incrementada para las horas extraordinarias, como regla general.

EL CEDS ha declarado admisible la reclamación reconociendo la legitimación activa y representatividad de UGT para formularla, aludiendo al cumplimiento de los requisitos formales que ya habían sido apreciados en la decisión de admisibilidad de 14 de septiembre de 2022, en relación con la reclamación colectiva núm. 207/2022.

El objeto de la reclamación es que se declare la disconformidad del artículo 35.1 del Estatuto de los Trabajadores español, sobre retribución debida para las horas extraordinarias, con el artículo 4.2 CSEr valorado de forma autónoma, al perjudicar al conjunto de personas trabajadoras, y también en combinación con el artículo E de la CSEr, por su importante impacto perjudicial en las mujeres.
El artículo 4.2 CSEr expone que las Partes se comprometen "a reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias". Mientras que en la legislación laboral española no se garantiza con carácter general un incremento del precio de la hora extraordinaria respecto de la hora ordinaria.
Por otro lado, se aportan datos estadísticos de que esta vulneración está relacionada con la discriminación indirecta que sufren las mujeres trabajadoras en materia de remuneración aumentada de las horas extras por ser en los trabajos feminizados donde más se realizan y, en la práctica, ser ellas quienes sufren un mayor impago de dichas horas respecto de los hombres. Se entiende, por tanto, que se provoca un perjuicio

desproporcionado para las mujeres y se vulnera el artículo 4.2 en combinación con el artículo E (no discriminación) de la CSEr.
La reclamación concluye con una petición al CEDS de que se adopten las medidas necesarias para promover que España corrija esta violación del derecho reconocido en la CSE, que se reconozca un porcentaje mínimo legal de remuneración incrementada en relación con la hora ordinaria e igualmente se incluya la exigencia de un sistema de control de horas de trabajo efectivamente realizadas.

Tomando en consideración el hecho de que el CEDS ya haya declarado la disconformidad de nuestra legislación con el mencionado artículo de la Carta a través del sistema de control mediante informes (Conclusiones XXII-3 (2022)), pueden tenerse buenas expectativas sobre el avance de la reclamación.
La insistencia es aún más necesaria por no ser solo un problema legislativo, sino bastante latente en la práctica al haberse generalizado las horas extraordinarias no remuneradas en amplios sectores.
Asimismo, el caso omiso que viene haciendo España a las declaraciones de disconformidad hace más necesaria una decisión de fondo condenatoria que solo sería posible gracias a este procedimiento de reclamaciones colectivas.

4.10. Reclamación colectiva Nº 239/2024 Confederación Sindical ELA c. España

La más reciente reclamación presentada contra nuestro país ha sido la Nº 239/2024 registrada el 12 de marzo de 2024 por ELA- Euskal Sindikatua, la cual se encuentra aún en proceso de admisión.

Su objeto es constatar la insuficiencia del permiso de nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales, limitándose este a 16 semanas mientras que en las familias biparentales se extiende hasta las 32 semanas. Se entiende que esta situación produce una vulneración de los artículos 12.3 (derecho a la seguridad social), 16 (derecho de la familia a la protección social), 17.1.a) (derecho de los niños y jóvenes a la protección social, jurídica y económica), 27.1 (derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares

a la igualdad de oportunidades y de trato), 30 (derecho a la protección contra la pobreza y la exclusión social) y el artículo E (no discriminación) de la CSEr[49].

La queja se introduce haciendo constar que la organización sindical cuenta con legitimación para la presentación de la reclamación colectiva debido a que se define en el artículo 2 de sus Estatutos como: "El objeto de ELA es agrupar y organizar a los trabajadores y las trabajadoras de Euskal Herria a fin de conseguir la mejor representación y la más eficaz defensa de sus derechos, intereses y aspiraciones en el entorno laboral y de vida…". Además, se trata de una organización afiliada a la CES (Confederación Europea de Sindicatos).

Se expone además que la reclamación debe ser claramente admitida *ratione temporis* a causa de que, aunque la legislación nacional que se denuncia fuese adoptada con anterioridad a la vigencia de la CSEr, su aplicación discriminatoria para estas situaciones sigue teniendo efectos. Se tiene en cuenta el carácter antidiscriminatorio de los pronunciamientos del CEDS desarrollado ya anteriormente a la Carta revisada con apoyo en el principio de igualdad y no discriminación derivado del Preámbulo de la CSE de 1961.

Se exponen en la reclamación los argumentos de por qué se entiende violado cada derecho de forma autónoma y también en combinación con el artículo E. La organización reclamante entiende que existe una diferencia de trato según el modelo familiar constituido, lo que supone una clara discriminación que repercute sobre el menor. Ello llevaría incluso a producir una vulneración del artículo 30 CSEr, tal como se indica, por ponerse en riesgo de pobreza y exclusión social a dichos menores y a su única progenitora, al tener esta que elegir si cuida de él sin ingresos o a requerir los servicios de un tercero para su cuidado con coste económico.

Los aspectos más destacables de esta reclamación son las extensas referencias a la regulación en el derecho interno de los distintos permisos para el cuidado de hijos y de cómo ha evolucionado la ley en cuanto a la protección de los derechos de las familias. Se incluye además un análisis social y estadístico de la realidad de las familias

[49] Concretamente, se denuncia el incumplimiento de dichas disposiciones por lo previsto en el artículo 48.4 del Estatuto de los Trabajadores, modificado por el Real Decreto 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

monoparentales en España para argumentar jurídicamente el objeto de la reclamación, aportando datos que demuestran que los hogares monoparentales están formados mayormente por mujeres.

Pese a encontrarse pendiente de ser admitida por el CEDS, en la propia reclamación, el sindicato menciona explícitamente que se están cumpliendo todos los requisitos formales, de modo que se deberá declarar su admisibilidad. Asimismo, se solicita del Comité que se acuerde la tramitación preferente o prioritaria de la reclamación, a la vista de la gravedad de las violaciones denunciadas y dada la vulnerabilidad de las personas integrantes de las familias monoparentales afectadas.

En la Reclamación Colectiva nº139/2016 de Central Union for Child Welfare (CUCW) c. Finalndia se planteaba una vulneración de los artículos 16, 17, 27 y E de la CSEr. En la Decisión de Fondo de 11 de septiembre de 2019, el propio CEDS establecía la violación del artículo E sobre no discriminación en relación con el resto de los artículos denunciados. De este modo, se puede considerar la aplicación del mismo criterio por parte del Comité en el presente caso a la hora de resolver.

Una vez declarada su admisibilidad, se concederá un plazo para la formulación de observaciones por parte del Gobierno español, a esperas de que se consiga un avance en cuanto a la protección de esta situación o, al menos, se tome en consideración gracias a esta demanda.

5. CONCLUSIONES

A lo largo de este trabajo hemos podido identificar varios puntos clave que nos llevan a las siguientes conclusiones:

1. El CEDS ha afirmado claramente que la CSE no protege derechos de manera meramente teórica, sino en la praxis. Una plena garantía de los derechos sociales debe pasar, no solamente por un análisis del marco normativo que regula dichos derechos, sino que también debe tenerse en cuenta las prácticas que pueden llegar a provocar una desproporcionalidad entre lo previsto y lo que realmente sucede, causando una desprotección a las personas afectadas. De este modo, el control que ejerce el Comité es clave para obtener una visión certera de la situación de los Estados y para ayudarles a reconducir cualquier posible incumplimiento de las disposiciones de la Carta, ya sea a través de las conclusiones o de recomendaciones.

   La crisis inducida por la pandemia de COVID-19 ha puesto de manifiesto las carencias en la protección de derechos sociales y ha impulsado a la asunción de nuevos compromisos por parte de los Estados, como en el caso de España a través de la ratificación de la versión revisada de la Carta y del Protocolo adicional de 1995.

2. La reciente ratificación por parte de nuestro país del procedimiento de reclamaciones colectivas va a suponer, sin duda, un avance en el progreso social, bienestar y mejora de las condiciones de vida de los ciudadanos. Se trata de un mecanismo de control con enorme potencial de justiciabilidad y efectividad en su funcionamiento. Completa las deficiencias del sistema de elaboración de informes, más lento en su tramitación y menos efectivo al emitirse meras recomendaciones a los Estados miembros sobre cómo no están implementando adecuadamente las disposiciones de la Carta. En cambio, en las reclamaciones colectivas hay una implicación de las partes al exponer los motivos por los que consideran o no que se ha producido una vulneración de los derechos, dando un margen de decisión al Comité en base a los razonamientos aportados.

   Cierto es que en los procedimientos judiciales a nivel nacional en los que se cuestiona la vulneración de derechos sociales, se viene haciendo referencia a la

decisión sobre el fondo que viene adoptando el Comité en cuanto a las cuestiones planteadas, lo que contribuye a dinamizar la garantía jurisdiccional de los derechos consagrados en la CSE. El hecho de que a partir de ahora puedan también existir pronunciamientos contra España seguramente contribuirá al desarrollo de esta práctica.

3. Uno de los aspectos más relevantes de este sistema es la legitimación activa para presentar reclamaciones. A través del análisis de las diferentes reclamaciones planteadas contra España, nos hemos percatado de la importancia de cumplir este requisito, dado que, si el Gobierno considera inadmisible la propuesta, el fondo del asunto pierde su trascendencia y comienza un debate entre ambas partes en el que se cuestiona la legitimación de la organización querellante. Sin embargo, el hecho de que el concepto de representatividad sea tan amplio dificulta, en ocasiones, el determinar si un sindicato es o no representativo a efectos de este procedimiento. Esto no debería ser un impedimento para que la reclamación siga su curso, pudiendo proponerse otras vías para conseguir la legitimación como son asociarse con otros sindicatos más representativos.

   Un aspecto positivo a tener en cuenta es que los propios sindicatos se alientan entre sí al verse motivados cuando reciben respuestas favorables en el curso de un procedimiento de reclamación colectiva. Si un caso análogo se cierra con una decisión que condene a un determinado Estado, es muy probable que se resuelva del mismo modo para todas las posteriores reclamaciones, por lo que, es importante hacer mención a la resolución de otros casos dentro de la reclamación que se presente. De este modo, el hecho de que cada vez más organizaciones decidan denunciar posibles vulneraciones de las disposiciones de la Carta significa que consideran que es un sistema eficaz para lograr este objetivo.

4. Permitir la participación de las organizaciones sindicales y no gubernamentales en este tipo de procedimientos fomenta el diálogo social de estos interlocutores con los Gobiernos nacionales y facilita que el Consejo de Europa tenga un mayor conocimiento de las situaciones abusivas que se puedan estar produciendo dentro del país. El papel que tienen los sindicatos en la negociación de las condiciones laborales es clave, por lo que, cuentan con información suficiente para poder plantear una queja si consideran que se está viendo violado algún derecho de los

trabajadores que esté previsto en la Carta. Tener la oportunidad de llevar al ámbito europeo estas reclamaciones sin necesidad de pasar por todos los escalones de la jurisdicción interna es indudablemente una ventaja dentro de este procedimiento. Frente a ello, el principal inconveniente de este sistema es que solo se pueden presentar reclamaciones contra los Estados que hayan aceptado el procedimiento y las disposiciones de la Carta que se entiendan vulneradas, por lo que se ve en cierta medida limitado. Por el contrario, el sistema de informes es de obligado cumplimiento para todos los Estados miembros.

5. Pese a que las decisiones de fondo que adopta del CEDS no son jurisprudencia, sirven como pretexto para resolver algunas reclamaciones cuando se plantean situaciones análogas contra distintos países. Es por ello por lo que las organizaciones sindicales y los gobiernos siempre hacen mención de la forma de resolver en casos similares para articular su defensa. Sin embargo, , las decisiones precedentes no pueden condicionar la resolución en todas las ocasiones, ya que se han de tener otros factores en cuenta como es el contexto legislativo o social de cada Estado.

6. Las diez reclamaciones colectivas ya presentadas contra España ponen el acento en algunas problemáticas generales que plantea nuestro sistema de garantía de los derechos sociales, y que tienen que ver con los despidos individuales sin justa causa, los derechos de sindicación y de huelga de las fuerzas y cuerpos de seguridad del Estado, las horas extraordinarias o el SMI. Sobre algunas de estas cuestiones ya se ha pronunciado el CEDS a través del sistema de control mediante informes, como, por otra parte, ponen ya de relieve los reclamantes en sus escritos. Esto hace prever que las declaraciones de disconformidad culminarán en decisiones de fondo condenatorias. Este probable resultado no sólo pone de relieve la relación intrínseca que existe entre ambos mecanismos de control previstos en el contexto de la CSE, sino también que España podría haberlo evitado si hubiera sido más diligente a la hora de atender las declaraciones de no conformidad del CEDS.

7. La plena ratificación de la Carta Social Europea Revisada, asumiendo el sistema de reclamaciones colectivas y todo lo que ello permite, son un gran logro en la

consecución de la protección de los derechos sociales en España. El siguiente paso por dar debería ser el reconocimiento de la legitimación activa de las organizaciones no gubernamentales nacionales para formular reclamaciones colectivas, haciendo una declaración a tal efecto, como se prevé en el artículo 2.1 del Protocolo sobre reclamaciones colectivas. Asimismo, es importante que exista mayor difusión sobre el alcance de este sistema y de las mejoras que pueden lograrse con su aplicación, especialmente en el ámbito jurisdiccional social, al tener que constituir una jurisprudencia basada en las disposiciones que emanan del ámbito europeo. Esperamos que la resolución de las reclamaciones colectivas ya presentadas contra España contribuya a este resultado.

BIBLIOGRAFÍA

a) Documentación

- CONSEJO DE EUROPA, *Carta Social Europea, ETS Nº 035*, de 18 de octubre de 1961.
- CONSEJO DE EUROPA, *Protocolo Adicional a la Carta Social Europea, ETS Nº 128*, de 5 de mayo de 1988.
- CONSEJO DE EUROPA, *Protocolo por el que se modifica a la Carta Social Europea, ETS Nº 142*, de 21 de octubre de 1991.
- CONSEJO DE EUROPA, *Protocolo Adicional a la Carta Social Europea que establece un sistema de reclamaciones colectivas, ETS Nº 158*, de 11 de septiembre de 1995.
- CONSEJO DE EUROPA, *Carta Social Europea (revisada), ETS Nº 163*, de 5 de marzo de 1996.
- CEDS (9 de septiembre 1999): Decisión sobre el fondo de la Reclamación Colectiva No. 1/1998, International Comission of Jurists (ICJ) c. Portugal.
- BOE-A-2013-2081 (25 de febrero de 2013). Instrumento de Ratificación del Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, hecho en Nueva York el 10 de diciembre de 2008.
- CEDS: Federación General de Trabajadores de la Empresa Nacional de Electricidad (GENOP-DEI) y Confederación de Funcionarios Públicos (ADEDY) c. Grecia (21 de febrero de 2011). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva 65/2011.
- CEDS (24 de marzo de 2021). Déclaration sur la Covid-19 et les droits sociaux.
- CEDS: Defence for Children International (DCI), European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA), Magistrats Européens pour la Démocratie et les Libertés (MEDEL), Confederación Sindical de Comisiones Obreras and International Movement ATD Fourth World c. España (2 de marzo de 2022). Documento de Caso No. 1. Reclamación Colectiva Nº 206/2022.
    - Documento de caso No. 2 (31 de mayo de 2022). Observaciones del Gobierno sobre la admisibilidad y la solicitud de medidas inmediatas.

- CEDS (19 de octubre de 2022). Decisión sobre admisibilidad y medidas inmediatas relativas a la Denuncia No. 206/2022.
- Documento de caso No. 3 (15 de diciembre de 2022). Información del Gobierno sobre las medidas inmediatas solicitadas.
- Documento de caso No. 4 (15 de diciembre de 2022). Presentaciones del Gobierno sobre el fondo.
- Documento de caso No. 5 (15 de marzo de 2023). Respuesta de las organizaciones reclamantes a las alegaciones del Gobierno sobre el fondo.
- Documento de caso No. 6 (30 de marzo de 2023). Observaciones del Defensor del Pueblo.
- Documento de caso No. 7 (10 de junio de 2023). Contestación del Estado a la respuesta sobre las cuestiones de fondo dada por las organizaciones reclamantes.

- CEDS: Unión General de Trabajadores (UGT) c. España (24 de marzo de 2022). Documento de caso No.1, Reclamación Colectiva No. 207/2022.
  - CEDS (14 de septiembre de 2022). Decisión sobre admisibilidad de la Reclamación No. 207/2022.
  - Documento de caso No. 2 (1 de diciembre de 2022). Observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (OIE).
  - Documento de caso No. 3 (31 de enero de 2022). Presentaciones del Gobierno sobre el fondo.
  - Documento de caso No. 4 (14 de abril de 2023). Respuesta de la UGT a los argumentos del Gobierno sobre el fondo y a las observaciones de la OIE.
  - Documento de caso No. 5 (3 de julio de 2023). Respuesta del Gobierno a la respuesta de UGT.
- CEDS: Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) c. España (18 de noviembre de 2022). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva No. 218/2022.
  - Documento de caso No. 2 (20 de febrero de 2023). Observaciones del Gobierno sobre admisibilidad.
  - Documento de caso No. 3 (14 de abril de 2023). Respuesta de CCOO a las observaciones del Gobierno sobre la admisibilidad.
  - Documento de caso No. 4 (2 de junio de 2023). Respuesta del Gobierno a la respuesta de CCOO sobre admisibilidad).

- CEDS (4 de julio de 2023). Decisión sobre la admisibilidad de la reclamación Nº 218/2022.
- Documento de caso No. 5 (14 de septiembre de 2023). Observaciones de la Organización Internacional de Empleadores (IOE).
- Documento de caso No. 6 (22 de septiembre de 2023). Observaciones de la Confederación Europea de Sindicatos.
- Documento de caso No. 7 (30 de octubre de 2023). Observaciones del Gobierno sobre el fondo.
- Documento de caso No. 8 (2 de noviembre de 2023). Respuesta de CCOO a las observaciones de la OIE.
- Documento de caso No. 9 (9 de enero de 2024). Respuesta de CCOO a las alegaciones del Gobierno sobre el fondo.
- Documento de caso No. 10 (29 de febrero de 2024). Réplica del Gobierno a la respuesta de CCOO sobre el fondo.

- Organización Europea de Asociaciones y Sindicatos Militares (EUROMIL) c. España (16 de diciembre de 2022). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva No. 219/2022.
  - CEDS (12 de septiembre de 2023). Decisión sobre admisibilidad de la reclamación Nº 219/2022.
  - Documento de caso No. 2 (15 de noviembre de 2023). Presentaciones del Gobierno sobre el fondo.
  - Documento de caso No. 3 (28 de febrero de 2024). Respuesta de EUROMIL a las alegaciones del Gobierno.
- CEDS: Unión Federal de Policía (UFP) c. España (30 de mayo de 2023). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva No. 225/2023.
  - CEDS (5 de diciembre de 2023). Decisión sobre admisibilidad de la denuncia No.225/2023.
  - Documento de caso No. 2 (15 de marzo de 2024). Presentaciones del Gobierno sobre el fondo.
- CEDS: Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CyL) y Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT CyL) c. España (6 de junio de 2023). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva 228/2023.
  - CEDS (19 de marzo de 2024). Decisión sobre admisibilidad de la denuncia No.228/2023.

- CEDS: Federación de Servicios a la Ciudadanía de Comisiones Obreras Región de Murcia (FSC-CCOO) c. España (31 de julio de 2023). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva No. 229/2023.
  - Documento de caso No. 2 (13 de octubre de 2023). Observaciones del Gobierno sobre la admisibilidad.
  - Documento de caso No. 3 (15 de diciembre de 2023). Respuesta del FSC-CCOO a las observaciones del Gobierno.
  - Documento de caso No. 4 (29 de febrero de 2024). Respuesta del Gobierno a la respuesta del FSC-CCOO sobre admisibilidad.
- CEDS: Confederación Intersindical Galega (CIG) c. España (3 de octubre de 2023). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva No 231/2023.
  - Documento de caso No. 2 (23 de noviembre de 2023). Observaciones del Gobierno sobre la admisibilidad.
  - Documento de caso No. 3 (14 de febrero de 2024). Respuesta de la CIG a las observaciones del Gobierno sobre admisibilidad.
  - Documento de caso No. 4 (12 de abril de 2024). Respuesta del Gobierno a la respuesta de la CIG sobre admisibilidad.
- CEDS: Unión General de Trabajadores (UGT) c. España (9 de enero de 2024). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectiva No.235/2024.
  - CEDS (14 de mayo de 2024). Decisión sobre admisibilidad de la Reclamación No. 235/2024.
- CEDS: Confederación Sindical ELA c. España (12 de marzo de 2024). Documento de caso No. 1, Reclamación Colectica No. 239/2024.

b) Monografías, capítulos de libros y artículos de revistas

- Belorgey, J. M. (2007). La Carta Social Europea del Consejo de Europa y su órgano de control: el Comité Europeo de Derechos Sociales. *Revista de Derecho Político,* núm.70, pp.349-377.
- Belorgey, J. M. (2002). La gestion des conflits du travail en Europe: le choc des cultures. *Droit social,* (12), pp.1125-1130.

- Beltrán, C. S. (2021). La Carta Social Europea y el Protocolo de reclamaciones colectivas: los derechos sociales en clave de efectividad. *NET 21*.
- Beltrán, C. S. (2023). La efectividad de la Carta Social Europea en la Cañada Real Galiana: análisis jurídico de las pioneras medidas inmediatas instadas al gobierno español por el Comité Europeo de Derechos Sociales. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, *13*(1), 1-19.
- Gómez Salado, M. Á. (2020). Algunas propuestas de reforma en materia de empleo y protección social que se incluyen en el Acuerdo titulado "Coalición Progresista": un análisis jurídico laboral. *e-Revista Internacional de la Protección Social*, 5 (1), 215-242.
- González, G. G. (2019). El sinuoso e inconcluso proceso de adhesión de España a la Carta Social Europea: resistencias, imperfecciones y retos de futuro. *Lex Social: Revista de Derechos Sociales*, 9 (1), pp. 193-219.
- Prieto, R. S. (2008). La Carta Social Europea y el Comité Europeo de Derechos Sociales (el sistema de informes y las reclamaciones colectivas). *Revista Europea de Derechos Fundamentales*, nº11, p.362.
- Quesada, L. J. (2012). La armonización procesal europea en materia de derechos fundamentales tras el Tratado de Lisboa: el caso de los derechos sociales. *La armonización del derecho procesal tras el Tratado de Lisboa*, pp.35-67. Thomson Reuters Aranzadi.
- Quesada, L. J. (2021). Crónica de la jurisprudencia del Comité Europeo De Derechos Sociales- 2020. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 11 (2), pp.163-241.
- Quesada, L. J. (2021). La Carta Social Europea como tratado europeo de los derechos sociales por excelencia y su mayor relevancia en el contexto de la pandemia de COVID-19. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, 460, pp. 33-72.
- Quesada, L. J. (2022). La aplicación judicial de la Carta Social Europea en España: nuevas garantías para los derechos sociales tras la ratificación de la versión revisada. *Teoría y Realidad Constitucional, nº50,* pp. 247-290.
- Quesada, L.J., & Beltrán, M. C. S. (2016). Desafíos para la protección de los derechos sociales en Europa: la Carta Social Europea. *Revista de Administración Pública,* 47, pp. 275-308.

- Villanueva, J. M. S. C. (2021). La aplicabilidad de la Carta Social Europea por los órganos jurisdiccionales españoles: reflexiones desde la perspectiva de la regulación de los recursos de casación laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*. CEF, pp.175-204.
- Vivero Serrano, J. B., & Vicente Andrés, R. (2021). La ratificación por España del Protocolo a la Carta Social Europea sobre reclamaciones colectivas. *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, nº151*, pp. 257-284.

c) Otros

- Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, La Moncloa (17 de mayo de 2021). *España ratifica la Carta Social Europea Revisada.* [Comunicado de prensa]. Disponible en: https://www.lamoncloa.gob.es/serviciosdeprensa/notasprensa/exteriores/Paginas/2021/170521-carta-social.aspx
- Página web de la Carta Social Europea. Disponible en: https://www.coe.int/es/web/compass/european-social-charter
- Página web del Consejo de Europa. Disponible en: www.coe.int