

Sobre la indemnización (ni adecuada, ni reparadora, ni disuasoria) por despido improcedente

Comentario a la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de abril de 2024 (rec. 502/2024)**

Xosé Manuel Carril Vázquez

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidade da Coruña (Galicia-España)

International Expert Consultant of the Council of Europe (Department of the European Social Charter)

lucasius@udc.gal | <https://orcid.org/0000-0001-9860-8097>

Extracto

España incumple en muchos aspectos la Carta Social Europea –CSE– (tanto originaria como revisada) y se ha mostrado renuente a cumplirla, a pesar de haberla ratificado e incorporado a nuestro ordenamiento interno con su publicación en el BOE y, en consecuencia, estar sujetos a la misma todos los poderes (legislativo, ejecutivo y judicial) del Estado y lógicamente el resto de poderes públicos (estatales, autonómicos, provinciales y locales). Según el Comité Europeo de Derechos Sociales (CEDS), uno de dichos aspectos es el relativo al derecho a una indemnización adecuada (del art. 24 CSE) en el caso de nuestro despido improcedente, sobre el que existe ya jurisprudencia contradictoria de los tribunales superiores de justicia que –al margen de cambios normativos que pueden hacerse al respecto– acabará propiciando la intervención del Tribunal Supremo. La sentencia aquí analizada, concedora de esta jurisprudencia, reconoce el pago de una indemnización adicional porque la tasada legalmente por despido improcedente no es adecuada, ni tampoco reparadora ni disuasoria, tras analizar el impacto en nuestro derecho interno tanto de la CSE como del CEDS.

Palabras clave: despido improcedente; indemnización adecuada; Carta Social Europea; España; incumplimiento; jurisprudencia; Tribunal Supremo.

Recibido: 13-06-2024 / Aceptado: 13-06-2024 / Publicado: 02-07-2024

Cómo citar: Carril Vázquez, X. M. (2024). Sobre la indemnización (ni adecuada, ni reparadora, ni disuasoria) por despido improcedente. Comentario a la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 23 de abril de 2024 (rec. 502/2024). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 481, 160-170. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22389>

On compensation (neither adequate, nor restorative, nor dissuasive) for unfair dismissal

Commentary on the Ruling of the High Court of Justice of the Basque Country of 23 April 2024 (rec. 502/2024)

Xosé Manuel Carril Vázquez

Profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Universidade da Coruña (Galicia-España)

International Expert Consultant of the Council of Europe (Department of the European Social Charter)

lucasius@udc.gal | <https://orcid.org/0000-0001-9860-8097>

Abstract

Spain is in breach of the European Social Charter (both original and revised) in many respects and has shown itself to be reluctant to comply with it, despite having ratified it and incorporated it into our domestic legislation with its publication in the BOE and, consequently, all the powers (legislative, executive and judicial) of the State and logically the rest of the public authorities (state, autonomous, provincial and local) are subject to it. According to the European Committee of Social Rights, one of these aspects relates to the right to adequate compensation (article 24 of this Charter) in the case of our unfair dismissal, on which there is already contradictory case law from the High Courts of Justice which — apart from any regulatory changes that may be made in this respect — will eventually lead to the intervention of the Supreme Court. The judgement analysed here, aware of this case law, recognises the payment of additional compensation because the legally established compensation for unfair dismissal is neither adequate, nor reparatory, nor dissuasive, after analysing the impact on our domestic law of both the European Social Charter and the European Committee of Social Rights.

Keywords: unfair dismissal; adequate compensation; European Social Charter; Spain; non-compliance; case law; Supreme Court.

Received: 13-06-2024 / Accepted: 13-06-2024 / Published: 02-07-2024

Citation: Carril Vázquez, X. M. (2024). On compensation (neither adequate, nor restorative, nor dissuasive) for unfair dismissal. Commentary on the Ruling of the High Court of Justice of the Basque Country of 23 April 2024 (rec. 502/2024). *Revista de Trabajo y Seguridad Social. CEF*, 481, 160-170. <https://doi.org/10.51302/rtss.2024.22389>

A Carmen Salcedo Beltrán
(cuya recusación nos ha indignado).

1. Marco jurídico

En esencia, el marco jurídico se contiene en el fundamento de derecho (FD) segundo de la [sentencia](#) y viene configurado por las alegaciones del recurso de suplicación interpuesto por el Ayuntamiento de Oñati y por la impugnación que el trabajador hace del recurso en cuestión. El ayuntamiento (o parte recurrente)

alega la infracción [...] del artículo 110 de la Ley reguladora de la jurisdicción social, el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores, artículos 4 y 10 del Convenio 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea, así como la jurisprudencia que interpreta los citados preceptos.

Y el trabajador (o parte impugnante), que se reitera en los criterios de la sentencia de instancia,

acude a la doctrina autonómica STSJ Cataluña n.º 3812/21 de 14 de julio, como así ha sido interpretada en la sentencia de instancia con aplicación de los artículos 4 y 10 del Convenio n.º 158 de la OIT y el artículo 24 de la Carta Social Europea, y [...] los artículos 1.101 y 1.106 del Código Civil.

En concreto, se distinguen dos grandes apartados de fuentes jurídicas directas de conocimiento, dado que el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco (TSJPV) recurre a «preceptos» y a «jurisprudencia» (o si se prefiere, a leyes y casos) «para dar respuesta a la cuestión». El primero, de fuentes normativas (principalmente internacionales y estatales), está formado por el [Convenio número 158 de la Organización Internacional del Trabajo](#), sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador, de 1982; la [CSE \(revisada\) de 1996](#); el [Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre](#), por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores; la [Ley 36/2011, de 10 de octubre](#), reguladora de la jurisdicción social; el [Real Decreto de 24 de julio de 1889](#), por el que

se publica el Código Civil; la [Ley 25/2014, de 27 de noviembre](#), de tratados y otros acuerdos internacionales, y la [Constitución española de 1978](#). Y el segundo apartado, de fuentes jurisprudenciales, incluye las que emanan de los órganos de la jurisdicción social [por orden de cita, en esencia, Sentencias del Tribunal Supremo –SSTS– de [28 de enero de 2013](#) (rec. 149/2012), [22 de enero de 2008](#) (rec. 3995/2006), [27 de enero de 2009](#) (rec. 602/2008), [22 de noviembre de 2007](#) (rec. 3907/2006) y [5 de mayo de 2015](#) (rec. 2659/2013); Sentencias del Tribunal de Justicia –SSTSJ– de [Cataluña de 23 de abril de 2021](#) (rec. 5233/2020), [14 de julio de 2021](#) (rec. 1811/2021), [11 de noviembre de 2022](#) (rec. 3368/2022) y [30 de enero de 2023](#) (rec. 6219/2022), de [Navarra de 24 de junio de 2021](#) (rec. 198/2021), de [Castilla y León/Valladolid de 1 de marzo de 2021](#) (rec. 103/2021), de [Castilla-La Mancha de 10 de febrero de 2021](#) (rec. 2158/2022), de [Asturias de 19 de octubre de 2021](#) (rec. 1905/2021), de [Madrid de 26 de mayo de 2022](#) (rec. 264/2022), de [Galicia de 26 de septiembre de 2023](#) (rec. 2317/2023) y del [País Vasco de 1 de junio de 2021](#) (rec. 901/2021), [23 de marzo de 2021](#) (rec. 360/2021) y [12 de julio de 2022](#), (rec 1539/2022)]; del Tribunal Constitucional ([Auto 43/2014, de 12 de febrero](#), con rica explicación de su doctrina, y [Sentencia 140/2018, de 20 de diciembre](#)); del CEDS [por orden de cita, Decisiones de [8 de septiembre de 2016](#) (106/2014, de admisibilidad y de fondo), *Finnish Society of Social Rights v. Finland*; [11 de septiembre de 2019](#) (158/2017), *Confederazione Generale Italiana del Lavoro (CGIL) v. Italia*; [23 de marzo de 2022](#) (160 y 171/2018), *Confédération Générale du Travail Force Ouvrière (CGT-FO) v. France* y *Confédération générale du travail (CGT) v. France*; [5 de julio de 2022](#) (175/2019), *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France*; [19 de octubre de 2022](#) (181 y 182/2019), *Syndicat CFDT général des transports et de l'environnement de l'Aube v. France* y *Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France*; [24 de marzo de 2024](#) (207/2022), *Unión General de Trabajadores (UGT) v. Spain*], y de la *Cour de Cassation* de Francia [Sentencias de [11 de mayo de 2022](#) (recs. [21-14.490](#) y [21-15.247](#))].

2. Síntesis del supuesto de hecho

El trabajador, al tiempo que prestaba sus servicios para una empresa con un contrato de trabajo indefinido (desde el 1 de marzo de 2021), participa en un proceso selectivo convocado por el Ayuntamiento de Oñati que concluye con su inclusión en una bolsa de trabajo. Por esta razón, el ayuntamiento le realiza «una oferta de trabajo expresa» (con fecha de 9 de marzo de 2023) que, en esencia, suponía un contrato de trabajo temporal (interinidad por vacante hasta la provisión de la plaza mediante el correspondiente proceso selectivo) a tiempo completo, con una duración mínima de 1 año y una máxima de 3 años y un salario anual bruto de 32.750 euros (repartido en 14 pagas). Interesado en las condiciones ofrecidas (y requerido para dar respuesta «cuanto antes», dado que la fecha de inicio del trabajo ofertado era también «cuanto antes»), el trabajador formaliza su dimisión con la renuncia a su contrato indefinido en la empresa en la que estaba prestando servicios, causando baja en la misma con fecha de 24 de marzo y suscribe el correspondiente contrato de trabajo temporal con el Ayuntamiento de Oñati días más tarde, con fecha de 27 de marzo de 2023.

Pero, tras iniciar su nuevo trabajo, se le comunica de forma verbal que ha habido «un error en la contratación» y que «su último día de trabajo en el ayuntamiento» era, en realidad, el 30 de abril de 2023, entregándole para tales efectos «un certificado de empresa para tramitar la prestación por desempleo, donde figura que con (la citada) fecha 30.04.2023 se extingue la relación laboral por “fin de la relación”», a pesar de que «por parte del ayuntamiento no se ha convocado proceso selectivo alguno para la cobertura de la citada vacante». No conforme, el trabajador interpuso la correspondiente reclamación previa, pero sin éxito en sus pretensiones, en la medida en que no obtiene ninguna respuesta expresa del ayuntamiento, razón por la que presenta demanda por despido en el Juzgado de lo Social único de Éibar, que falla a su favor al entender que la actuación de la Administración local aquí implicada no fue correcta. En concreto, el juzgado en cuestión estima «la demanda interpuesta», declara «improcedente el despido del trabajador» y condena al Ayuntamiento de Oñati a que

opte bien por reincorporar al trabajador a su puesto de trabajo en idénticas condiciones a las que precedieron al despido, o bien le indemnice en la cantidad de 493,49 euros, debiendo abonar en el primero de los supuestos salarios de tramitación desde la fecha del despido hasta la de la notificación de la presente resolución a razón de 2.339,28 euros, abonando en concepto de indemnización adicional la cantidad de 30.000 euros.

Sin duda, la condena de tener que abonar la indemnización adicional por valor de 30.000 euros determina que el Ayuntamiento de Oñati formalice la interposición de un recurso de suplicación contra esta sentencia del Juzgado de lo Social único de Éibar, que es lo que resuelve [esta Sentencia del Tribunal de Justicia del País Vasco](#) (STSJPV). Y ello porque su recurso, que «contiene un único motivo», termina suplicando que

se revoque la sentencia impugnada y se sustituya por otra distinta en la que se reconozca a la actora, únicamente, el derecho a percibir la indemnización por despido improcedente prevista en el artículo 56 del ET y desestimando la pretensión referente al reconocimiento a la indemnización por daños y perjuicios, adicional a la legalmente prevista, reconocida en la sentencia.

El trabajador, por su parte, sigue sin aquietarse e impugna el recurso de suplicación, solicitando la confirmación de la sentencia de instancia recurrida que le da la razón.

3. Aspectos clave determinantes del fallo

El TSJPV falla a favor del trabajador, desestimando el recurso del ayuntamiento y confirmando la sentencia del Juzgado de lo Social de Éibar. Los aspectos clave determinantes

del fallo se contienen en los apartados números 4, 5 y 6 (en la sentencia figura, por causa de una errata, como 5) del FD segundo de esta [STSJPV](#) y pueden reconducirse a los tres siguientes, directamente relacionados entre sí desde el momento en que todos ellos pivotan sobre la CSE y su interpretación y aplicación por parte del CEDS, especialmente en el caso de España, de ahí que se afirme por parte del tribunal que

no podemos dejar de soslayo y por tal somos conscientes de la influencia en la presente resolución, de la decisión del [...] CEDS, en cuanto va a cuestionar la indemnización tasada y topada de la regulación en España del despido improcedente por vulneración [...] de la [...] CSE, tal y como se ha difundido en los medios de comunicación, pese a no ser una decisión todavía pública, y cuyo antecedente lo encontramos respecto a las legislaciones de Finlandia, Italia y Francia.

El primero de ellos, que figura en el apartado 4 del citado FD, alude a «la obligación de respetar la CSE» –que «forma parte de nuestro ordenamiento al amparo de lo dispuesto en el art. 96 CE y en el art. 23.3 Ley 25/2014, de 27 de noviembre, de tratados y otros acuerdos internacionales», disponiendo también el artículo 30.1 de esta ley «que los tratados internacionales serán de aplicación directa, a menos que de su texto se desprenda que dicha aplicación queda condicionada a la aprobación de las leyes o disposiciones reglamentarias pertinentes», de modo que la «prevalencia de la norma internacional sobre la interna (art. 31 Ley 25/2014) queda supeditada al propio tenor de cada precepto del tratado internacional, directamente aplicable o no según cada caso»–, cuya versión revisada, tras su ratificación, introduce «en el ordenamiento jurídico nacional 8 nuevos derechos sociales que no estaban en la versión originaria, entre los que destaca el derecho a la protección frente al despido sin causa (art. 24)», y además «abre un nuevo escenario, el cual queda más reforzado con la labor del CEDS», que «es la instancia suprema de garantía, equivalente al TEDH para el que asegura la interpretación auténtica de la Carta». A los efectos que interesan, el [artículo 24 de la CSE revisada](#) «reconoce el derecho a "una indemnización adecuada" o a "otra reparación apropiada" ante un despido injustificado o sin causa» que, de acuerdo con el anexo de la CSE, deberá ser «fijada por las leyes o reglamentos nacionales, por los convenios colectivos o por cualquier otro procedimiento adecuado a las circunstancias nacionales». Y lo que debe entenderse por indemnización o reparación «adecuada o apropiada» ha sido establecido por el CEDS, teniendo en cuenta «el reembolso de las pérdidas financieras sufridas entre la fecha del despido y la decisión del órgano jurisdiccional que se pronuncie sobre la legalidad del despido», «la posibilidad de reincorporación» y/o «una indemnización suficiente tanto para disuadir al empleador como que sea proporcional al daño sufrido por la víctima», habiendo considerado que «el límite superior de la indemnización puede dar lugar a situaciones en las que la indemnización concedida no sea proporcional a la pérdida sufrida», razón por la que «cualquier tope a la indemnización que pueda impedir que la indemnización sea proporcional a la pérdida sufrida y que sea suficientemente disuasoria para el empleador es, en principio, contrario a la CSE revisada» (caso de «las legislaciones de Finlandia, Francia e Italia, con un régimen de despidos similar al español»).

El segundo aspecto clave determinante del fallo, que figura en el apartado número 5 del FD segundo, se centra en «analizar si las decisiones del CEDS son jurisprudencia y por tal si son aplicables por los jueces nacionales a través del control de convencionalidad». Para ello, el TSJPV, por una parte, pone de manifiesto que el

Consejo de Europa diferenció el Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH), que aplica la Convención Europea de Derechos Humanos (CEDH) a través de sentencias, una vez agotada la vía judicial interna, del CEDS, que aplica la CSE a través de decisiones, sin agotar la vía judicial interna, que provienen del protocolo de reclamaciones colectivas;

y, por otra, señala también que el «TEDH genera jurisprudencia (arts. 4 bis y 5 LOPJ y art. 236.1 LJS), vinculante para los jueces nacionales, mientras que respecto al CEDS existe una controversia sobre su carácter vinculante o no». La decisión del tribunal es la de actuar aquí «sin ninguna obligación de asumir la decisión del CEDS» y valorar «la aplicación o no directa del artículo 24 CSE, en toda la sistemática de este tratado internacional», después de partir de la base de que «la jurisprudencia de control judicial de convencionalidad parte de la aplicación de norma internacional que ofrezca claridad y certeza, evitando la inseguridad jurídica, y que no se remita a la legislación nacional para su determinación (STC 140/2018 y SSTS 28 y 29/03/2022)».

Y el tercero de tales aspectos, contenido en el apartado 6 del FD segundo, se refiere precisamente a la cuestión «sobre la aplicabilidad del artículo 24 de la CSE» y «la interpretación de "una indemnización adecuada o una reparación apropiada"» proyectada al caso concreto del pleito. Y la «primera conclusión» a la que llega el tribunal es que

la indemnización tasada no es adecuada al daño sufrido por el trabajador, que, abandonando un trabajo indefinido, por la oferta por otro trabajo, si bien temporal, pero con una previsión de al menos 1 año, no resarce la pérdida de ese trabajo con la indemnización escueta de 493,49 euros,

por lo que, en consecuencia, «la cuestión a delimitar es cuál debe ser la indemnización que suponga esa reparación del daño sufrido». De todas las opciones posibles sobre las que repara la sentencia –cuando habla de «otras fórmulas» o también de «distintas opciones» de la empleada por la sentencia de instancia recurrida, en la que Ilma. Magistrada de lo Social a *quo* acude al lucro cesante ante las perspectivas frustradas de un contrato de interinidad de al menos 1 año y como máximo de 3 años, y así le indemniza complementariamente con el valor de los salarios de 1 año–, el tribunal tiene claro que la escogida debe encajar en lo afirmado en «las resoluciones del CEDS» sobre la necesidad de que exista «una reparación efectiva al trabajador y [...] un elemento disuasorio al empresario para tomar decisiones ajustadas a derecho» y –«no teniendo elementos más concretos en las circunstancias del trabajador despedido»– toma la decisión de «optar por el mecanismo de la indemnización

adicional que son los salarios que hubiera percibido el trabajador en ese año, al menos de trabajo», pero sin dejar de lado

que dentro de la reparación se encuentra la protección por desempleo que se nutre de las cotizaciones del trabajador y el empresario y estas pudieran ser también valoradas a efectos de la reparación de daños y perjuicios del trabajador por la pérdida de salario, pero no respecto al empresario como elemento disuasorio del despido sin causa,

de modo que, en consecuencia,

la expectativa de un trabajo de 1 año, que motivó la extinción del contrato anterior, y que de haberse cumplido no habría derecho a la indemnización del artículo 56 ET (...) debe suponer el daño reparable que la norma contenida en el artículo 24 de la CSE delimita como una indemnización adecuada o una reparación apropiada,

operando como «elemento esencial» para tales efectos «la inexistencia de una mínima respuesta justificadora al trabajador sobre la causa de extinción, pues no es de recibo la referencia verbal a un error».

4. Valoración crítica

Es evidente que la indemnización de 493,49 euros por despido improcedente es todo menos adecuada, reparadora y disuasoria. Se trata de la cantidad resultante de aplicar la regla del «abono de una indemnización equivalente a 33 días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a 1 año, hasta un máximo de 24 mensualidades», introducida en el Estatuto de los Trabajadores por el [Real Decreto-Ley 3/2012, de 10 de febrero](#), de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, argumentando que «se considera necesario para mejorar la eficiencia del mercado de trabajo y reducir la dualidad laboral acercar los costes del despido a la media de los países europeos» y que la

tradicional indemnización por despido improcedente, de 45 días de salario por año de servicio con un máximo de 42 mensualidades, constituye un elemento que acentúa demasiado la brecha existente entre el coste de la extinción del contrato temporal y el indefinido, además de ser un elemento distorsionador para la competitividad de las empresas, especialmente para la más pequeñas en un momento como el actual de dificultad de acceso a fuentes de financiación.

Claramente regresivo, este real decreto-ley generalizaba «para todos los despidos improcedentes la indemnización de 33 días con un tope de 24 mensualidades que se ha venido previendo para los despidos objetivos improcedentes de trabajadores con contrato de fomento de la contratación indefinida», modalidad contractual que había sido creada, en ejecución del [Acuerdo Interconfederal para la Estabilidad del Empleo de 7 abril de 1997](#) (punto 4, sobre «Fomento de la contratación indefinida») firmado por la CEOE, CEPYME, CC. OO. y UGT, por la [Ley 63/1997, de 26 de diciembre](#), ampliada en su ámbito de aplicación por el [Real Decreto-Ley 5/2001, de 2 de marzo](#), y la [Ley 35/2010, de 17 de septiembre](#).

La [STSJPV](#) cuestiona esta regla, sosteniendo que la «indemnización tasada no es adecuada al daño sufrido por el trabajador» porque es una «indemnización escueta». Y lo hace teniendo en cuenta «la obligación de respetar la CSE» y que la «CSE forma parte de nuestro ordenamiento», en la que «destaca el derecho a la protección frente al despido sin causa (art. 24)», que aquí se aplica de acuerdo con la jurisprudencia de control judicial de convencionalidad sobre aplicación de las normas internacionales siempre que ofrezcan claridad y certeza, eviten inseguridad jurídica y no se remitan a la legislación nacional para su determinación. Pero también lo hace evitando posicionarse sobre la cuestión de «si las decisiones del CEDS son jurisprudencia y [...] si son aplicables por los jueces nacionales a través del control de convencionalidad», en la medida en que centra su actuación en la cuestión de «la aplicación o no directa del artículo 24 CSE» indicando que la misma se realiza «sin ninguna obligación de asumir la decisión del CEDS», aunque luego relativice su afirmación al destacar otras fórmulas (u opciones) del cálculo de la indemnización porque precisamente «chocan con algo que en las resoluciones del CEDS [se] delimita como, por un lado, una reparación efectiva al trabajador, y, por otro, un elemento disuasorio al empresario para tomar decisiones ajustadas a derecho».

En todo caso y al amparo de la CSE, el TSJPV avala el derecho a recibir una indemnización por daños y perjuicios en un despido improcedente al considerar insuficiente la compensación tasada legalmente, siendo muy consciente –como declara en su sentencia a propósito del «panorama judicial»– de que «la doctrina autonómica se ha desvelado en dos posturas» (en el sentido de que «otras líneas de la doctrina jurisprudencial autonómica han señalado lo contrario»). Con ello, se pone de relieve que la cuestión acabará propiciando la intervención del Tribunal Supremo para unificar doctrina, que es algo sobre lo que insiste expresamente la STSJ de Cataluña de 22 de mayo de 2024 (rec. 177/2024) –cuyo FD séptimo reproduce parte de la [STSJPV](#) aquí comentada–, cuando señala que es una «cuestión [...] que no consta unificada por el Alto Tribunal al no haberse superado el exigible juicio de contradicción (AATS de 26 de octubre de 2022 y 23 de mayo de 2023; entre otros coincidentes)». Pensando ahora en el recurso (o recursos) de casación para unificación de doctrina ante la Sala de lo Social del Tribunal Supremo y lo que puede la misma resolver, conviene insistir en la eficacia jurídica vinculante de la CSE y de su interpretación y aplicación por el CEDS, al menos por estas tres razones.

La primera alude al [Instrumento de ratificación de la Carta Social Europea \(revisada\)](#), publicado en el BOE de 11 de junio de 2021, y [al de su Protocolo Adicional sobre sistema de reclamaciones colectivas](#), publicado en el BOE de 2 de noviembre de 2022, que evidencian toda la fuerza jurídica vinculante a que acaba de hacerse mención cuando manifiestan tanto «el consentimiento de España en obligarse por esta carta», como «el consentimiento de España en obligarse por este protocolo». Ambos declaran que ha sido necesaria la autorización de las Cortes Generales de acuerdo con el [artículo 94.1 de la Constitución española](#), dado que se trata de la «prestación del consentimiento del Estado para obligarse por medio de tratados o convenios» que afectan a «los derechos y deberes fundamentales establecidos en el título I» [letra c)] y que suponen «modificación o derogación de alguna ley o exijan medidas legislativas para su ejecución» [letra e)]. Y en ambos nada figura como declaración, reserva o salvedad que reste fuerza a su eficacia jurídica vinculante, incluso todo lo contrario, ya que una de las declaraciones del [Instrumento de ratificación de la Carta Social Europea \(revisada\)](#) deja claro que

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.

La segunda se refiere al hecho de que sobre ello ha reparado también el Consejo de Estado en su [Dictamen \(486/2021\) de 8 de julio de 2021](#) (sobre el protocolo del sistema de reclamaciones colectivas), en el que, además, menciona un informe de la Secretaría de Estado de Justicia (emitido el 17 de diciembre de 2020 por la directora general de Cooperación Jurídica Internacional y Derechos Humanos) sobre la CSE y el protocolo en cuestión que alude a «los efectos que su ratificación implicaría para España, que son importantes», ya que «el tratado es jurídicamente vinculante y las decisiones del comité de expertos son de obligado cumplimiento». Y es lógico que así sea porque el CEDS asegura la interpretación auténtica de la CSE, velando por su cumplimiento y evitando que la misma sea interpretada y aplicada de diferente manera en cada Estado, algo que supondría dejarla sin eficacia real.

Y la tercera enlaza directamente con el valor vinculante que ha sido reconocido por el Tribunal Constitucional y por el Tribunal Supremo tanto a los tratados internacionales ratificados por España, considerados como instrumentos valiosos incorporados al derecho interno y a los que también están sometidos los tribunales (entre otras, Sentencias del Tribunal Constitucional [38/1981, de 23 de noviembre](#), y [140/2018, de 20 de diciembre](#)), como a las decisiones (o dictámenes) adoptadas por los comités creados por estos tratados para garantizar su interpretación y aplicación correctas –entre otras, [Sentencia del Tribunal Constitucional 61/2024, de 9 de abril](#), y SSTS, Sala de lo Contencioso-Administrativo, de [17 de julio de 2018 \(rec. 1002/2017\)](#) y [29 de noviembre de 2023 \(rec. 85/2023\)](#)–, desde el momento

en que, como aquí sucede (y manifiestan los instrumentos de ratificación antes mencionados), el compromiso de cumplimiento de tales tratados (o el «consentimiento de España en obligarse por esta carta») implica también el respeto de los mecanismos internacionales de garantía de los mismos cuando hay voluntad estatal expresa de sumisión a estos mecanismos [«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», además de lo dispuesto en el artículo C también de esta misma parte].