



Marzo 2023

## **CARTA SOCIAL EUROPEA**

Comité Europeo de Derechos Sociales

Conclusiones XXII-3 (2022)

# **ESPAÑA**

(Versión traducida por la Secretaría de Políticas Europeas de UGT)

*Este texto puede ser objeto de revisión editorial.*

La función del Comité Europeo de Derechos Sociales es pronunciarse sobre la conformidad de la situación de los Estados con la Carta Social Europea. Con respecto a los informes nacionales, adopta conclusiones; con respecto a las reclamaciones colectivas, adopta decisiones.

La información sobre la Carta, las declaraciones de interpretación y las preguntas generales del Comité figuran en la Introducción General a todas las Conclusiones.

El siguiente capítulo se refiere a España, que ratificó la Carta Social Europea de 1961 el 6 de mayo de 1980. La fecha límite para la presentación del 34º informe era el 31 de diciembre de 2021 y España lo presentó el 31 de diciembre de 2021.

El Comité recuerda que se pidió a España que respondiera a las preguntas específicas planteadas en relación con diversas disposiciones (preguntas incluidas en el apéndice de la carta, por la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta). Por lo tanto, el Comité se centró específicamente en estos aspectos. También evaluó las respuestas a las conclusiones previas de no conformidad, aplazamiento y conformidad pendientes de recibir información (Conclusiones XXI-3 (2018)).

Además, el Comité recuerda que no se formularon preguntas específicas en relación con determinadas disposiciones. Si la conclusión anterior (Conclusiones XXI-3 (2018)) consideró que la situación era conforme, no hubo examen de la situación en 2022.

Los comentarios conjuntos al 34º informe de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT) se registraron el 29 de junio de 2022 y los de la Confederación Sindical Gallega (CIG) el 5 de julio de 2022. La respuesta del Gobierno a todas las observaciones se registró el 6 de octubre de 2022.

De acuerdo con el sistema de presentación de informes adoptado por el Comité de Ministros en la 1196ª reunión de los Delegados de Ministros, celebrada los días 2 y 3 de abril de 2014, el informe se refería a las siguientes disposiciones del grupo temático III "Derechos Laborales":

- el derecho a unas condiciones de trabajo justas (artículo 2),
- el derecho a una remuneración justa (artículo 4),
- el derecho de sindicación (artículo 5),
- el derecho a la negociación colectiva (artículo 6),
- el derecho de información y consulta (artículo 2 del Protocolo Adicional),
- el derecho a participar en la determinación y mejora de las condiciones y el entorno de trabajo (artículo 3 del Protocolo Adicional).

España ha aceptado todas las disposiciones del grupo mencionado.

El período de referencia fue del 1 de enero de 2017 al 31 de diciembre de 2020. Las conclusiones relativas a España se refieren a 17 situaciones y son las siguientes:

- 6 conclusiones de conformidad: Artículos 2§2, 2§5, 4§3, 4§5, 6§1 de la Carta de 1961 y 2 del Protocolo Adicional,
- 8 conclusiones de no conformidad: Artículos 2§1, 2§3, 2§4, 4§1, 4§2, 4§4, 6§2 y 6§4.

Con respecto a las otras 3 situaciones relacionadas con los artículos 5 y 6§3 de la Carta de 1961 y 3 del Protocolo Adicional, el Comité necesita más información para examinar la situación.

El Comité considera que la ausencia de la información solicitada supone un incumplimiento de la obligación de informar contraída por España en virtud de la Carta de 1961.

El próximo informe de España versará sobre la Carta Social Europea Revisada, que España ratificó el 17 de mayo de 2021, y tratará sobre las siguientes disposiciones del grupo temático IV "Niños, familias, migrantes":

- el derecho de los niños y los jóvenes a la protección (artículo 7)
- el derecho de la mujer trabajadora a la protección de la maternidad (artículo 8),
- el derecho de la familia a la protección social, jurídica y económica (artículo 16),

- el derecho de los niños y los jóvenes a la protección social, jurídica y económica (artículo 17)
- el derecho de los trabajadores migrantes y sus familias a la protección y la asistencia (artículo 19),
- el derecho de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato (artículo 27),
- el derecho a la vivienda (artículo 31).

La fecha límite para presentar dicho informe era el 31 de diciembre de 2022.

Las conclusiones y los informes están disponibles en [www.coe.int/socialcharter](http://www.coe.int/socialcharter).

## **Artículo 2 - Derecho a condiciones de trabajo justas**

### ***Apartado 1 - Tiempo de trabajo razonable***

La Comisión toma nota de la información contenida en el informe presentado por España y en los comentarios de la Confederación Intersindical Galega (CIG) y de CCOO y UGT, así como de la respuesta del Gobierno.

El Comité recuerda que, en el marco del presente ciclo de seguimiento, se pidió a los Estados que respondieran a las preguntas específicas relativas al artículo 2§1 de la Carta de 1961, así como, en su caso, a las conclusiones anteriores de no conformidad, aplazamiento o conformidad a la espera de recibir información (véase el apéndice de la carta, por la que el Comité solicitó un informe sobre la aplicación de la Carta de 1961 en lo que respecta a las disposiciones incluidas en el grupo temático "Derechos laborales").

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación en España no era conforme con el artículo 2.1 de la Carta de 1961 debido a que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal podía superar las 60 horas en el marco de las modalidades flexibles de ordenación del tiempo de trabajo y para determinadas categorías de trabajadores (Conclusiones XXI-3 (2018)). Por lo tanto, la evaluación del Comité se referirá a la información proporcionada en el informe en respuesta a la conclusión de no conformidad, y a las preguntas específicas.

### ***Medidas para garantizar un horario de trabajo razonable***

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación en España no era conforme con el artículo 2§1 de la Carta de 1961 debido a que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal podía superar las 60 horas en el marco de un régimen flexible de tiempo de trabajo y para determinadas categorías de trabajadores (Conclusiones XXI-3 (2018)). El Comité también preguntó con qué frecuencia el empleador, en ausencia de un convenio colectivo, había tomado la decisión unilateral de redistribuir el 10% de las horas de trabajo. También pidió más pruebas de que, en la práctica, los trabajadores con acuerdos de horario flexible con largos períodos de referencia no trabajaban horas irrazonables o un número excesivo de semanas de trabajo largas.

En respuesta, el informe afirma que, durante el periodo de referencia, no se introdujeron cambios en los artículos 34 y 37 del Estatuto de los Trabajadores que regulan la cuestión del tiempo máximo de trabajo. El informe afirma que el Comité está interpretando erróneamente la Carta de 1961 al especificar y cuantificar el número de horas de trabajo consideradas razonables, y al asumir que cualquier exceso da lugar a un incumplimiento de la Carta de 1961. La jornada laboral en España se encuentra dentro del límite de la regulación legal comunitaria y se aplica en combinación con la posibilidad de que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se pueda establecer una distribución irregular de la jornada a lo largo del año como elemento de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo. La posibilidad de que la semana laboral supere las 60 horas -límite que no está definido en la Carta de 1961- es más una posibilidad teórica que una realidad.

El informe ofrece además algunos ejemplos tomados de convenios colectivos que abordan la distribución irregular de las horas. El convenio colectivo para la industria del calzado establece que hasta un 10% de las horas anuales pueden ser más flexibles y que se pueden trabajar más de 9 horas al día (siendo 10 horas el máximo). El convenio colectivo nacional de droguerías, herboristerías y perfumerías también establece que, con carácter general, la jornada ordinaria de ocho horas no puede superarse en más de una hora. El VII convenio colectivo nacional del sector de fabricantes de yeso, escayola, cal y productos constitutivos establece que, cuando la empresa imponga una distribución irregular de la jornada laboral, ésta podrá ser la siguiente: la jornada diaria no podrá ser inferior a 7 ni superior a 9 horas, la jornada semanal no podrá ser inferior a 35 ni superior a 45 horas. El V convenio colectivo nacional de administradores y asesores fiscales establece que, durante los periodos de máxima actividad comercial, la carga de trabajo semanal no puede superar las 48 horas.

El convenio colectivo nacional para la industria láctea y productos afines establece que, en caso de distribución irregular de las horas, no se puede obligar al trabajador a prolongar su jornada laboral ordinaria más de 2 horas al día ni a reducirla más de 1 hora. El convenio colectivo del sector de la madera establece que, en caso de distribución irregular de las horas, la jornada diaria no podrá ser inferior a 7 ni superior a 9 horas, y la jornada semanal no podrá ser inferior a 35 ni superior a 45 horas.

En sus observaciones, la CIG afirma que el derecho a un tiempo de trabajo razonable no existe con una jornada semanal superior a 60 horas. CCOO y UGT afirman que, en el caso de los conductores, los tiempos de trabajo son inestables. Además, las distribuciones irregulares del tiempo de trabajo a lo largo de 2017 se negociaron en 831 convenios colectivos dando lugar a una jornada superior a 9 horas. En su respuesta, el Gobierno considera que España cumple con el artículo 2§1 de la Carta de 1961.

La Comisión observa que la Carta no define expresamente lo que constituye un horario de trabajo razonable; sin embargo, ya ha sostenido en varias ocasiones que una semana laboral total que, en el marco de "reglamentaciones de flexibilidad", puede alcanzar hasta 60 horas semanales o superar las 60 horas semanales no es razonable (por ejemplo, Conclusiones XIV-2 (1998), Países Bajos; Conclusiones 2018, Turquía). La Comisión observa además que en el informe no se aporta ninguna información nueva que le permita llegar a la conclusión de que no se pueden superar las 60 horas de trabajo en el caso de las modalidades flexibles de ordenación del tiempo de trabajo y para determinadas categorías de trabajadores. Además, el Comité observa que, por segunda vez consecutiva, no obtuvo respuesta a sus preguntas sobre la frecuencia con la que el empleador, en ausencia de convenio colectivo, había tomado la decisión unilateral de redistribuir el 10 % de las horas de trabajo y sobre más pruebas de que, en la práctica, los trabajadores con acuerdos de horario flexible con largos periodos de referencia no trabajaban horas irrazonables o un número excesivo de semanas de trabajo largas. En estas circunstancias, el Comité reitera su conclusión de no conformidad debido a que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal puede superar las 60 horas en el caso de los regímenes de tiempo de trabajo flexible y para determinadas categorías de trabajadores.

En su pregunta específica, el Comité solicitó información actualizada sobre el marco jurídico para garantizar horarios de trabajo razonables (semanales, diarios, periodos de descanso, ...) y excepciones (incluida la base jurídica y la justificación). También solicitó información detallada sobre las medidas de aplicación y las disposiciones de control, en particular en lo que respecta a las actividades de las inspecciones de trabajo (estadísticas sobre inspecciones y su prevalencia por sector de actividad económica, sanciones impuestas, etc.).

El Comité recuerda que el teletrabajo o el trabajo a distancia pueden dar lugar a un exceso de horas de trabajo. También reitera que es necesario habilitar plenamente el derecho de los trabajadores a negarse a realizar un trabajo fuera de su horario normal de trabajo o mientras estén de vacaciones u otras formas de permiso (a veces denominado "derecho a la desconexión"). Los Estados Partes deben garantizar que los empleadores tengan la obligación de establecer disposiciones para limitar o desalentar el trabajo fuera del horario normal, especialmente para las categorías de trabajadores que puedan sentirse presionados a rendir más de la cuenta. En algunos casos, puede ser necesario adoptar disposiciones para garantizar la desconexión digital con el fin de garantizar el disfrute de los periodos de descanso (Declaración sobre la desconexión digital y el control electrónico de los trabajadores).

El informe no proporciona la información solicitada, por lo que el Comité reitera su petición de información.

### ***Derecho y práctica en materia de periodos de guardia***

En sus conclusiones anteriores, el Comité solicitó información sobre las normas que se aplican al servicio de guardia y si los periodos inactivos del servicio de guardia se consideraban un período de descanso en su totalidad o en parte (Conclusiones XXI-3 (2018), Conclusiones XX-3 (2014)). También solicitó información sobre los datos relativos a la situación en la práctica del cómputo del tiempo de trabajo cuando se está de guardia y no en el propio lugar de trabajo (Conclusiones XXI-3 (2018)).

En la pregunta específica, el Comité solicitó información sobre la legislación y la práctica en materia de tiempo de guardia y servicio (también en lo que respecta a los contratos de cero horas), y cómo se tratan los períodos de guardia inactivos en términos de tiempo de trabajo y descanso, así como de remuneración.

En respuesta, el informe afirma que la legislación española no tiene disposiciones legales generales que regulen los tiempos de disponibilidad. No obstante, existen regulaciones específicas para determinados sectores, entre las que se encuentran las relativas a diversos sectores del transporte y al trabajo en el mar recogidas en el Real Decreto 1561/1995, sobre jornadas especiales de trabajo, así como las recogidas en el Real Decreto 1146/2006, por el que se regula la relación laboral de carácter especial para la formación postgraduada de especialistas en ciencias de la salud. Esta cuestión también se aborda en los convenios colectivos. En todos los casos, los tribunales españoles distinguen claramente entre las obligaciones de atención continuada que exigen la presencia física del trabajador en el centro de trabajo y las que simplemente requieren que el trabajador esté localizable. En los casos en que el trabajador tiene que estar presente en el lugar de trabajo, ese tiempo de guardia se considera tiempo de trabajo. En cambio, si el trabajador tiene que estar localizable sin que se le exija su presencia en el centro de trabajo, dicho tiempo de guardia no se considera tiempo de trabajo (sentencia del Tribunal Supremo de España (Sala de lo Social) de 27 de enero de 2009).

En sus comentarios, la CIG afirma que no existe ninguna norma en el Estatuto de los Trabajadores ni en el desarrollo reglamentario de la jornada especial de trabajo que garantice el derecho al descanso de los trabajadores en caso de guardia en lugar determinado. En sus observaciones, CCOO y UGT afirman que el empresario puede establecer una distribución irregular del 10% del tiempo de trabajo a lo largo del año si no está regulada en un acuerdo o convenio colectivo. Mencionan el caso de los escoltas, que deben estar disponibles en caso de guardia y no tienen por qué estar en un lugar determinado por el empresario, y este tiempo no se considera tiempo de trabajo. Mencionan algunas sentencias del Tribunal Supremo sobre el servicio de guardia y señalan que van en contra de la jurisprudencia del Comité. En su respuesta, el Gobierno afirma que existen normas diferentes según que el trabajador tenga que permanecer en el lugar de trabajo o en otro lugar.

El Comité recuerda que en su decisión sobre el fondo de 23 de junio de 2010 *Confédération générale du travail (CGT) c. Francia*, Denuncia nº 55/2009, §§ 64-65, sostuvo que cuando un período de guardia durante el cual no se realiza ningún trabajo efectivo se considera un período de descanso, ello viola el artículo 2§1 de la Carta. El Comité consideró que la ausencia de trabajo efectivo, determinada a posteriori para un período de tiempo que el trabajador a priori no tenía a su disposición, no puede constituir un criterio adecuado para considerar dicho período como un período de descanso. El Comité considera que la equiparación de un período de atención continuada a un período de descanso, en su totalidad, constituye una violación del derecho a un tiempo de trabajo razonable, tanto para el servicio de guardia en los locales del empresario como para el tiempo de atención continuada transcurrido en el domicilio. El Comité pregunta de nuevo si los períodos inactivos del servicio de guardia se consideran o no períodos de descanso. El Comité señala que si no se facilita esta información en el próximo informe, no habrá nada que permita establecer que la situación es conforme con el apartado 1 del artículo 2 de la Carta de 1961.

El Comité observa asimismo que no se facilita información sobre los contratos de cero horas.

### **Covid-19**

En el contexto de la crisis del Covid-19, el Comité pidió a los Estados Partes que facilitaran información sobre el impacto de la crisis del Covid-19 en el derecho a unas condiciones de trabajo justas y sobre las medidas generales adoptadas para mitigar el impacto adverso. Más concretamente, el Comité solicitó información sobre el disfrute del derecho a un tiempo de trabajo razonable en los siguientes sectores: asistencia sanitaria y trabajo social; aplicación de la ley, defensa y otros servicios públicos esenciales; educación, transporte.

El Comité se remite a su declaración sobre Covid-19 y los derechos sociales de 24 de marzo de 2021.

En ella se señala que el artículo 5 del Real Decreto-Ley 8/2020 estableció el carácter preferente del teletrabajo como medida excepcional para garantizar la reanudación de la normalidad de las relaciones laborales una vez superada la situación excepcional de salud pública. Sin embargo, la generalización del teletrabajo puso de manifiesto la necesidad de mejorar las relaciones laborales ordinarias creando un marco que ofreciera seguridad jurídica a las partes de la relación laboral. En consecuencia, se aprobó el Real Decreto-Ley 28/2020 de teletrabajo, que fue sustituido por la Ley 10/2021 de teletrabajo.

El informe señala además que el artículo 6 del Real Decreto-Ley 8/2020 establece el derecho de los trabajadores que puedan justificar la necesidad de atender al cuidado de su cónyuge o pareja, o de un familiar de primer o segundo grado, a poder modificar o reducir su jornada de trabajo. La vigencia de esta medida ha sido prorrogada en varias ocasiones, la última hasta el 28 de febrero de 2022. Por otra parte, el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores fue modificado por el Real Decreto-Ley 6/2019 con el fin de establecer el derecho de los trabajadores a solicitar modificaciones en la duración y distribución de su jornada, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación del mismo.

En sus comentarios, la CIG señala que la pandemia del Covid-19 podría haber incrementado las desigualdades ya presentes en el mercado laboral español, ya que el acceso al trabajo a distancia no ha sido homogéneo entre los trabajadores.

### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España no es conforme con el apartado 1 del artículo 2 de la Carta de 1961 debido a que la duración máxima del tiempo de trabajo semanal puede superar las 60 horas en los regímenes de horario flexible y para determinadas categorías de trabajadores.

Véase el voto particular de Carmen Salcedo Beltrán sobre el apartado 1 del artículo 2 de la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Social Europea revisada.

## **Artículo 2 - Derecho a condiciones de trabajo justas**

### *Apartado 2 - Días festivos retribuidos*

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España.

El Comité recuerda que no se formularon preguntas específicas para el apartado 2 del artículo 2 de la Carta. Por este motivo, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información debían proporcionar información para esta disposición en el actual ciclo de presentación de informes (véase el apéndice de la carta en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones relativas al grupo temático "Derechos laborales").

Dado que la conclusión anterior consideró que la situación en España era conforme con la Carta (Conclusiones XXI-3 (2018)), no se examinó la situación en 2022 sobre este punto. Por lo tanto, el Comité reitera su conclusión anterior.

### ***Covid-19***

En respuesta a la pregunta sobre las disposiciones especiales relacionadas con la pandemia, el informe no proporciona ninguna información.

El Comité se remite a su declaración sobre Covid-19 y los derechos sociales de 24 de marzo de 2021.

### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España es conforme con el apartado 2 del artículo 2 de la Carta de 1961.



## **Artículo 2 - Derecho a condiciones de trabajo justas**

### ***Apartado 3 - Vacaciones anuales pagadas***

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España y en los comentarios de la Confederación Intersindical Galega (CIG), de la Confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión general de trabajadores de España (UGT).

El Comité recuerda que no se formularon preguntas específicas para el apartado 3 del artículo 2 de la Carta. Por esta razón, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información debían proporcionar información para esta disposición en el ciclo de informes actual (véase el apéndice de la carta en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones relativas al grupo temático "Derechos laborales").

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación en España no era conforme con el artículo 2§3, debido a que no todos los trabajadores tenían derecho a disfrutar de al menos dos semanas de vacaciones ininterrumpidas durante el año (Conclusiones XXI-3 (2018)).

El informe indica que un trabajador a tiempo completo puede disfrutar anualmente de 22 días laborables (30 días naturales) de vacaciones retribuidas. Según el artículo 38§2 del Estatuto de los Trabajadores, el periodo o periodos de disfrute de las mismas se establecerán de mutuo acuerdo entre el empresario y el trabajador, de conformidad con lo establecido, en su caso, en los convenios colectivos sobre planificación anual de vacaciones. El Comité toma nota de los ejemplos de convenios colectivos aportados en el informe que establecen un periodo ininterrumpido de vacaciones de dos semanas.

A este respecto, CCOO y UGT en sus observaciones señalan que cuando la negociación colectiva no garantiza periodos mínimos para el disfrute de las vacaciones, se deja a los convenios individuales, sin imponer límite alguno en cuanto a la posibilidad de fraccionar dichos periodos. Además, a falta de acuerdo entre las partes, la norma tampoco establece un periodo mínimo, dejando en manos de la autoridad competente el establecimiento de los periodos vacacionales sin atender a ningún criterio específico.

Por otra parte, la CIG señala en sus observaciones que la Resolución de 28 de febrero de 2019 (derogada la anterior Resolución de 28 de diciembre de 2012) de la Secretaría de Estado de Administraciones Públicas dicta instrucciones sobre jornada de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos. En virtud de esta Resolución, los empleados públicos tienen derecho a 22 días de vacaciones anuales retribuidas que podrán disfrutarse en periodos mínimos de cinco días consecutivos; al menos la mitad de las vacaciones (es decir, 11 días hábiles) deberán disfrutarse durante el periodo estival, esto es, entre el 16 de junio y el 15 de septiembre, salvo que el calendario laboral, en consideración a los tipos particulares de servicios prestados en cada sector, especifique otros periodos.

Sin embargo, el Comité observa en los comentarios de CCOO y UGT que aparece un período mínimo de vacaciones para un determinado tipo o categoría de trabajadores, a saber, los trabajadores domésticos. Según el artículo 9§7 del Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de las empleadas de hogar, "el período de vacaciones anuales será de treinta días naturales, que podrán dividirse en dos o más períodos, si bien al menos uno de ellos tendrá una duración mínima de quince días naturales consecutivos."

A la vista de lo anterior, el Comité entiende que la situación en España en relación con las vacaciones anuales que deben disfrutarse por tramos de al menos cinco días laborables ininterrumpidos no ha variado durante el período de referencia. En consecuencia, reitera su anterior conclusión de no conformidad en este punto.

### ***Covid-19***

En respuesta a la pregunta sobre las disposiciones especiales relacionadas con la pandemia, el informe no proporciona ninguna información.

El Comité se remite a su declaración sobre Covid-19 y los derechos sociales de 24 de marzo de 2021.

*Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España no es conforme con el apartado 3 del artículo 2 de la Carta de 1961 debido a que no todos los trabajadores tienen derecho a disfrutar de al menos dos semanas de vacaciones ininterrumpidas durante el año.

## **Artículo 2 - Derecho a condiciones de trabajo justas**

### ***Apartado 4 - Eliminación de riesgos en profesiones peligrosas o insalubres***

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España.

El Comité recuerda que no se formularon preguntas específicas para el apartado 4 del artículo 2 de la Carta de 1961. Por este motivo, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, de aplazamiento o de conformidad en espera de la recepción de información debían proporcionar información para esta disposición en el ciclo de informes actual (véase el apéndice de la carta en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta respecto a las disposiciones relativas al grupo temático "Derechos laborales").

El Comité aplazó su conclusión anterior a la espera de recibir la información solicitada sobre la aplicación de la reducción de la jornada laboral y/u otras medidas preventivas o cualquier otra medida que responda a los riesgos residuales (por ejemplo, turnos, rotación de trabajadores, etc.), así como sobre otros tipos de trabajadores expuestos a riesgos residuales, además de los ya mencionados (Conclusiones XXI-3 (2018)).

### ***Eliminación o reducción de riesgos***

La Comisión observó que la situación se consideraba conforme a la Carta de 1961 en este punto, por lo que reitera su anterior conclusión de conformidad.

### ***Medidas frente a los riesgos residuales***

La Comisión solicitó información detallada y datos estadísticos, en la medida de lo posible, sobre la aplicación de la reducción de la jornada laboral y/u otras medidas preventivas o cualquier otra medida que responda a los riesgos residuales (por ejemplo, turnos, rotación de trabajadores, etc.), así como sobre otros tipos de trabajadores expuestos a riesgos residuales, además de los ya mencionados. La Comisión también solicitó información actualizada sobre las actividades de la inspección de trabajo en la supervisión del cumplimiento de las medidas pertinentes que reducen la duración de la exposición a los riesgos, en particular las normas sobre reducción de la jornada laboral, vacaciones pagadas adicionales u otras.

El informe reitera la información presentada anteriormente, en concreto que para algunas ocupaciones se prevén limitaciones especiales de la duración de la jornada laboral. La ley no prevé la limitación de la exposición a los riesgos mediante la reducción de su duración como medida compensatoria, pero prevé diversas medidas organizativas adoptadas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores. A este respecto, numerosos reglamentos estipulan las obligaciones de la empresa de adoptar las medidas técnicas y/u organizativas adecuadas para reducir la exposición de los trabajadores a los riesgos. Se dan varios ejemplos, pero ninguna información detallada sobre cuál es la situación en los casos en que los riesgos no pueden reducirse por completo, ni estadísticas ni información sobre las actividades de control de la inspección de trabajo, a pesar de sus anteriores preguntas.

El Comité recuerda que cuando los riesgos no se han eliminado o reducido suficientemente a pesar de la aplicación de las medidas descritas anteriormente, o si dichas medidas no se han aplicado, la segunda parte del apartado 4 del artículo 2 obliga a los Estados a conceder a los trabajadores expuestos a dichos riesgos una u otra forma de indemnización. El objetivo de estas medidas compensatorias debe ser conceder a las personas afectadas un tiempo de descanso regular suficiente para recuperarse del estrés y la fatiga provocados por su ocupación y mantener así su vigilancia o limitar su exposición al riesgo.

Por consiguiente, el Comité considera que no está demostrado que todos los trabajadores que realizan un trabajo peligroso o insalubre tengan derecho a medidas compensatorias adecuadas, como la reducción de la jornada laboral o permisos retribuidos adicionales.

### ***Medidas relacionadas con Covid-19***

No se facilitó información sobre las medidas adoptadas durante la pandemia de Covid-19 en este ámbito.

### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España no es conforme con el apartado 4 del artículo 2 de la Carta de 1961 porque no se ha establecido que todos los trabajadores que realizan trabajos peligrosos o insalubres tengan derecho a medidas compensatorias adecuadas, como la reducción de la jornada laboral o permisos retribuidos adicionales.

## **Artículo 2 - Derecho a condiciones de trabajo justas**

### *Apartado 5 - Descanso semanal*

El Comité recuerda que no se formularon preguntas específicas para el apartado 5 del artículo 2 de la Carta de 1961. Por este motivo, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, aplazamiento o conformidad a la espera de recibir información debían proporcionar información para esta disposición en el ciclo de presentación de informes actual.

Dado que la conclusión anterior consideró que la situación en España era conforme con la Carta, no se examinó la situación en 2022.

Por lo tanto, el Comité reitera su conclusión anterior.

### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España es conforme con el apartado 5 del artículo 2 de la Carta de 1961.

## **Artículo 4 - Derecho a una remuneración justa**

### *Apartado 1 - Remuneración digna*

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España y de las observaciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

El Comité recuerda que, en el contexto del presente ciclo de seguimiento, se pidió a los Estados que respondieran a las preguntas específicas relativas al artículo 4§1 de la Carta, así como, en su caso, a las conclusiones anteriores de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información (véase el apéndice de la carta, por la que el Comité solicitó un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones incluidas en el grupo temático "Derechos laborales").

En su conclusión anterior (Conclusiones 2018), el Comité consideró que la situación no era conforme con la Carta, ya que el salario mínimo de los trabajadores del sector privado y del personal contractual de la función pública no garantizaba un nivel de vida digno.

Por lo tanto, la evaluación del Comité se referirá a la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a las preguntas planteadas en la conclusión anterior, así como a las preguntas específicas con respecto al artículo 4§1 de la Carta.

### **Remuneración justa**

El Comité observa que el informe proporciona información sobre la evolución del salario mínimo. Observa que en 2020 el salario mínimo en el sector privado se fijó en 950 euros al mes, lo que representa un aumento del 31% desde 2019. El Comité señala que este salario se paga 14 veces al año y, por lo tanto, ascendió a 1.108 euros al mes, calculado sobre 12 meses. Según Eurostat, los ingresos medios brutos en 2020 ascendieron a 26.028 euros y a 20.632 euros netos. Según Eurostat, el salario mínimo ascendió a 1.108 euros en 2020.

El Comité observa que el informe no proporciona información sobre el salario mínimo neto. Observa que el salario mínimo bruto se situó en el 51% de los ingresos medios brutos. Sin embargo, a falta de información sobre el salario mínimo neto, el Comité considera que no se ha demostrado que el salario mínimo en el sector privado pueda garantizar un nivel de vida digno.

El Comité observa además que el informe no proporciona ninguna información relativa al sector público. El Comité toma nota del Real Decreto-Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el sector público. El Comité toma nota de que este Real Decreto establece diferentes niveles de salario mínimo para las distintas categorías de trabajadores públicos. Observa que el salario mínimo más bajo se establece para los trabajadores de la categoría C2, que perciben 12 veces 650 euros durante 12 meses y 644,40 euros adicionales durante dos meses (757 euros calculados para 12 meses). El Comité también observa que en la categoría E el salario mínimo más bajo se fijó en 694 euros al mes.

Sin embargo, a falta de información sobre los salarios mínimos brutos y netos pagados en el sector público, el Comité considera que no se ha demostrado que el salario mínimo en el sector público pueda garantizar un nivel de vida digno. Pide que en el próximo informe se proporcione información completa sobre los salarios mínimos brutos y netos pagados en el sector público, por categorías.

El Comité toma nota de los comentarios de la Confederación sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión general de trabajadores de España (UGT), así como de la Confederación Intersindical Galega (CIG), sobre el informe nacional de España, según los cuales el Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, ha tenido en cuenta las conclusiones del Comité y establece que el aumento del salario mínimo tiene por objeto garantizar un nivel de vida digno para los trabajadores y sus familias, que el Comité fija en el 60% del salario medio. Sin embargo, CCOO, UGT y CIG consideran que este umbral aún no se ha alcanzado. En respuesta, el Gobierno también indica que a la hora de establecer los niveles de salario mínimo interprofesional en el Real Decreto 817/2021 se tuvo en cuenta la necesidad de garantizar una retribución justa según la interpretación del Comité.

## ***Trabajadores con empleos atípicos***

Como parte de sus preguntas específicas, el Comité solicita información sobre las medidas adoptadas para garantizar una remuneración justa y suficiente para un nivel de vida digno a los trabajadores con empleos atípicos, a los empleados en la economía colaborativa o de plataforma y a los trabajadores con contratos de cero horas. También pide actividades de aplicación (por ejemplo, por parte de las inspecciones de trabajo u otros organismos pertinentes) en lo que respecta a la elusión de los requisitos de salario mínimo (por ejemplo, a través de esquemas como la subcontratación, los contratos de servicios, incluidos los contratos de servicios transfronterizos, los acuerdos de trabajo gestionados por plataformas, el recurso a falsos autónomos, con especial referencia a las áreas en las que los trabajadores están en riesgo o son vulnerables a la explotación, por ejemplo, los trabajadores agrícolas de temporada, la industria de la hospitalidad, el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados, el trabajo temporal, etc.).

El Comité considera que el requisito de que los trabajadores reciban una remuneración justa que les garantice un nivel de vida digno para ellos y sus familias se aplica igualmente a los empleos atípicos, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo temporal, el trabajo de duración determinada, el trabajo ocasional y el trabajo estacional. En algunos casos, los salarios predominantes o los acuerdos contractuales dan lugar a un número significativo de los llamados trabajadores pobres, incluidas las personas que trabajan en dos o más empleos o los trabajadores a tiempo completo que viven en condiciones inferiores a la norma.

El Comité se refiere en particular a los trabajadores empleados en acuerdos emergentes, como la economía gig o la economía de plataforma, que se clasifican incorrectamente como autónomos y, por lo tanto, no tienen acceso a los derechos laborales y de protección social aplicables. Como resultado de la clasificación errónea, estas personas no pueden disfrutar de los derechos y la protección que les corresponden como trabajadores. Estos derechos incluyen el derecho a un salario mínimo.

El Comité pregunta qué medidas se están tomando para garantizar una remuneración justa de los trabajadores en empleos atípicos, así como de los autónomos mal clasificados en la economía de plataforma.

## ***Covid-19***

Como parte de sus preguntas específicas, el Comité también solicitó información concreta sobre los planes de permisos durante la pandemia. El Comité observa que el informe no proporciona esta información.

El Comité recuerda que, en el contexto de la pandemia COVID-19, los Estados Partes deben dedicar los esfuerzos necesarios para alcanzar y respetar este requisito mínimo y ajustar periódicamente las tasas de remuneración mínima. El derecho a una remuneración equitativa incluye el derecho a un aumento salarial para los trabajadores más expuestos a los riesgos relacionados con el COVID-19. En términos más generales, las pérdidas de ingresos durante los cierres patronales o los costes adicionales ocasionados por las prácticas de teletrabajo y trabajo desde casa debidas a COVID-19 deben compensarse adecuadamente.

El Comité pregunta si se garantizó el apoyo financiero a los trabajadores a través de planes de permisos durante todo el periodo de suspensión parcial o total de las actividades debido a la pandemia. También pregunta cuál fue el nivel mínimo de apoyo proporcionado y qué proporción de trabajadores afectados estuvieron cubiertos por dichos planes.

## ***Conclusión***

El Comité concluye que la situación en España no es conforme con el apartado 1 del artículo 4 de la Carta de 1961 debido a que:

- no se ha demostrado que el salario mínimo en el sector privado pueda garantizar un nivel de vida digno;
- no se ha demostrado que el salario mínimo en el sector público pueda garantizar un nivel de vida digno.

## **Artículo 4 - Derecho a una remuneración justa**

### ***Apartado 2 - Incremento de la remuneración por horas extraordinarias***

La Comisión toma nota de la información contenida en el informe presentado por España y en los comentarios de la Confederación Intersindical Galega (CIG) y de CCOO y UGT, así como de la respuesta del Gobierno.

El Comité recuerda que, en el contexto del presente ciclo de seguimiento, se pidió a los Estados que respondieran a la pregunta específica relativa al artículo 4§2 de la Carta de 1961, así como, en su caso, a las conclusiones anteriores de no conformidad, aplazamiento o conformidad a la espera de recibir información (véase el apéndice de la carta, por la que el Comité solicitó un informe sobre la aplicación de la Carta de 1961 con respecto a las disposiciones incluidas en el grupo temático "Derechos laborales").

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación en España no era conforme con el 4§2 de la Carta de 1961 debido a que el Estatuto de los Trabajadores no garantizaba un aumento de la remuneración ni un aumento del tiempo libre compensatorio por horas extraordinarias (Conclusiones XXI-3 (2018)). Por lo tanto, la evaluación del Comité se referirá a la información proporcionada en el informe en respuesta a la conclusión de no conformidad, y a la pregunta dirigida.

### ***Normas sobre el aumento de la remuneración de las horas extraordinarias***

Anteriormente, el Comité consideró que la situación en España no era conforme con el artículo 4§2 de la Carta de 1961 debido a que el Estatuto de los Trabajadores no garantizaba un aumento de la remuneración ni un aumento del tiempo libre compensatorio por el trabajo en horas extraordinarias (Conclusiones XXI-3 (2018)). El Comité también solicitó información sobre la situación de las horas extraordinarias en el sector privado, incluyendo datos de los servicios de inspección de trabajo.

El informe señala que el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores establece que la retribución de las horas extraordinarias se fijará mediante negociación colectiva, sin que en ningún caso pueda ser inferior a la retribución de la jornada ordinaria. La opción legislativa da preferencia al descanso compensatorio sobre la retribución porque establece que en defecto de convenio colectivo al respecto, se entenderá que el trabajo en horas extraordinarias se compensará mediante descanso. Por otra parte, el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores establece que la prestación de trabajo en horas extraordinarias debe ser voluntaria, salvo que esta prestación se haya pactado en convenio colectivo, o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo. Este apartado establece que se puede trabajar un máximo de 80 horas anuales como horas extraordinarias, excepto las horas que sean necesarias para prevenir o reparar daños causados por accidentes, u otros daños extraordinarios que requieran atención urgente.

El informe señala además que la reforma del Estatuto de los Trabajadores se llevó a cabo a través del Real Decreto-Ley 8/2019, de medidas urgentes en materia de protección social y contra la precariedad en el ámbito laboral. En el artículo 34.9 de dicho Real Decreto-Ley se introdujo la obligación de llevar un registro diario de la jornada laboral de toda la plantilla, incluyendo la hora concreta de inicio y finalización de dicha jornada para cada trabajador. Este cambio facilita la labor de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en lo que se refiere al control de la realización y retribución o compensación con periodos equivalentes de descanso de las horas extraordinarias. La obligación de registrar las horas de trabajo también es aplicable en el caso del teletrabajo.

En sus comentarios, la CIG afirma que el legislador español optó por no estipular por ley un incremento salarial para la remuneración de las horas extraordinarias, haciendo caso omiso de las reiteradas conclusiones del Comité. Además, afirma que existe una práctica generalizada de horas extraordinarias no remuneradas en sectores como la banca, el textil, la hostelería, el comercio y los talleres de reparación de metales y automóviles, así como en empresas con menos de 50 trabajadores. CIG también afirma que las mujeres realizan una cantidad significativa de horas extraordinarias no remuneradas. En sus comentarios, CCOO y UGT afirman que legalmente no existe la obligación de aumentar la tasa de remuneración para



compensar el trabajo en horas extraordinarias. Esta falta de garantías es aún más evidente en el caso de los contratos a tiempo parcial, en los que el trabajo realizado más allá de las horas pactadas no se considera horas extraordinarias, sino "horas complementarias" que se retribuyen al mismo ritmo que la jornada ordinaria. En su respuesta, el Gobierno afirma que la supervisión y el control de las normas y los límites aplicables a la duración máxima del tiempo de trabajo y a las horas extraordinarias son competencia de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Comité reitera que el objetivo del apartado 2 del artículo 4 es garantizar que se recompense la ocupación adicional de los trabajadores durante las horas extraordinarias. En virtud de esta disposición, dicha recompensa debe consistir en un aumento de la remuneración. No obstante, el Comité reconoce la recompensa en forma de tiempo libre, siempre que se cumpla el objetivo de la disposición. Esto significa, en particular, que cuando la remuneración de las horas extraordinarias se concede íntegramente en forma de tiempo libre, el artículo 4§2 exige que este tiempo sea superior a las horas adicionales trabajadas (Conclusiones 2014, República Eslovaca). El principio de esta disposición es que el trabajo realizado fuera de las horas normales de trabajo requiere un mayor esfuerzo por parte del trabajador, que por lo tanto debe ser remunerado con una tasa superior al salario normal (Conclusiones XIV-2, Declaración interpretativa del artículo 4§2).

El Comité observa que, según se desprende del informe, la situación en España no ha cambiado, la remuneración de las horas extraordinarias depende de la existencia de convenios colectivos y de las condiciones en ellos establecidas y el tiempo libre concedido por las horas extraordinarias sólo es equivalente a las horas extraordinarias trabajadas. Así pues, el Comité reitera su conclusión de no conformidad en este punto. Asimismo, el Comité observa que en el informe no se facilitan datos sobre las horas extraordinarias en el sector privado, por lo que reitera esta solicitud de información.

### ***Covid-19***

En el contexto de la crisis del Covid-19, el Comité pidió a los Estados Partes que explicaran el impacto de la crisis del Covid-19 sobre el derecho a una remuneración justa en lo que respecta a las horas extraordinarias y que facilitaran información sobre las medidas adoptadas para proteger y hacer efectivo este derecho. El Comité pidió información específica sobre el disfrute del derecho a una remuneración/compensación justa por las horas extraordinarias del personal médico durante la pandemia y que explicaran cómo se abordó la cuestión de las horas extraordinarias y los horarios de trabajo con respecto al teletrabajo (regulación, supervisión, aumento de la compensación).

El Comité se remite a su declaración sobre Covid-19 y los derechos sociales de 24 de marzo de 2021.

El informe no proporciona la información solicitada.

### ***Conclusión***

El Comité concluye que la situación en España no es conforme con el apartado 2 del artículo 4 de la Carta de 1961, ya que no se garantiza un aumento de la remuneración ni un aumento del tiempo libre compensatorio por las horas extraordinarias trabajadas.

#### **Artículo 4 - Derecho a una remuneración justa**

##### *Apartado 3 - No discriminación entre hombres y mujeres en materia de remuneración*

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España.

El Comité recuerda que, en el contexto del presente ciclo de seguimiento, se pidió a los Estados que respondieran a la pregunta específica relativa al artículo 4§3 de la Carta, así como, en su caso, a las conclusiones anteriores de no conformidad, de aplazamiento o de conformidad en espera de recibir información (véase el apéndice de la carta, en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones incluidas en el grupo temático "Derechos laborales").

Con respecto al Artículo 4§3, se pidió a los Estados que proporcionaran información sobre el impacto de la pandemia de Covid-19 en el derecho de los trabajadores y trabajadoras a igual salario por trabajo de igual valor, con especial referencia y datos relacionados con el alcance y las modalidades de aplicación de los planes de permisos a las trabajadoras.

El Comité recuerda que examina el derecho a la igualdad de retribución en virtud del artículo 20 (artículo 1 del Protocolo adicional de 1988) y del apartado 3 del artículo 4 de la Carta y que lo hace cada dos años (en el marco del grupo temático 1 "Empleo, formación e igualdad de oportunidades", y del grupo temático 3 "Derechos laborales"). Dado que España ha aceptado el artículo 1 del Protocolo Adicional de 1988, el Comité examina las políticas y otras medidas para reducir las diferencias salariales entre hombres y mujeres en virtud de este artículo de la Carta. El Comité también señala que España ratificó la Carta Social Europea revisada el 17 de mayo de 2021 (fuera del periodo de referencia), aceptando, entre otros, el artículo 20.

Dado que la conclusión anterior (Conclusiones XXI-3 (2018)) consideró que la situación en España era conforme con la Carta, no se examinó la situación en 2022.

Por lo tanto, el Comité reitera su conclusión anterior.

##### ***El impacto de Covid-19 en el derecho de los trabajadores y trabajadoras a la igualdad de retribución por un trabajo de igual valor***

El informe no proporciona ninguna información en respuesta a la pregunta sobre el impacto de Covid-19.

El Comité se remite a su declaración sobre Covid-19 y los derechos sociales de 24 de marzo de 2021.

##### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España es conforme con el apartado 3 del artículo 4 de la Carta de 1961.

## **Artículo 4 - Derecho a una remuneración justa**

### *Apartado 4 - Preaviso razonable de finalización de la relación laboral*

La Comisión toma nota de la información contenida en el informe presentado por España y en los comentarios de la Confederación Intersindical Galega (CIG) y de CCOO y UGT, así como de la respuesta del Gobierno.

El Comité recuerda que, en el contexto del presente ciclo de seguimiento, se pidió a los Estados que respondieran a las preguntas específicas relativas al artículo 4§4 de la Carta de 1961, así como, en su caso, a las conclusiones anteriores de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información (véase el apéndice de la carta, por la que el Comité solicitó un informe sobre la aplicación de la Carta de 1961 con respecto a las disposiciones incluidas en el grupo temático "Derechos laborales").

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación en España no era conforme con el artículo 4§4 de la Carta de 1961 (Conclusiones XX-3 (2018)).

Por lo tanto, la evaluación del Comité se referirá a la información proporcionada en el informe en respuesta a la conclusión de no conformidad, y a las preguntas específicas.

El Comité se remite a su declaración interpretativa sobre el artículo 4§4 (2018), en la que el Comité recordó que un plazo razonable de preaviso en caso de cese de la relación laboral se considera uno de los componentes de una remuneración justa. El Comité recuerda además que un plazo de preaviso razonable es aquel durante el cual los trabajadores tienen derecho a su remuneración regular y que tiene en cuenta la antigüedad de los trabajadores, la necesidad de no privar bruscamente a los trabajadores de sus medios de subsistencia, así como la necesidad de informar a los trabajadores de la terminación con tiempo suficiente para que puedan buscar un nuevo empleo. El Comité señala que corresponde a los gobiernos demostrar que se han tenido en cuenta estos elementos a la hora de concebir y aplicar las normas básicas sobre plazos de preaviso.

A raíz de su declaración interpretativa sobre el apartado 4 del artículo 4 (2018), el Comité recuerda que ya no se abordará la cuestión del carácter razonable de los plazos de preaviso, salvo cuando los plazos de preaviso sean manifiestamente irrazonables. El Comité evaluará esta cuestión sobre la base de:

1. Las normas que rigen la fijación de los periodos de preaviso (o el nivel de indemnización en lugar del preaviso):
  - según la fuente de la norma, es decir, la ley, los convenios colectivos, los contratos individuales y las sentencias judiciales;
  - durante los periodos de prueba, incluidos los de la función pública;
  - con respecto al trato de los trabajadores en empleos precarios;
  - en caso de extinción de la relación laboral por causas ajenas a las partes;
  - incluyendo cualquier circunstancia en la que los trabajadores puedan ser despedidos sin preaviso ni indemnización.
2. Reconocimiento, por ley, convenio colectivo o contrato individual, de la antigüedad, ya sea con el mismo empresario o cuando un trabajador haya estado sucesivamente empleado en formas precarias de relaciones laborales.

### ***Plazo razonable de preaviso: marco jurídico y duración del servicio***

El Comité solicitó en su pregunta específica información sobre el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso para la rescisión del contrato (marco jurídico y práctica), incluidas las disposiciones específicas adoptadas en respuesta a la crisis del Covid-19 y la pandemia.

El informe no proporciona ninguna información a este respecto.

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación no era conforme con el apartado 4 del artículo 4 de la Carta de 1961 debido a que un plazo de preaviso de dos semanas para la rescisión del contrato de trabajo por causas objetivas no era razonable para los trabajadores con más de 6 meses de antigüedad.

En respuesta a la conclusión de disconformidad, el informe señala que, según el artículo 49.1 c) y el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores, cuando se extinga un contrato de trabajo superior a 6 meses de servicio por causas objetivas, el plazo de preaviso será de 15 días. Además, la empresa está obligada a abonar al trabajador una indemnización de 20 días de salario por año de servicio, calculándose los periodos inferiores a un año a prorrata en meses con un máximo de 12 mensualidades.

Como ya se ha indicado, el Comité ya no evaluará en detalle la razonabilidad de los periodos de preaviso, sino en función de los criterios anteriormente expuestos. A la luz de la información facilitada en el informe, el Comité considera que el plazo de preaviso de 15 días para todos los contratos que superen los 6 meses de servicio junto con la indemnización por despido de 20 días de salario por año de servicio con un máximo de 12 mensualidades es conforme con el apartado 4 del artículo 4 de la Carta de 1961.

### ***Plazos de preaviso durante los periodos de prueba***

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación no era conforme con el artículo 4§4 de la Carta de 1961 debido a que no existía un período de preaviso para los trabajadores en período de prueba (Conclusiones XX-3 (2018)).

El informe señala que según el artículo 14 apartado 3 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario y el trabajador pueden rescindir el contrato durante el periodo de prueba sin necesidad de alegar causa alguna ni abonar indemnización, salvo que se haya pactado un periodo de preaviso. El informe señala además que los trabajadores que no estén de acuerdo con la rescisión del contrato durante el periodo de prueba disponen de 20 días para presentar un recurso contra la misma.

En sus observaciones, CIG y CCOO y UGT afirman que no se ha resuelto la anterior disconformidad.

En su respuesta, el Gobierno afirma que no sería razonable exigir un periodo de preaviso durante el periodo de prueba. Sin embargo, esto no significa que el trabajador no pueda recurrir a los órganos judiciales si no está de acuerdo con la extinción del contrato.

El Comité observa que no se han producido novedades en relación con el anterior motivo de disconformidad. Por consiguiente, el Comité reitera su anterior conclusión de no conformidad a este respecto.

### ***Plazos de preaviso para los trabajadores con empleos precarios***

El Comité consideró anteriormente que la situación era conforme con el artículo 4§4 de la Carta de 1961 a este respecto (Conclusiones XX-3 (2018)).

### ***Plazos de preaviso en caso de cese de la relación laboral por causas ajenas a la voluntad de las partes.***

En su anterior conclusión, el Comité consideró que la situación no era conforme con el artículo 4§4 de la Carta de 1961 por no existir plazo de preaviso en caso de fallecimiento o incapacidad del empresario (Conclusiones XX-3 (2018)).

El Comité toma nota de que el informe señala que en caso de extinción de los contratos de trabajo por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, el artículo 49.1.g del Estatuto de los Trabajadores establece que el trabajador tiene derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario.

El Comité ha decidido reevaluar su jurisprudencia en lo que respecta al plazo de preaviso en caso de extinción del contrato de trabajo por fallecimiento del empresario persona física, ya que dicho plazo de preaviso no podía ser concedido por el empresario fallecido. Por consiguiente, el Comité ya no considera que la situación en España no sea conforme con el apartado 4 del artículo 4 de la Carta de 1961 debido a que no existe un plazo de preaviso en caso de fallecimiento del empresario que sea una persona física.

***Circunstancias en las que los trabajadores pueden ser despedidos sin preaviso ni indemnización***

El Comité consideró anteriormente que la situación era conforme con el artículo 4§4 de la Carta de 1961 a este respecto (Conclusiones XX-3 (2018)).

*Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España no es conforme con el apartado 4 del artículo 4 de la Carta de 1961 debido a que no existe un período de preaviso para los trabajadores en período de prueba.

#### **Artículo 4 - Derecho a una remuneración justa**

##### *Apartado 5 - Límites de la deducción del salario*

Apartado 5 - Límites a la deducción de los salarios El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España.

El Comité recuerda que no se formularon preguntas en relación con el apartado 5 del artículo 4 de la Carta. Por este motivo, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, aplazamiento o conformidad a la espera de recibir información debían proporcionar información para esta disposición en el actual ciclo de presentación de informes (véase el apéndice de la carta en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones relativas al grupo temático "Derechos laborales").

Dado que en la conclusión anterior se consideró que la situación en España era conforme con la Carta, no se examinó la situación en 2022.

Por lo tanto, el Comité reitera su conclusión anterior.

##### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España es conforme con el apartado 5 del artículo 4 de la Carta de 1961.

## **Artículo 5 - Derecho de sindicación**

El Comité toma nota de que no había información sobre el artículo 5 en el informe presentado por España.

El Comité recuerda que, en el contexto del presente ciclo de seguimiento, se pidió a los Estados que respondieran a las preguntas específicas relativas al artículo 5 de la Carta, así como, en su caso, a las conclusiones anteriores de no conformidad, aplazamiento o conformidad a la espera de recibir información (véase el apéndice de la carta, por la que el Comité solicitó un informe sobre la aplicación de la Carta respecto de las disposiciones incluidas en el grupo temático "Derechos laborales").

En su conclusión anterior, el Comité concluyó que la situación en España era conforme con el artículo 5 de la Carta.

El Comité también recuerda que en la Introducción General de Conclusiones 2018, planteó una pregunta general en virtud del artículo 5 y pidió a los Estados que proporcionaran, en el próximo informe, información sobre el derecho de sindicación de los miembros de las fuerzas armadas.

Por lo tanto, la evaluación del Comité se referirá a la información proporcionada en el informe en respuesta a las preguntas específicas y a la pregunta general.

### ***Restricciones al derecho de sindicación***

El Comité solicitó en su pregunta específica información sobre las actividades del sector público o privado en las que se excluye a los trabajadores de la posibilidad de formar organizaciones para la protección de sus intereses económicos y sociales o de afiliarse a dichas organizaciones. El informe no proporciona ninguna información a este respecto. La Comisión recuerda que ya ha considerado anteriormente que la situación es conforme con el artículo 5 de la Carta (la última vez, en las Conclusiones de 2018). Por lo tanto, considera que la situación sigue siendo conforme a este respecto, si bien solicita que en el próximo informe se confirme que no existen actividades del sector público o privado en las que los trabajadores estén excluidos de constituir organizaciones para la protección de sus intereses económicos y sociales o de afiliarse a dichas organizaciones.

### ***Ámbito personal***

En cuanto al derecho de los miembros de las fuerzas armadas a organizarse, el Comité pide que en el próximo informe se facilite la información solicitada. Si no se facilita la información solicitada, no habrá nada que permita establecer que la situación es conforme a la Carta.

### ***Conclusión***

A la espera de recibir la información solicitada, el Comité aplaza su conclusión.

## **Artículo 6 - Derecho de negociación colectiva**

### *Apartado 1 - Consulta conjunta*

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España.

El Comité recuerda que no se formularon preguntas específicas para el apartado 1 del artículo 6 de la Carta de 1961. Por este motivo, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información debían proporcionar información para esta disposición en el actual ciclo de presentación de informes (véase el apéndice de la carta en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta de 1961 con respecto a las disposiciones relativas al grupo temático "Derechos laborales").

Dado que en la conclusión anterior se consideró que la situación en España era conforme con la Carta, no se examinó la situación en 2022. Por lo tanto, el Comité reitera su conclusión anterior.

### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España es conforme con el apartado 1 del artículo 6 de la Carta de 1961.



## **Artículo 6 - Derecho de negociación colectiva**

### *Apartado 2 - Procedimientos de negociación*

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España, así como de las observaciones presentadas conjuntamente por la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), la Unión General de Trabajadores y Trabajadoras de España (UGT), y por la Confederación Intersindical Galega (CIG), respectivamente.

El Comité recuerda que no se formularon preguntas específicas para el apartado 2 del artículo 6 de la Carta de 1961. Por esta razón, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información debían proporcionar información para esta disposición en el ciclo de informes actual (véase el apéndice de la carta en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta de 1961 con respecto a las disposiciones relativas al grupo temático "Derechos laborales").

El Comité también recuerda que, en la Introducción General a las Conclusiones XXI-3 (2018), planteó una pregunta general en virtud del artículo 6§2 de la Carta de 1961 y solicitó a los Estados que, en el próximo informe, proporcionaran información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos y otros trabajadores que no se ajustan a la definición habitual de trabajador dependiente.

En su anterior conclusión, el Comité consideró que la situación en España no era conforme con el artículo 6§2 de la Carta de 1961 debido a que la legislación nacional permitía a los empleadores no aplicar unilateralmente las condiciones pactadas en los convenios colectivos (Conclusiones 2018). Por lo tanto, la evaluación del Comité se referirá a la información proporcionada en el informe en respuesta a la conclusión de no conformidad y a la pregunta general.

De acuerdo con la información contenida en el informe y las observaciones presentadas por las organizaciones sindicales, no se ha producido ningún cambio en la situación que dio lugar a la conclusión de no conformidad. Por lo tanto, el Comité reitera su conclusión anterior.

El Comité solicitó además información sobre la proporción de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo (Conclusiones 2018). Dado que el informe no proporciona información sobre este punto, el Comité reitera su solicitud.

Dado que el informe no proporciona ninguna información pertinente en relación con la cuestión general antes mencionada, la Comisión reitera su solicitud de información sobre las medidas adoptadas o previstas para garantizar el derecho a la negociación colectiva de los trabajadores autónomos y otros trabajadores que quedan fuera de la definición habitual de trabajador dependiente.

### **Covid-19**

En respuesta a la pregunta sobre las disposiciones especiales relacionadas con la pandemia, el informe no proporciona ninguna información.

### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España no es conforme con el apartado 2 del artículo 6 de la Carta de 1961 debido a que la legislación nacional permite a los empresarios no aplicar unilateralmente las condiciones pactadas en los convenios colectivos.

## **Artículo 6 - Derecho de negociación colectiva**

### *Apartado 3 - Conciliación y arbitraje*

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España y de las observaciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

El Comité recuerda que no se formularon preguntas en relación con el apartado 3 del artículo 6 de la Carta de 1961. Por este motivo, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información debían proporcionar información para esta disposición en el ciclo de informes actual (véase el apéndice de la carta en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones relativas al grupo temático "Derechos laborales").

El Comité aplazó su conclusión anterior (Conclusiones XXI-3 (2018)) a la espera de recibir:

- información detallada sobre las circunstancias en las que un conflicto puede remitirse a la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) y sobre si se trata de conflictos de intereses o sólo de conflictos de derechos, e
- información sobre si tanto los sindicatos como los empresarios tienen que estar de acuerdo en que el asunto se someta a la CCNCC.

En su informe, el Gobierno no responde a ninguna de las preguntas formuladas. Sin embargo, sí aporta algunos datos sobre la evolución de la situación al final del periodo de referencia. En concreto, señala que mediante resolución de 10 de diciembre de 2020, la Dirección General de Trabajo ordenó el registro y publicación del VI Acuerdo sobre solución autónoma de conflictos laborales (sistema extrajudicial) celebrado por los interlocutores sociales de conformidad con los artículos 83.3, 90.2 y 90.3 del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, VI Acuerdo).

El Acuerdo VI tiene por objeto mantener y desarrollar un sistema autónomo de resolución de conflictos colectivos de trabajo entre las empresas y los trabajadores o las organizaciones que los representan. En particular, pretende facilitar y hacer más eficaz la solución de los conflictos en las negociaciones colectivas para desbloquearlas, de los conflictos en las comisiones paritarias de negociación colectiva, de los conflictos en determinados periodos de consultas previstos en el Estatuto de los Trabajadores y de los conflictos que den lugar a la convocatoria de huelgas.

El Acuerdo VI aborda la naturaleza, funciones y composición del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP) como institución tripartita en la que participan las organizaciones sindicales y empresariales firmantes del mismo, así como la Administración General del Estado. Constituido formalmente como una fundación del sector público dependiente del Ministerio de Trabajo y Economía Social, está financiado con fondos públicos y coordina los procedimientos de mediación y arbitraje (que son gratuitos para las partes).

El Gobierno añade que el Real Decreto 499/2020 por el que se define la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social atribuye a la Dirección General de Trabajo determinadas funciones en materia de conciliación, mediación y arbitraje de conflictos laborales, así como de previsión, análisis y seguimiento de los conflictos colectivos.

CCOO y UGT manifiestan que durante el periodo de referencia no se ha producido ningún cambio en la regulación de los procedimientos de modificación de las condiciones de trabajo cuando éstas se establezcan por convenio colectivo (por ejemplo, el artículo 82§3 del Estatuto de los Trabajadores), ni tampoco en las disposiciones de desarrollo estipuladas por la CCNCC, y que el Real Decreto 1362/2012, que regula la CCNCC, sigue estableciendo la obligatoriedad del arbitraje.

El Comité solicita información actualizada y detallada en el próximo informe sobre:

- conflictos laborales colectivos que pueden o deben someterse a arbitraje (celebración/modificación de convenios colectivos y/o aplicación/interpretación de convenios colectivos);
- la autoridad o autoridades encargadas de llevar a cabo dicho arbitraje;

- si la remisión del arbitraje a la autoridad o autoridades es voluntaria u obligatoria.

El Comité señala que, en caso de que el próximo informe no proporcione la información solicitada, no habrá nada que demuestre que la situación es conforme con el apartado 3 del artículo 6 de la Carta de 1961.

#### *Conclusión*

A la espera de recibir la información solicitada, el Comité aplaza su conclusión.

## **Artículo 6 - Derecho de negociación colectiva**

### ***Apartado 4 - Acción colectiva***

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España y de las observaciones de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), la Unión General de Trabajadores (UGT) y la Confederación Intersindical Galega.

El Comité recuerda que no se formularon preguntas específicas para el apartado 4 del artículo 6 de la Carta de 1961. Por este motivo, sólo los Estados en relación con los cuales la conclusión anterior había sido una conclusión de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información debían proporcionar información para esta disposición en el ciclo de presentación de informes actual (véase el apéndice de la carta en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones relativas al grupo temático "Derechos laborales").

El Comité también recuerda que en la Introducción General a las Conclusiones XXI-3 (2018), planteó una pregunta general en virtud del artículo 6§4 y pidió a los Estados que proporcionaran, en el próximo informe, información sobre el derecho de los miembros de la policía a la huelga y cualquier restricción.

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación en España no era conforme con el artículo 6§4 de la Carta de 1961 (Conclusiones XXI-3 (2018)). Por lo tanto, la evaluación del Comité se referirá a la información proporcionada en el informe en respuesta a la conclusión de no conformidad y a la pregunta general.

### ***Derecho a la acción colectiva***

#### ***Restricciones al derecho de huelga, requisitos de procedimiento***

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación no era conforme con el Artículo 6§4 de la Carta de 1961 debido a que la legislación autorizaba al Gobierno a imponer un arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga en casos que iban más allá de los límites permitidos por el Artículo 31 de la Carta de 1961. La Comisión pidió que en la próxima memoria se facilitara información sobre cuándo y en qué circunstancias se había recurrido al arbitraje obligatorio.

En su memoria, el Gobierno afirma que la legislación no ha cambiado; sin embargo, no comparte la opinión del Comité.

El Gobierno señala que el arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga sólo puede utilizarse en la circunstancia excepcional prevista en el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977 sobre relaciones laborales, que exige que se cumplan las tres condiciones siguientes: i) que la huelga se prolongue durante un período extenso o que produzca consecuencias graves, ii) que las partes mantengan posiciones irreconciliables, y iii) que la huelga cause un perjuicio grave a la economía nacional. Estas condiciones, que deben darse todas simultáneamente, se refieren a las graves consecuencias de la huelga para los derechos y libertades de los demás; por consiguiente, no puede considerarse que las circunstancias en las que se permite a las autoridades recurrir al arbitraje tengan un alcance más amplio que las previstas en el artículo 31 de la Carta de 1961.

El Gobierno afirma además que el arbitraje obligatorio es un instrumento poco utilizado, que debe garantizarse la imparcialidad del árbitro y que debe ser posible la supervisión judicial de dicho arbitraje.

Señala que el recurso al arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga es contrario a la Carta, salvo en los casos previstos en el artículo 31, es decir, que debe estar prescrito por la ley y ser necesario en una sociedad democrática para la protección de los derechos y libertades de los demás o para la protección del interés público, la seguridad nacional, la salud o la moral públicas.

El Comité observa que en España el recurso al arbitraje obligatorio está previsto en la legislación. Sin embargo, el artículo 10 del Real Decreto-Ley 17/1977 establece las condiciones en las que se puede recurrir al arbitraje obligatorio en términos demasiado vagos y generales ("teniendo en cuenta la duración o las consecuencias de la huelga, las posiciones de las partes y el grave perjuicio para la economía nacional"). Además, el Gobierno no ha facilitado información precisa sobre cuándo y en qué circunstancias se recurrió al arbitraje obligatorio durante el período de referencia. Por consiguiente, el Comité reitera su conclusión de no conformidad sobre este punto.

### ***Derecho de huelga de la policía***

El Gobierno no ha respondido a la pregunta general formulada en la Introducción General a las Conclusiones XXI-3 (2018).

El Comité observa, sin embargo, que el artículo 8§3 a) de la Ley Orgánica 9/2015 relativa al régimen del personal de la policía nacional establece que dicho personal "no podrá en ningún caso ejercer el derecho de huelga".

El Comité recuerda, en relación con la regulación de los derechos de negociación colectiva de los funcionarios de policía, que los Estados deben demostrar razones imperiosas por las que una prohibición absoluta del derecho de huelga está justificada en el contexto nacional específico de que se trate, a diferencia de la imposición de restricciones en cuanto al modo y la forma de dicha huelga (Confederación Europea de Policía (EuroCOP) c. Irlanda, demanda núm. 83/2012, decisión sobre la admisibilidad y el fondo de 2 de diciembre de 2013, §211). En virtud del Derecho interno, se niega a la policía el derecho de huelga. Por lo tanto, el Comité considera que la situación no es conforme con el artículo 6§4 de la Carta debido a que esta prohibición absoluta del derecho de huelga para la policía va más allá de los límites establecidos por el artículo 31 de la Carta de 1961.

### ***Covid-19***

En el contexto de la crisis de Covid-19, el Comité pidió a todos los Estados que facilitaran información sobre:

- medidas específicas adoptadas durante la pandemia para garantizar el derecho a la huelga;
- por lo que respecta a los servicios mínimos o esenciales, cualquier medida introducida en relación con la crisis de Covid-19 o durante la pandemia para restringir el derecho de los trabajadores y empresarios a emprender acciones sindicales.

La Comisión toma nota de que el Gobierno no ha facilitado la información solicitada.

La Comisión señala que, en su Declaración sobre Covid-19 y los derechos sociales adoptada el 24 de marzo de 2021, especificó que el artículo 6§4 de la Carta implica el derecho de los trabajadores a adoptar medidas de conflicto colectivo (por ejemplo, el paro laboral) por motivos de salud y seguridad en el trabajo. Esto significa, por ejemplo, que las huelgas en respuesta a la falta de equipos de protección individual adecuados o a protocolos inadecuados de distanciamiento, desinfección y limpieza en el lugar de trabajo entrarían dentro del ámbito de protección que ofrece la Carta.

### ***Conclusión***

El Comité concluye que la situación en España no es conforme con el apartado 4 del artículo 6 de la Carta de 1961 debido a que:

- La legislación autoriza al Gobierno a imponer un arbitraje para poner fin a una huelga en los casos que superen los límites fijados por el artículo 31 de la Carta de 1961;
- a la policía se le niega el derecho de huelga.

## **Artículo 2 del Protocolo adicional de 1988 - Derecho de los trabajadores a ser informados y consultados**

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España.

El Comité recuerda que, a efectos del presente informe, se pidió a los Estados que respondieran a preguntas específicas para el artículo 21 de la Carta (artículo 2 del Protocolo Adicional a la Carta de 1961), así como, en su caso, a conclusiones anteriores de no conformidad, aplazamiento o conformidad en espera de recibir información (véase el apéndice de la carta, por la que el Comité solicitó un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones comprendidas en el grupo temático "Derechos laborales").

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación era conforme a la Carta (véanse las Conclusiones XXI-3 (2018)). Por consiguiente, la evaluación de la Comisión se referirá a la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a las preguntas específicas.

La Comisión recuerda que el artículo 2 del Protocolo Adicional a la Carta de 1961 garantiza el derecho de los trabajadores a la información y a la consulta en la empresa, de modo que puedan influir en las decisiones de la empresa que les afecten sustancialmente y que sus opiniones sean tenidas en cuenta cuando se adopten tales decisiones, como los cambios en la organización del trabajo y en las condiciones de trabajo.

Para este ciclo de examen, el Comité solicitó información sobre las medidas específicas adoptadas durante la pandemia de Covid-19 para garantizar el respeto del derecho a la información y la consulta. Pidió, en particular, una referencia específica a la situación y las modalidades en los sectores de actividad más afectados por la crisis, ya sea por la imposibilidad de proseguir su actividad o por la necesidad de un amplio desplazamiento a distancia o teletrabajo, ya sea por su carácter de primera línea, como la asistencia sanitaria, las fuerzas del orden, los transportes, el sector alimentario, el comercio minorista esencial y otros servicios esenciales.

El Comité observa en el informe que, al parecer, no se han adoptado medidas específicas a este respecto.

El Comité se remite a su declaración sobre el Covid-19 y los derechos sociales de 24 de marzo de 2021 en la que recordaba que el diálogo social ha adquirido nuevas dimensiones y una nueva importancia durante la crisis del Covid-19. Los sindicatos y las organizaciones patronales deben ser consultados a todos los niveles tanto sobre las medidas relacionadas con el empleo centradas en combatir y contener el Covid-19 a corto plazo como sobre los esfuerzos dirigidos a la recuperación de los efectos económicamente perturbadores de la pandemia a más largo plazo. Esto es necesario a todos los niveles, incluido el nivel industrial/sectorial y el nivel de la empresa, donde los nuevos requisitos de salud y seguridad, las nuevas formas de organización del trabajo (teletrabajo, trabajo compartido, etc.) y la reasignación de la mano de obra imponen obligaciones con respecto a la consulta y la información de los representantes de los trabajadores en términos del artículo 21 de la Carta (artículo 2 del Protocolo Adicional a la Carta de 1961).

### *Conclusión*

El Comité concluye que la situación en España es conforme con el artículo 2 del Protocolo Adicional a la Carta de 1961.

### **Artículo 3 del Protocolo Adicional de 1988 - Derecho de los trabajadores a participar en la determinación y mejora de las condiciones y medio ambiente de trabajo.**

El Comité toma nota de la información contenida en el informe presentado por España.

El Comité recuerda que, en el contexto del presente ciclo de seguimiento, se pidió a los Estados que respondieran a la pregunta específica relativa al artículo 3 del Protocolo Adicional de 1988 de la Carta, así como, en su caso, a las conclusiones anteriores de no conformidad, aplazamiento o conformidad a la espera de recibir información (véase el apéndice de la carta, en la que el Comité solicitaba un informe sobre la aplicación de la Carta con respecto a las disposiciones incluidas en el grupo temático "Derechos laborales").

El Comité recuerda que el artículo 3 del Protocolo Adicional de 1988 (artículo 22 de la Carta) garantiza el derecho de los trabajadores a participar, por sí mismos o a través de sus representantes, en la configuración y mejora de su entorno de trabajo.

En su conclusión anterior, el Comité consideró que la situación era conforme a la Carta (véanse las Conclusiones XXI-3 (2018)) a la espera de recibir la información solicitada sobre la organización de los servicios e instalaciones sociales y socioculturales. Por lo tanto, la evaluación del Comité se referirá a la información proporcionada por el Gobierno en respuesta a las preguntas planteadas en su conclusión anterior, y a las preguntas específicas.

En su conclusión anterior y en la precedente (Conclusiones XX-3 (2014)), la Comisión pidió que se le informara sobre la legislación y la práctica nacionales en relación con el derecho de los trabajadores a participar en la organización de servicios e instalaciones sociales y socioculturales en la empresa, y sobre la supervisión de la observancia de la normativa al respecto. El informe no contiene ninguna información sobre la cuestión planteada. Así pues, el Comité reitera sus preguntas y considera que, si en el próximo informe no se facilita la información solicitada, no habrá nada que permita establecer que la situación es conforme a la Carta en este punto.

Para este ciclo de examen, el Comité solicitó información sobre las medidas específicas adoptadas durante la pandemia de Covid-19 para garantizar el respeto del derecho a participar en la determinación y mejora de las condiciones y el entorno de trabajo. Pidió, en particular, que se hiciera referencia específica a la situación y a las disposiciones adoptadas en los sectores de actividad más afectados por la crisis, ya sea por la imposibilidad de proseguir su actividad o por la necesidad de un amplio desplazamiento a distancia o teletrabajo, ya sea por su carácter de primera línea, como la asistencia sanitaria, las fuerzas del orden, los transportes, el sector alimentario, el comercio minorista esencial y otros servicios esenciales.

El Comité observa en el informe que, al parecer, no se adoptaron medidas específicas durante la pandemia. El Comité se remite a su declaración sobre el Covid-19 y los derechos sociales de 24 de marzo de 2021 en la que recordaba que el diálogo social ha adquirido nuevas dimensiones y una nueva importancia durante la crisis del Covid-19. Los sindicatos y las organizaciones patronales deben ser consultados a todos los niveles tanto sobre las medidas relacionadas con el empleo centradas en combatir y contener el Covid-19 a corto plazo como sobre los esfuerzos dirigidos a la recuperación de los efectos económicamente perturbadores de la pandemia a más largo plazo. Esto es necesario a todos los niveles, incluido el nivel industrial/sectorial y el nivel de la empresa, donde los nuevos requisitos de salud y seguridad, las nuevas formas de organización del trabajo (teletrabajo, trabajo compartido, etc.) y la reasignación de la mano de obra imponen obligaciones con respecto a la consulta y la información de los representantes de los trabajadores en términos del artículo 22 de la Carta.

#### *Conclusión*

A la espera de recibir la información solicitada, el Comité aplaza su conclusión.

## **Voto particular discrepante de Carmen Salcedo Beltrán sobre el apartado 1 del artículo 2 de la Carta Social Europea de 1961 y la Carta Social Europea revisada**

El apartado 1 del artículo 2 de la Carta Social Europea de 1961 y de la Carta Social Europea revisada establece que las Partes Contratantes, con vistas a garantizar el ejercicio efectivo del derecho a unas condiciones de trabajo justas, se comprometen "a prever una duración razonable del tiempo de trabajo diario y semanal, reduciéndose progresivamente la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes".

El Comité Europeo de Derechos Sociales se ha pronunciado en el pasado sobre esta disposición y, en particular, sobre las garantías previstas para los servicios de guardia, esos periodos durante los cuales el trabajador, sin encontrarse en su lugar de trabajo y sin estar a disposición permanente e inmediata del empresario, debe estar localizable y en condiciones de intervenir para realizar un trabajo para la empresa.

El Comité examinó su régimen jurídico a través de los dos sistemas de control del cumplimiento de la Carta Social Europea. Por una parte, se han adoptado cuatro decisiones sobre el fondo, en el marco del procedimiento de denuncia colectiva: decisión sobre el fondo de 12 de octubre de 2004, *Confédération française de l'Encadrement CFE-CGC* c. Francia, Denuncia colectiva n.º 16/2003; decisión sobre el fondo de 8 de diciembre de 2004, *Confédération Générale du Travail (CGT)* c. Francia, demanda colectiva n.º 22/2003; decisión sobre el fondo de 23 de junio de 2020, *Confédération Générale du Travail (CGT)* c. Francia, demanda colectiva n.º 55/2009; decisión sobre el fondo de 19 de mayo de 2021, *Confédération générale du travail (CGT)* y *Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC)* c. Francia, demanda colectiva n.º 149/2017.

Por otro lado, directa o indirectamente, se han adoptado 68 conclusiones sobre el sistema de información, de las cuales 35 eran de no conformidad (Conclusiones 2018, Conclusiones XXI-3, Conclusiones 2014, Conclusiones XX-3, Conclusiones 2013, Conclusiones 2011, Conclusiones 2010, Conclusiones XVIII-2, Conclusiones 2007, Conclusiones XVII-1, Conclusiones XVI-2, Conclusiones XVI-1).

Como consecuencia de esta jurisprudencia consolidada, el Comité ha centrado su atención en los periodos de guardia, para decidir si se ha cumplido o no el artículo 2§1 de la Carta Social Europea, o se ha vulnerado, en dos puntos concretos que ha identificado claramente al respecto:

1º. Por un lado, sobre el pago al trabajador de guardia de una compensación, ya sea en forma económica (plus) o en forma de descanso, con el fin de compensar la repercusión en su capacidad para organizar su vida privada y gestionar su tiempo personal del mismo modo que si no estuviera de guardia.

2º. Por otro lado, sobre la duración mínima del período de descanso diario y/o semanal obligatorio que todos los Estados deben respetar y del que todos los trabajadores deben disfrutar. Es habitual que los trabajadores comiencen su período de guardia, total o parcialmente, al final de su jornada laboral y lo finalicen al comienzo de la siguiente. Aunque el trabajador no tenga que realizar trabajo efectivo, la consecuencia es que no habrá dispuesto de su tiempo de descanso con plena libertad o sin ninguna dificultad, es decir, las condiciones y la finalidad del período mínimo de descanso son difíciles de alcanzar *stricto sensu*.

Desde esta perspectiva, me gustaría hacer hincapié en los dos efectos mencionados que inciden en dos elementos diferentes de la relación laboral (salario y periodo mínimo de descanso). Es frecuente que los Estados los integren en uno solo, de forma que el abono de una gratificación es el remedio más habitual (único) (compensación del primer efecto) y la asimilación legal del periodo de guardia sin realización de trabajo efectivo al tiempo de descanso (es decir, no tiene consideración para el segundo efecto).

La jurisprudencia que el CEDS ha adoptado en los últimos años ha considerado ambos efectos por separado. Ambos deben valorarse y respetarse al mismo tiempo. Por un lado, debe compensarse la disponibilidad del trabajador para intervenir. Por otro, deben considerarse las consecuencias para el periodo mínimo de descanso obligatorio. Por esta razón, en las cuatro



decisiones sobre el fondo mencionadas anteriormente, se condenó a Francia por la violación del apartado 1 del artículo 2 de la Carta Social Europea revisada. Por lo que respecta a Francia, aunque el artículo L3121-9 del Código del Trabajo establece que "el período de atención continuada se compensará, bien económicamente, bien en forma de descanso", cabe señalar que la consideración de la atención continuada sin intervención para el cálculo del período mínimo de descanso diario desvirtúa la segunda condición. En efecto, es necesario señalar que el TEDH precisó en la última decisión sobre el fondo que esta consideración implicará una violación de la disposición si se hace "en su totalidad" (decisión sobre el fondo de 19 de mayo de 2021, *Confédération générale du travail (CGT) y Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC) c. Francia*, Denuncia colectiva n.º 149/2017).

En las 2022 conclusiones se examinó específicamente el servicio de guardia. El Comité solicitó información sobre la legislación y la práctica en materia de tiempo de trabajo, servicio de guardia y tratamiento de los periodos inactivos del servicio de guardia en términos de tiempo de trabajo y descanso y su remuneración.

Cabe señalar que la mayoría de las respuestas no fueron afirmativas. En otras palabras, los informes de los Estados no informaban al Comité simplemente de que "el tiempo de atención continuada es tiempo de trabajo o tiempo de descanso". Sin embargo, las respuestas tenían un sentido negativo, es decir, las respuestas afirmaban textualmente que el tiempo de atención continuada "no se considera tiempo de trabajo".

La mayoría del Comité consideró que esta información no respondía a la pregunta formulada y decidió aplazar la mayoría de las conclusiones.

Lamento no poder estar de acuerdo con estas conclusiones. A continuación expongo mis razones. En primer lugar, considero que las respuestas negativas de los Estados miembros proporcionan información suficiente sobre los marcos legislativos vigentes en relación con la inclusión del servicio de guardia en los periodos de descanso diarios o semanales. En mi opinión, no tiene sentido no examinar o valorar las respuestas, porque no se transcribe positivamente la frase "el servicio de atención continuada es tiempo de descanso", sino negativamente "el servicio de atención continuada no es tiempo de trabajo". Creo que el Comité dispone de información suficiente para valorar la conformidad o no conformidad.

En mi opinión, las consecuencias de no evaluar esta información son notables. En primer lugar, incita a los Estados a no facilitar la información en los plazos fijados por el Comité y a aprovecharse de una actitud que, además, incumple una obligación que conocen perfectamente y que se han acostumbrado a no cumplir.

En segundo lugar, hay que recordar que la interpretación jurídica de la Carta Social Europea va más allá de una interpretación textual. Se trata de un instrumento jurídico de protección de los derechos humanos que tiene fuerza vinculante. Un tratado debe interpretarse de buena fe conforme al sentido corriente que haya de atribuirse a los términos del tratado en el contexto de éstos y teniendo en cuenta su objeto y fin (art. 31 de la Convención de Viena sobre el Derecho de los Tratados). A la luz de la Carta, significa proteger derechos que no son teóricos sino efectivos (Federación Europea de Organizaciones Nacionales que Trabajan con las Personas sin Hogar (FEANTSA) contra Eslovenia, Denuncia Colectiva n.º 53/2008, decisión sobre el fondo de 8 de septiembre de 2009, §28). Como tal, el Comité ha interpretado durante mucho tiempo los derechos y libertades establecidos en la Carta a la luz de la realidad actual, los instrumentos internacionales y las nuevas cuestiones y situaciones, ya que la Carta es un instrumento vivo (Fundación Marangopoulos para los Derechos Humanos v. Grecia, Denuncia Colectiva No. 30/2005, decisión sobre el fondo de 6 de diciembre de 2006, §194; Federación Europea de Organizaciones Nacionales que Trabajan con las Personas sin Hogar (FEANTSA) c. Francia, Denuncia Colectiva núm. 39/2006, decisión sobre el fondo de 5 de diciembre de 2007, §64 e ILGA c. República Checa, Denuncia Colectiva núm. 117/2015, decisión sobre el fondo de 15 de mayo de 2018, §75).

Por último, en caso de que el Comité no disponga de toda la información pertinente, en mi opinión debe adoptar el sentido más favorable para los derechos sociales de la Carta. En otras palabras, los Estados deben proporcionar toda la información, lo que se convierte en una obligación más cualificada cuando esta información ha sido solicitada repetidamente. Además,

quiero recordar que esta información fue solicitada en Conclusiones anteriores (Conclusiones 2018, Conclusiones XXI-3, Conclusiones 2014, Conclusiones XX-3). Por lo tanto, los Estados estaban obligados a proporcionar toda la información que el Comité ha solicitado en repetidas ocasiones.

A la vista de los argumentos anteriores, mi voto particular discrepante se refiere, en primer lugar, a las conclusiones aplazadas de la mayoría de los miembros del Comité sobre los Estados que, por una parte, responden que el servicio de guardia "no es tiempo de trabajo" y, por otra, que lo tienen en cuenta en el período mínimo de descanso del que debe disfrutar todo trabajador. Se trata de Alemania, Bélgica, Bosnia y Herzegovina, Eslovaquia, España, Finlandia, Italia, Lituania, Macedonia del Norte, Malta y Montenegro. Del mismo modo, por otro lado, se trata de Estados que no respondieron o lo hicieron de forma confusa o incompleta. Se trata de Albania, Estonia, Georgia, Hungría, Irlanda, Letonia y la República de Moldavia. De todas las consideraciones anteriores se desprende que las conclusiones en relación con todos estos Estados deben ser de no conformidad.

En segundo lugar, mi voto particular discrepante también se refiere a las conclusiones "generales" de conformidad con el artículo 2§1 de la Carta a las que llegó la mayoría del Comité en relación con cuatro Estados. Más concretamente, con respecto a Andorra, el informe informa sobre el tiempo de guardia. Éste "no se considera tiempo de trabajo efectivo a efectos del cómputo del número de horas de la jornada legal, ya que no genera horas extraordinarias. Sin embargo, tampoco se considera tiempo de descanso, entendiéndose que para cumplir con la obligación de disfrutar de al menos un día completo de descanso semanal, el trabajador debe estar liberado del trabajo al menos un día a la semana -por supuesto del trabajo efectivo, pero también de la situación de disponible fuera de su jornada laboral-". El documento indica expresamente que se respeta un día de descanso semanal en relación con el servicio de guardia, pero no comunica nada sobre el respeto del descanso diario (salvo una mención a la duración mínima general de 12 horas). En relación con Grecia, el informe informa de que las disposiciones de la legislación laboral no se aplican a los servicios de guardia sin intervención ya que, aunque el trabajador tenga que permanecer en un lugar determinado durante cierto tiempo, no tiene por qué estar física y mentalmente preparado para trabajar. En cuanto a Luxemburgo, el documento informa de que los servicios de guardia no son tiempo de trabajo. Por último, por lo que se refiere a Rumanía, el informe informa, en primer lugar, de que el artículo 111 del Código de Trabajo considera el período de disponibilidad del trabajador como tiempo de trabajo. Sin embargo, inmediatamente, sobre la organización y los servicios de guardia en las unidades públicas del sector sanitario, informa de que el servicio de guardia se realiza sobre la base de un contrato individual de trabajo a tiempo parcial. Las horas de guardia, así como las llamadas recibidas desde el domicilio, "deben registrarse en una hoja de asistencia de guardia, y "sólo" se considerarán horas de guardia las efectivamente trabajadas en el centro sanitario donde se reciba la llamada desde el domicilio". En consecuencia, sobre la base de esta información, si no hay horas trabajadas ni llamadas, este tiempo no es trabajo. De todas las consideraciones anteriores se desprende que las conclusiones en relación con estos cuatro estados también deben ser de no conformidad.

En tercer lugar, en coherencia, mi voto particular discrepante se refiere también a la constatación de no conformidad con respecto a Armenia. Este Estado ha informado de que el tiempo en casa sin intervención debe considerarse como mínimo la mitad del tiempo de trabajo (art. 149 del Código de Trabajo). Esta regulación legal está en consonancia con la jurisprudencia más reciente del Comité (decisión sobre el fondo de 19 de mayo de 2021, *Confédération générale du travail (CGT)* y *Confédération française de l'encadrement-CGC (CFE-CGC)* c. Francia, Denuncia colectiva núm. 149/2017). En mi opinión, debería adoptarse expresamente una conclusión positiva sobre este punto, independientemente de la conclusión de no conformidad sobre el tiempo de trabajo diario de determinadas categorías de trabajadores.

Por último, me gustaría plantear dos cuestiones importantes a raíz de algunas de las respuestas contenidas en los informes. La primera pregunta se refiere a los informes gubernamentales que han justificado el régimen jurídico nacional del servicio de guardia o el incumplimiento de anteriores conclusiones de no conformidad sobre la base de las sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, incluidas algunas respuestas que cuestionan la sentencia del Comité

sobre la "interpretación errónea" de la Carta. Se trata de Bosnia y Herzegovina, España, Italia, Irlanda y Luxemburgo. Es necesario recordar que el Comité Europeo de Derechos Sociales ha afirmado que "el hecho de que una disposición se ajuste a una Directiva comunitaria no la sustrae al ámbito de aplicación de la Carta ni a la supervisión del Comité". (*Confédération française de l'Encadrement (CFE-CGC)* contra Francia, Denuncia colectiva nº 16/2003, decisión sobre el fondo de 12 de octubre de 2004, §30). Además, subrayó que, aunque el Tribunal Europeo de Derechos Humanos considerara que "podría existir, en determinados casos, una presunción de conformidad del Derecho de la Unión Europea con el Convenio, tal presunción -aunque pudiera refutarse- no está destinada a aplicarse en relación con la Carta Social Europea". Sobre la relación entre la Carta y el Derecho de la Unión Europea, señaló que "(...) se trata de dos ordenamientos jurídicos diferentes, y los principios, normas y obligaciones que conforman el segundo no coinciden necesariamente con el sistema de valores, principios y derechos consagrados en el primero; (...) siempre que se enfrente a este último, la Unión Europea deberá tener en cuenta el segundo. ) siempre que se enfrente a la situación de que los Estados tengan en cuenta o se vean constreñidos por el Derecho de la Unión Europea, el Comité examinará caso por caso la aplicación por los Estados Partes de los derechos garantizados por la Carta en el Derecho interno (*Confederación General del Trabajo de Suecia (LO)* y *Confederación General de Ejecutivos, Funcionarios y Empleados (TCO)* c. Suecia, Denuncia Colectiva núm. 85/2013, decisión sobre la admisibilidad y el fondo de 3 de julio de 2013, §§72-74).

La segunda cuestión es que la Carta establece obligaciones de Derecho internacional que son jurídicamente vinculantes para los Estados Partes y que el Comité, como órgano creado en virtud de un tratado, tiene la responsabilidad "exclusiva" de evaluar jurídicamente si las disposiciones de la Carta se han aplicado satisfactoriamente (*Syndicat CFDT de la métallurgie de la Meuse v. France*, Reclamación colectiva núm. 175/2019, decisión sobre el fondo de 5 de julio de 2022, §91).

Estas son las razones de mi diferente enfoque de las conclusiones del artículo 2§1 de la Carta Social Europea en relación con el servicio de guardia.