

**CARTA SOCIAL EUROPEA**

**34º INFORME ESPAÑA RELATIVO A LA APLICACIÓN DE DISPOSICIONES DEL GRUPO  
TEMÁTICO SOBRE DERECHOS LABORALES  
E INFORMACIÓN ADICIONAL REQUERIDA EN LAS CONCLUSIONES XXI-3 (2018) DEL COMITÉ  
EUROPEO DE DERECHOS SOCIALES (CEDS)**

Se presenta el 34º Informe de España, en aplicación del artículo 21 de la Carta Social Europea sobre las medidas adoptadas para hacer efectivas las previsiones de la Carta, ratificada por España el 6 de mayo de 1980. Para la preparación de este Informe se han tenido en cuenta el enfoque específico y estratégico del Comité, adoptado en 2019 y continuado en 2020.

De acuerdo con dicho enfoque, el Comité no pide que los informes nacionales aborden todas las disposiciones aceptadas en el Grupo, como se hacía hasta 2019. Se excluyen, por tanto, aquellas disposiciones que no se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- las relacionadas con otras disposiciones que son objeto de preguntas específicas.
- cuando la conclusión anterior fue de no conformidad.
- cuando la conclusión anterior fue de aplazamiento por falta de información.
- cuando la conclusión anterior fue de conformidad pendiente de recibir información específica.

**El presente informe proporciona información respecto al GRUPO TEMÁTICO SOBRE DERECHOS LABORALES, que comprende los artículos:**

- **2 (derecho a condiciones de trabajo justas).**
- **4 (derecho a una remuneración justa).**
- **5 (derecho de sindicación).**
- **6 (derecho de negociación colectiva).**
- **2 (derecho de trabajadores a ser informados y consultados) y 3 (derecho de los trabajadores a participar en la determinación y mejora de las condiciones y del entorno de trabajo) del Protocolo adicional de 1988.**

**El período de referencia para las Conclusiones 2022 es del 1 de enero de 2017 al 30 de diciembre de 2020.**

***De conformidad con el artículo 23 de la Carta Social Europea se han enviado copias de este Informe a las organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas.***

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

*Párrafo 1 - Proveer un horario de trabajo diario y semanal razonables, reduciendo progresivamente la semana laboral en la medida que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores relevantes.*

El Comité concluye que la situación en España no es de conformidad con el artículo 2.1 de la Carta de 1961, porque el tiempo máximo de trabajo puede exceder de 60 horas por semana en el marco de fórmulas flexibles de tiempo de trabajo y para ciertas categorías de trabajadores.

**1.** No se han producido, en lo que respecta a esta conclusión de no conformidad, cambios en los artículos 34 y 37 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en el periodo de referencia de este informe. Sin embargo, la legislación española es conforme con las exigencias de la Carta Social Europea, máxime a la luz del artículo 2.1 de la Carta, respecto a lo que entendemos que deben aceptarse los siguientes argumentos:

«**1.** En relación con tal conclusión, en primer lugar, hay que reiterar la falta de comprensión de la interpretación que de la Carta Social Europea hace el Comité de Expertos, concretando y cuantificando el número de horas de trabajo consideradas como razonables, por encima de las que se entiende que se incumple la Carta Social Europea, cuando ésta se refiere exclusivamente a la fijación de una jornada razonable, sin más especificaciones, considerando como más que razonable nuestro sistema jurídico-laboral, que con carácter general eleva a categoría normal el límite de 40 horas semanales, 8 por debajo del límite previsto en la norma europea de referencia, límite que, además y como es bien conocido, es superado por los países que hacen uso de la derogación prevista en el artículo 22 de la Directiva 2003/88.

Esa jornada española inferior a la máxima europea es combinada con la posibilidad de que por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, y por tanto por la voluntad conjunta de empresarios y los representantes de los trabajadores, se establezca una distribución irregular de la jornada a lo largo del año, como elemento de flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo que no perjudica la suma global del trabajo prestado ni, por tanto, la seguridad y salud de los trabajadores afectados. Es cierto que, tras la reforma laboral de 2012, en defecto de pacto, tal distribución irregular de la jornada a lo largo del año puede ser decidida unilateralmente por la empresa, pero esta posibilidad está limitada a un máximo del diez por ciento de la jornada de trabajo.

La interpretación que de nuestro sistema legal viene haciendo el Comité supone la elevación a categoría general de lo que no es sino la puntual excepción que la normativa posibilita, combinando criterios de protección de la salud y seguridad de los trabajadores y de flexibilidad en la organización productiva.

Sí conviene insistir ahora en que la posibilidad de que, con la regulación vigente en nuestro país en materia de jornada, la jornada semanal de trabajo supere las 60 horas –límite que, por otra parte, reiteramos, no está previsto en

la Carta- es más una posibilidad teórica que real. Prueba de ello es el tratamiento que a esta cuestión se dispensa en los convenios colectivos.

La distribución irregular de la jornada es una de las cláusulas más habituales en el contenido de los convenios colectivos, tanto sectoriales como de empresa.

Estas cláusulas tienen como finalidad, de forma mayoritaria, restringir las posibilidades que el Estatuto de los Trabajadores concede a la empresa en la materia, limitando principalmente el número de horas diarias o semanales de trabajo cuya prestación puede exigir la empresa.

A continuación, se reproduce el texto de varios convenios colectivos sectoriales que contienen este tipo de cláusulas<sup>1</sup>.

- Convenio colectivo de la industria del calzado. (Art. 23)

*Las Empresas por manifiestas razones productivas, y atendiendo las necesidades de acumulación de trabajo, podrán flexibilizar hasta el 10% de la jornada anual (180 horas al año), en distribución semanal de lunes a viernes, respetando el número de horas anuales de trabajo.*

*(...) **Cuando, como consecuencia de la flexibilidad de jornada, se trabajen más de 9 horas diarias, sin que pueda excederse de diez, la hora décima tendrá una compensación adicional del 15%, que se hará efectiva en el momento de su regularización, bien incrementando el tiempo equivalente de descanso en dicho porcentaje, bien incrementando la retribución de la hora trabajada en su 15%.***

- Convenio colectivo estatal del comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías. (Art. 32.2)

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el vigente artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sobre el calendario que rija en la empresa, la dirección de ésta podrá disponer como jornada u horario flexible de un máximo del diez por ciento de las horas cada año de vigencia del Convenio, que consideradas de naturaleza ordinaria, a pesar de su carácter irregular, formarán parte del cómputo anual de la jornada.*

*Tales horas flexibles serán de aplicación en los días laborables que resulten para cada trabajador del calendario que rija en la empresa, pudiendo superarse el tope diario de jornada de 8 horas diarias establecido en este convenio, con respeto de los descansos mínimos establecidos en la legislación vigente y en este convenio.*

***Con carácter general la jornada ordinaria de ocho horas podrá superarse en un máximo de una hora,** excepto en la realización de inventarios y balances.*

*Las prolongaciones previstas en este artículo se podrán realizar en horas distintas a las de apertura del establecimiento al público. En caso de variación del horario habitual se deberá preavisar al menos con quince días de antelación. En caso de que se realicen en domingo o festivo se retribuirán las horas como horas extraordinarias o con descanso*

<sup>1</sup> (Fuente: MITRAMISS. Registro de convenios colectivos) <https://expinterweb.empleo.gob.es/regcon/pub/consultaPublicaEstatad>

*equivalente a opción del trabajador. Igual retribución corresponderá a las horas que en día laborable superen las ocho horas diarias.*

*En cualquier caso, la prolongación de jornada consecuencia de esa distribución irregular y de la aplicación de las horas flexibles, no podrá ser de aplicación a aquellos trabajadores/as que tengan limitada su presencia por razones de seguridad, salud, cuidado de menores, embarazo o períodos de lactancia.*

*El período de descanso compensatorio correspondiente se disfrutará, siempre que no coincida con períodos punta de producción, y procurando que los mismos se fijen por acuerdo con los representantes de los trabajadores o con los propios afectados. En el supuesto de desacuerdo será acumulado en días completos y se disfrutará en el período máximo de cuatro meses desde el inicio del período de trabajo flexible.*

- VII Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. (Art. 34)

*Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior a lo largo del año, mediante criterios de fijación uniforme o irregular, afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año o en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda o cualquier modalidad.*

*Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguientes: **En cómputo diario no podrá exceder de un mínimo y máximo de 7 a 9 horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán exceder de 35 a 45 horas.***

- V Convenio colectivo de ámbito estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. (Art. 22)

***Las empresas podrán establecer** en la elaboración de los calendarios anuales de trabajo, incluidos como horarios especiales, **la distribución irregular de la jornada en períodos de máxima actividad comercial. En este caso la jornada semanal, incluidas las horas extraordinarias, no podrá exceder de 48 horas** y con respeto absoluto al descanso semanal señalado y al diario regulado en el Estatuto de los Trabajadores.*

- Convenio colectivo estatal del sector de las industrias lácteas y sus derivados. (Art. 16)

*Dentro del cómputo anual establecido al principio del artículo, las empresas dispondrán para la distribución irregular de la jornada, de 90 horas anuales que podrán ser distribuidas libremente a lo largo del año, a fin de adaptarse a las necesidades de la producción. **Un trabajador no podrá ser obligado, en aplicación de esta distribución irregular de la jornada, y salvo pacto individual o colectivo en contrario, a prolongar su jornada ordinaria en más de 2 horas diarias o reducirla en más de 1 hora***

- Convenio colectivo del sector de la madera (Art. 47)

*Las empresas podrán distribuir la jornada establecida en el artículo anterior, a lo largo del año mediante criterios de fijación uniforme o irregular. Afectando la uniformidad o irregularidad bien a toda la plantilla o de forma diversa por secciones o departamentos, por períodos estacionales del año en función de las previsiones de las distintas cargas de trabajo y desplazamientos de la demanda.*

*La distribución de la jornada realizada en los términos precedentes deberá fijarse y publicarse antes del 31 de enero de cada ejercicio; no obstante, podrá modificarse por una sola vez el citado calendario hasta el 30 de abril. Una vez establecido el nuevo calendario, las modificaciones al mismo deberá ser llevada a efecto de acuerdo con lo establecido en los artículos 34 y 41 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio de lo establecido en el número 4 del presente artículo.*

**Cuando se practique por la empresa una distribución irregular de la jornada, se limitará ésta a los topes mínimos y máximos de distribución siguiente: En cómputo diario no podrá excederse de un mínimo y máximo de siete a nueve horas; en cómputo semanal dichos límites no podrán excederse de treinta y cinco a cuarenta y cinco horas.**

2. En relación con la solicitud de información del Comité relativa a cuáles son las normas aplicables al régimen de guardias y a la pregunta concreta de si los periodos de inactividad durante la guardia se contabilizan, en su totalidad o en parte, como tiempo de descanso, hay que decir que no existe hoy en día en nuestro ordenamiento jurídico, plenamente conforme a lo establecido en la Directiva 2003/88/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, una norma legal de carácter general que regule los tiempos de disponibilidad. No obstante, sí existen regulaciones específicas para determinados sectores entre los que se pueden citar las normas que para los diferentes sectores del transporte y para el trabajo en el mar se contienen en el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo o las previstas en el Real Decreto 1146/2006, de 6 de octubre, por el que se regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud. Al margen de esas regulaciones específicas, se trata de una materia regulada en los convenios colectivos, sean sectoriales o de empresa, regulación que necesariamente habrá de respetar los mínimos legales y habrá de ser respetada tanto por los contratos de trabajo individuales como, desde luego, en el desarrollo de la relación laboral.

En cualquier caso, sí puede indicarse que los Tribunales españoles, siguiendo el criterio del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, vienen haciendo una clara distinción entre las guardias de presencia física, que implican estar en el centro de trabajo, y las guardias de mera localización, que permiten al trabajador libertad de movimientos, permaneciendo en su domicilio o en el lugar por él libremente elegido con un teléfono o un aparato buscapersonas, simplemente dispuesto a recibir un aviso que le obligue a acudir al lugar designado por el empresario.

Según nuestros Tribunales, respecto a la guardia de presencia física, si la guardia de localización impide al trabajador organizar libremente su tiempo, por tener obligación de atender la incidencia en un determinado plazo de tiempo u otro motivo, se puede llegar a considerar tiempo de trabajo. (STJUE: ECLI: EU:C:2021:722)

A título de ejemplo, puede citarse la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) de 27 de enero de 2009, en la que se recoge lo siguiente:

<http://www.poderjudicial.es/search/doAction?action=contentpdf&databasematch=TS&reference=4456541&links=tiempo%20de%20trabajo%20efectivo&optimize=20090312&publicinterface=true>

*“ .../ ... La doctrina más reciente de la Sala sigue insistiendo en la diferencia entre horas de localización y horas de trabajo, como puede verse en las [sentencias de 27 de febrero de 2001 \(RJ 2001, 2821\)](#) y [11 de octubre de 2006 \(RJ 2006, 9381\)](#), en las que se afirma que la exclusión del cómputo de la jornada sólo puede realizarse cuando se trata de tiempo de guardias de localización o mixtas en la fracción que no tiene consideración de trabajo efectivo, añadiendo que esta exclusión no puede realizarse respecto al trabajo efectivo o al tiempo de presencia en el centro de trabajo, lo que claramente está indicando que las guardias de localización sin presencia en el centro de trabajo o en lugar designado por el empresario no son tiempo de trabajo. Y el mismo criterio se refleja en las [sentencias del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas de 3 de octubre de 2000 \(TJCE 2000, 234\)](#) (asunto SIMAP) y [9 de septiembre de 2003 \(TJCE 2003, 250\)](#) (asunto Jaeger), en las que se distingue entre: 1) las guardias que se prestan en régimen de localización, sin que sea obligatoria la presencia en el centro sanitario, que no son asimilables a tiempo de trabajo, pues en ellas los trabajadores pueden organizar su tiempo con menos limitaciones y dedicarse a sus asuntos personales y 2º) las guardias de presencia, en las que se el trabajador está obligado a mantenerse a disposición de su empresario en el lugar determinado por éste durante toda la duración del servicio, con lo que está sujeto a limitaciones considerablemente más gravosas, puesto que debe permanecer alejado de su entorno tanto familiar como social y goza de una menor libertad para administrar el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales. No pueden, por tanto, contraponerse, como hace la parte recurrente, las limitaciones propias de las guardias de presencia y la ausencia de limitaciones o la libertad de movimientos propia de las guardias de localización. En las dos modalidades hay limitaciones importantes en función de la disponibilidad, lo que varía es la intensidad: muy fuerte a casi absoluta cuando hay presencia física y más reducida y compatible con una dedicación personal cuando se trata de mera localización. En esta distinción insiste la [sentencia de 1 de diciembre de 2005 \(TJCE 2005, 361\)](#) (asunto Dellas) .../ ...”»*

2. Respecto de las medidas adoptadas en respuesta a la pandemia de COVID-19 destinadas a facilitar el disfrute de este derecho, entre las que el Comité señala el establecimiento de horarios de trabajo flexible, teletrabajo o medidas destinadas a personas trabajadoras con hijas e hijos durante el cierre de centros escolares, cabe apuntar las siguientes:

- El artículo 5 del Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, de medidas urgentes extraordinarias para hacer frente al impacto económico y social del COVID-19 estableció el carácter preferente del trabajo a distancia como medida excepcional para garantizar la reanudación con normalidad de las relaciones laborales una vez transcurrida la situación de excepcionalidad sanitaria. Esta medida, de conformidad con el art. 15 del Real Decreto-ley 15/2020, de 21 de abril, se mantuvo vigente hasta el transcurso de los dos meses posteriores al cumplimiento de la vigencia del estado de alarma.

No obstante, la generalización del trabajo a distancia durante la crisis sanitaria puso de manifiesto la necesidad de perfeccionar la normativa laboral ordinaria en la materia, creando un marco legal que ofreciese seguridad jurídica a las partes en la relación laboral respecto de sus derechos y obligaciones en esta modalidad de prestación de servicios. En consecuencia, se aprobó el Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, posteriormente sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

- Por otro lado, el artículo 6 del citado Real Decreto-ley 8/2020, de 17 de marzo, establece el derecho de las personas trabajadoras que acrediten deberes de cuidado respecto de su cónyuge o pareja de hecho, o familiares por consanguinidad hasta el segundo grado, a acceder a la adaptación o reducción de su jornada cuando concurren las circunstancias excepcionales relacionadas con las actuaciones necesarias para evitar la transmisión de la COVID-19. Esta medida ha sido objeto de sucesivas prórrogas dada la persistencia de la situación de excepcionalidad sanitaria y, actualmente, su vigencia se encuentra prorrogada hasta el 28 de febrero de 2022.
- A pesar de que no guarda relación directa con la crisis sanitaria, puede señalarse que el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajadores fue modificado por el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, con el objeto de establecer el derecho de las personas trabajadoras a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de su jornada, la ordenación del tiempo de trabajo y la forma de prestación para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

### *Párrafo 3 - Conceder vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas como mínimo.*

El Comité concluye que la situación en España no está en conformidad con el Artículo 2.3 de la Carta de 1961 debido a que no todos los empleados tienen derecho a tomar al menos dos semanas de vacaciones ininterrumpidas durante el año.

**1.** El artículo 2.3 de la Carta revisada establece el compromiso de las Partes Contratantes de conceder vacaciones anuales pagadas de cuatro semanas como mínimo, sin que haga referencia a la necesidad de que dos de ellas sean disfrutadas con carácter ininterrumpido. La normativa española es plenamente compatible con dicho mandato, pues el artículo 38 del Estatuto de los Trabajadores reconoce un periodo de vacaciones anuales retribuidas, no sustituibles por compensación económica, que será pactado en

convenio colectivo o contrato individual sin que en ningún caso su duración sea inferior a treinta días naturales. Además, la fijación del periodo de disfrute se hará por acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, de acuerdo con lo que establezcan los convenios colectivos sobre planificación anual de las vacaciones.

Esta configuración del derecho a unas vacaciones anuales retribuidas se adecúa, asimismo, a lo dispuesto en el artículo 8 del Convenio sobre las vacaciones pagadas de la OIT (C-132, 1970), que establece que una de las fracciones del periodo vacacional deberá consistir, al menos, en dos semanas laborables ininterrumpidas, salvo que esté previsto de otro modo en un acuerdo vinculante para la empresa y la persona interesada.

2. Sin perjuicio de lo anterior, ha de señalarse que es habitual que los convenios colectivos determinen un periodo de disfrute vacacional ininterrumpido de dos semanas, cabiendo citar los siguientes ejemplos:

- Convenio Colectivo General del Sector de la Construcción (Artículo 72)

*El personal afectado por el presente Convenio General, sea cual fuere su modalidad de contratación laboral, tendrá derecho al disfrute de un período de vacaciones anuales retribuidas de treinta días naturales de duración, de los cuales veintiún días tendrán que ser laborables, pudiéndose distribuir estos en **periodos de al menos diez días laborables** e, iniciándose, en cualquier caso, su disfrute, en día laborable que no sea viernes.*

- Convenio colectivo del sector de Comercio en las Islas Baleares (Artículo 36)

*Todos los trabajadores incluidos o trabajadoras incluidas en el presente Convenio, disfrutarán anualmente de un período retribuido de vacaciones de 31 días naturales. **Al menos 15 días serán concedidos** en la época veraniega y **de forma continuada**, salvo pacto entre empresas y trabajadores o trabajadoras, pudiéndose disfrutar el resto en otra época. Se entiende por época veraniega el periodo comprendido entre el 1 de junio y el 15 de octubre, ambos inclusive. (...)*

- Convenio de hostelería de Santa Cruz Tenerife (Artículo 27)

*Los trabajadores incluidos en el presente Convenio tendrán derecho a disfrutar de vacaciones anuales retribuidas de **treinta días naturales ininterrumpidas** o la parte proporcional al tiempo trabajado. No obstante, las partes de común acuerdo pueden dividir el período de vacaciones en **dos fracciones ninguna inferior a 15 días**.*

*Párrafo 4 – Eliminar los riesgos inherentes a las ocupaciones peligrosas o insalubres y, en los casos en que no haya sido posible eliminar o reducir suficientemente esos riesgos, a asegurar a los trabajadores empleados en dichas ocupaciones, bien una reducción de las horas de trabajo, o bien días de descanso pagados suplementarios.*

El Comité señala que requiere información adicional para evaluar la situación respecto del artículo 2.4 de la Carta.

1. Respecto de la eliminación o reducción suficiente de los riesgos inherentes a ocupaciones peligrosas o insalubres, debe señalarse que el texto normativo de referencia es la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales (LPRL). El artículo 14 LPRL establece el derecho de todas las personas trabajadoras a una

protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo y un correlativo deber del empresario de protección de los trabajadores frente a los riesgos laborales. Este deber de protección del empresario se concreta en el apartado 2 del citado artículo, que establece lo siguiente:

«En cumplimiento del deber de protección, el empresario deberá garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores a su servicio en todos los aspectos relacionados con el trabajo. A estos efectos, en el marco de sus responsabilidades, el empresario realizará la prevención de los riesgos laborales mediante la integración de la actividad preventiva en la empresa y la adopción de cuantas medidas sean necesarias para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, con las especialidades que se recogen en los artículos siguientes en materia de plan de prevención de riesgos laborales, evaluación de riesgos, información, consulta y participación y formación de los trabajadores, actuación en casos de emergencia y de riesgo grave e inminente, vigilancia de la salud, y mediante la constitución de una organización y de los medios necesarios en los términos establecidos en el capítulo IV de esta ley.

El empresario desarrollará una acción permanente de seguimiento de la actividad preventiva con el fin de perfeccionar de manera continua las actividades de identificación, evaluación y control de los riesgos que no se hayan podido evitar y los niveles de protección existentes y dispondrá lo necesario para la adaptación de las medidas de prevención señaladas en el párrafo anterior a las modificaciones que puedan experimentar las circunstancias que incidan en la realización del trabajo.»

La integración de la acción preventiva en la actividad de la empresa se concreta a través de una serie de principios generales y precisiones del deber general de prevención, previstos en el artículo 15 LRPL, que establece lo siguiente:

«1. El empresario aplicará las medidas que integran el deber general de prevención previsto en el artículo anterior, con arreglo a los siguientes principios generales:

- a) Evitar los riesgos.
- b) Evaluar los riesgos que no se puedan evitar.
- c) Combatir los riesgos en su origen.
- d) Adaptar el trabajo a la persona, en particular en lo que respecta a la concepción de los puestos de trabajo, así como a la elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, con miras, en particular, a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud.
- e) Tener en cuenta la evolución de la técnica.
- f) Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro.
- g) Planificar la prevención, buscando un conjunto coherente que integre en ella la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.
- h) Adoptar medidas que antepongan la protección colectiva a la individual.
- i) Dar las debidas instrucciones a los trabajadores.

2. El empresario tomará en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y de salud en el momento de encomendarles las tareas.

3. El empresario adoptará las medidas necesarias a fin de garantizar que sólo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada puedan acceder a las zonas de riesgo grave y específico.

4. La efectividad de las medidas preventivas deberá prever las distracciones o imprudencias no temerarias que pudiera cometer el trabajador. Para su adopción se tendrán en cuenta los riesgos adicionales que pudieran implicar determinadas medidas preventivas, las cuales sólo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos sea sustancialmente inferior a la de los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

[...]>

2. La segunda parte del artículo 2.4 de la Carta revisada recoge el compromiso de las Partes Contratantes, en los casos en que no sea posible eliminar o reducir suficientemente esos riesgos, a asegurar a las personas trabajadoras una reducción de horas de trabajo o días de descanso pagados suplementarios.

Respecto de la reducción de horas de trabajo en determinadas ocupaciones, ha de reiterarse lo señalado en el 30º Informe de España relativo a la aplicación de disposiciones del grupo temático sobre derechos ligados al trabajo, en el que se indican algunas ocupaciones para las que se han establecido limitaciones de jornada mediante el **Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo**.

De manera adicional, ha de tenerse en cuenta que la organización y ordenación del trabajo, incluyendo el tiempo de trabajo, son considerados por el artículo 4.7.d) LPRL como una condición de trabajo. De una lectura conjunta con el artículo 15.1.g) LPRL anteriormente citado se deduce que la limitación de la exposición a riesgos mediante la reducción de su duración no se contempla en la normativa española como una medida compensatoria, sino como una de las medidas organizativas cuyo objeto es la protección de la salud y la seguridad de las personas trabajadoras. Así, es numerosa la normativa que recuerda la obligación de la empresa de adoptar las medidas técnicas u organizativas apropiadas para reducir la exposición al riesgo, pudiendo señalarse a modo ejemplificativo las siguientes disposiciones:

- **Real Decreto 374/2001, de 6 de abril sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo.**

Este Real Decreto tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establecer las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos derivados o que puedan derivarse de la presencia de agentes químicos en el lugar de trabajo o de cualquier actividad con agentes químicos.

En su artículo 4, que incluye los principios generales para la prevención de los riesgos por agentes químicos, se establece, entre otros principios, el siguiente:

«Los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores en trabajos en los que haya actividad con agentes químicos peligrosos se eliminarán o reducirán al mínimo mediante:

La reducción al mínimo del número de trabajadores expuestos o que puedan estarlo.

La reducción al mínimo de la duración e intensidad de las exposiciones.»

- **Real Decreto 286/2006, de 10 de marzo, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al ruido.**

Este real decreto tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establecer las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos para su seguridad y su salud derivados o que puedan derivarse de la exposición al ruido, en particular los riesgos para la audición.

En su artículo 4, que regula las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, establece que los riesgos derivados de la exposición al ruido deberán eliminarse en su origen o reducirse al nivel más bajo posible, teniendo en cuenta los avances técnicos y la disponibilidad de medidas de control del riesgo en su origen. Se especifica que:

«La reducción de estos riesgos se basará en los principios generales de prevención establecidos en el artículo 15 de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, y tendrá en consideración especialmente:

- a. la reducción del ruido mediante la organización del trabajo:
  1. limitación de la duración e intensidad de la exposición;
  2. ordenación adecuada del tiempo de trabajo.

Sobre la base de la evaluación del riesgo mencionada en el artículo 6, cuando se sobrepasen los valores superiores de exposición que dan lugar a una acción, el empresario establecerá y ejecutará un programa de medidas técnicas y/o de organización que deberán integrarse en la planificación de la actividad preventiva de la empresa, destinado a reducir la exposición al ruido, teniendo en cuenta en particular las medidas mencionadas en el apartado 1.»

- **Real Decreto 1311/2005, de 4 de noviembre, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores frente a los riesgos derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas.**

Este Real Decreto tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales, establecer las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores frente a los riesgos para su seguridad y su salud derivados o que puedan derivarse de la exposición a vibraciones mecánicas. En su artículo 5, relativo a las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, establece que:

«Sobre la base de la evaluación de los riesgos mencionada en el artículo 4, cuando se rebasen los valores establecidos en el apartado 1.b) y en el apartado 2.b) del artículo 3, el

empresario establecerá y ejecutará un programa de medidas técnicas y/o de organización destinado a reducir al mínimo la exposición a las vibraciones mecánicas y los riesgos que se derivan de ésta, tomando en consideración, especialmente:

- a. La limitación de la duración e intensidad de la exposición.
  - b. Una ordenación adecuada del tiempo de trabajo.»
- **Real Decreto 486/2010, de 23 de abril, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a radiaciones ópticas artificiales.**

Este real decreto tiene por objeto, en el marco de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, establecer las disposiciones mínimas para la protección de los trabajadores contra los riesgos para su salud y su seguridad derivados o que puedan derivarse de la exposición a las radiaciones ópticas artificiales durante su trabajo. En su artículo 4, relativo a las disposiciones encaminadas a evitar o a reducir la exposición, establece lo siguiente:

«Sobre la base de la evaluación del riesgo mencionada en el artículo 6, si existe posibilidad de que se superen los valores límite de exposición, el empresario elaborará y aplicará un plan de acción, que se integrará en la planificación de la actividad preventiva, donde incluirá medidas técnicas y/u organizativas destinadas a impedir que la exposición supere dichos valores límite, prestando particular atención a los siguientes aspectos: la limitación de la duración y del nivel de la exposición.»

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

*Párrafo 1 - Reconocer el derecho de los trabajadores a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.*

El Comité concluye que la situación en España no está en conformidad con el artículo 4.1 de la Carta de 1961 puesto que el salario mínimo para los trabajadores del sector privado y el salario mínimo para el personal contratado en el servicio público no son suficientes para garantizar un nivel de vida digno.

**1.** En primer lugar, cabe señalar que la conclusión de no conformidad del Comité viene motivada por la omisión de información relativa a cuestiones como los salarios mínimos netos e ingresos medios para el periodo de referencia, beneficios sociales para personas trabajadoras que ganen el salario mínimo, tasa de cobertura por convenios colectivos y salarios mínimos acordados por convenio, o remuneración mínima aplicable a los TRADE.

**2.** En el periodo de referencia al que se refiere este informe, en todo caso, han de reseñarse las siguientes disposiciones:

- **Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017** en 707,70 euros/mes que representan un incremento del ocho por ciento respecto de la cuantía vigente en el año 2016.

- **Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018** en 735,9 euros/mes que representan un incremento del cuatro por ciento respecto de la cuantía vigente en el año 2017.
- **Real Decreto 1462/2018, de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019** en 900 euros/mes que representan un incremento del 22,3 por ciento respecto de la cuantía vigente en el año 2018.
- **Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020** en 950 euros/mes que representan un incremento del 5,555555556 por ciento respecto de la cuantía vigente en el año 2019, tras otra primera subida en el mismo año de 22,3%. De manera, que el incremento total de 2019 a 2021 resulta de un 31%.
- **Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021** en 965 euros/mes que representan un incremento del 1,579 por ciento respecto de la cuantía vigente en el año 2020.

Como se ha puesto de manifiesto, en los años a los que hace referencia en este informe, se han producido importantes incrementos del salario mínimo interprofesional, habida cuenta de la mejora de las condiciones generales de la economía respecto al periodo anterior, y con el objetivo de prevenir la pobreza en el trabajo y fomentar un crecimiento salarial general más dinámico. Estas importantes subidas se han realizado en línea con la recomendación del Comité, cuya interpretación del derecho a una remuneración equitativa y suficiente que proporcione a las personas trabajadoras y sus familias un nivel de vida decoroso el umbral se sitúa en el 60 % del salario medio de los trabajadores, buscando alcanzar progresivamente dicho umbral.

*Párrafo 2 -.A reconocer el derecho de los trabajadores a un incremento de remuneración para las horas extraordinarias, salvo en determinados casos particulares*

El Comité concluye que la situación en España no es de conformidad con el artículo 4.2 de la Carta de 1961, porque el Estatuto de los Trabajadores no garantiza la concesión de una mayor tasa de remuneración o de un aumento del tiempo libre compensatorio por las horas extras.

**1.** En relación con tal conclusión hay que indicar que, como ya conoce el Comité, el artículo 35 del Estatuto de los Trabajadores establece que la remuneración de las horas extraordinarias se fijará por la negociación colectiva, sin que en ningún caso pueda ser inferior al valor de la hora ordinaria; disposición que debe analizarse en el contexto de la regulación de las horas extraordinarias.

El legislador español optó, ya en 1994, por no atribuir un incremento salarial legal para la remuneración de las horas extras, desincentivando el recurso a las mismas, pues ese incremento retributivo podría hacer más atractiva su realización para los trabajadores, aun a costa de poner en riesgo su salud. Por ello, aunque los convenios colectivos suelen establecer incrementos salariales para las horas extraordinarias, se considera que la opción legislativa de dar preferencia al descanso compensatorio frente a la remuneración,

junto a la ausencia de incremento legal para el salario correspondiente a tales horas, resulta más coherente con nuestra legislación y con el propio artículo 2.1 de la CSE, que tiende a la reducción de la jornada de trabajo.

2. A lo anterior ha de añadirse que la jornada máxima establecida en la normativa española es de 40 horas semanales, ocho horas por debajo de la máxima prevista en la normativa de la Unión Europea y en los Convenios de la OIT. En este sentido, ha de reflexionarse sobre si sería más acorde con los objetivos de la CSE que la normativa española, en lugar de considerar como hora extraordinaria cualquier hora realizada por encima de las 40 horas semanales, incluyera esas horas (hasta un máximo de ocho semanales) dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sin sujeción a requisito de remuneración, de limitación, etc., como ocurre en otros Estados con jornadas superiores. A nuestro juicio, ello supondría penalizar a quien tiene una jornada máxima más beneficiosa para los trabajadores.

Por otra parte, el artículo 35.4 del Estatuto de los Trabajadores señala que «la prestación de trabajo en horas extraordinarias será voluntaria, salvo que su realización se haya pactado en convenio colectivo o contrato individual de trabajo, dentro de los límites del apartado 2 de este artículo». Dicho apartado establece el límite máximo de 80 horas al año, salvo las necesarias para prevenir o reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes.

De esta manera, la legislación española recoge el principio general de voluntariedad de la realización de horas extraordinarias y, consecuentemente, la obligatoriedad de su realización aparece como una excepción y, como tal, el recurso a esta posibilidad ha de ser necesariamente limitado. Asimismo, se limita la realización de horas extraordinarias a los trabajadores que prestan servicios a tiempo completo, estando prohibidas para los que trabajan a tiempo parcial.

Como conclusión, la previsión legal de que las horas extraordinarias se remunerarán según se fije en convenio, sin que en ningún caso pueda establecerse una cantidad inferior a la hora ordinaria de trabajo, se entiende que no supone incumplimiento de la CSE, dejando a la negociación colectiva la determinación de dicha remuneración, de acuerdo con el sistema de fuentes de la relación laboral establecido en el artículo 3 ET: las disposiciones legales y reglamentarias del Estado, los convenios colectivos, la voluntad de las partes manifestada en el contrato de trabajo y, en último término, los usos y costumbres locales y profesionales.

3. Cabe reparar, además, en la reforma del Estatuto de los Trabajadores efectuada por el **Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo**, que introduce en su artículo 34.9 la obligación de registro diario de la jornada de toda la plantilla, incluyendo el horario concreto de inicio y finalización de la misma para cada persona trabajadora.

Esta modificación supone una importante mejora de los instrumentos de control efectivo sobre las reglas de derecho necesario que sobre la limitación de la jornada impone la legislación laboral española, y en cuya razón de ser se encuentra la protección de las personas trabajadoras en lo que respecta a sus derechos de descanso, conciliación de la vida personal y laboral y, en última instancia, su salud. Se facilita así la labor de la

Inspección de Trabajo y Seguridad Social en lo que respecta al control de la realización y remuneración o compensación con descanso equivalente de las horas extraordinarias.

La obligación de registro de jornada es también plenamente aplicable en el caso de las personas trabajadoras que prestar servicios a distancia, como dispone expresamente el artículo 14 de Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, hoy sustituido por la Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia, garantizando su derecho a un registro horario adecuado a su modalidad de prestación de servicios y la capacidad de control sobre su jornada.

*Párrafo 4 - Reconocer el derecho de todos los trabajadores a un plazo razonable de preaviso en caso de terminación de la relación laboral*

El Comité concluye que la situación en España no está en conformidad con el Artículo 4.4 de la Carta de 1961 por el hecho de que el período de aviso de dos semanas no es razonable para los trabajadores con más de seis meses de servicio y de que en caso de incapacidad o muerte del empleador, no hay período de notificación, o para trabajadores en período de prueba.

**1.** Cuando el Comité valora como no razonable el periodo de preaviso en el supuesto de trabajadores con más de seis meses de servicio, se considera que no tiene suficientemente en cuenta el marco normativo laboral español en su conjunto, pues el propio Comité ha admitido que el periodo de preaviso pueda sustituirse por el abono de salario, siempre que la cuantía abonada sea equivalente a la que el trabajador habría percibido durante dicho periodo de preaviso.

Para los contratos de duración determinada inferior a un año habrá de tenerse en cuenta también el abono de la indemnización que corresponda en función de la duración que haya tenido la prestación de servicios, fijada por el artículo 49.1c) del Estatuto de los Trabajadores en 12 días por año de servicio.

Respecto al supuesto de extinción del contrato de trabajo por causas objetivas en los casos en que se superan los seis meses de servicio, hay que recordar que el artículo 53 del Estatuto de los Trabajadores establece que la adopción del acuerdo de extinción del contrato al amparo de tales causas exige, entre otros requisitos, la concesión de un plazo de preaviso de quince días, computado desde la entrega de la comunicación personal al trabajador hasta la extinción del contrato de trabajo. Y se prevé, además, el abono de una indemnización, viniendo la empresa obligada a abonar al trabajador una indemnización de veinte días de salario por año de servicio, prorrateándose por meses los periodos de tiempo inferiores a un año y con un máximo de doce mensualidades. Por tanto, en el supuesto de un trabajador con seis meses de antigüedad en la empresa, a los quince días de preaviso exigibles en todo caso habría que añadir el pago de una cantidad equivalente al salario de diez días. Lógicamente, dado que la cuantía de la indemnización se incrementa en función de la antigüedad del trabajador en la empresa ello equivale en la práctica, vía compensación económica, a un periodo de preaviso de veinte días por cada año de antigüedad. De modo que cuanto mayor sea la antigüedad del trabajador mayor será también la cuantía de la indemnización que deba ser considerada a efectos de sustitución de un periodo de preaviso más amplio.

Siendo el principal propósito del periodo de preaviso razonable conceder al trabajador afectado por la terminación de su contrato un cierto tiempo para buscar un nuevo trabajo antes de que su actual trabajo finalice, es evidente que para realizar una valoración adecuada de una normativa nacional hay que tener en cuenta no solo los periodos de tiempo concreto de preaviso que puedan estar establecidos sino también las compensaciones económicas por abono de indemnizaciones legalmente previstas, ya que en todo caso estas proporcionan al trabajador medios económicos suficientes para asegurar tal periodo de búsqueda de nuevo trabajo.

2. Por similar motivo no se comparte la valoración del comité en relación con el supuesto de extinción del contrato de trabajo por muerte, jubilación o incapacidad del empresario, supuestos que, por otra parte, resultan completamente ajenos a la voluntad del empleador. No obstante, la normativa prevé que en estos supuestos el trabajador tiene derecho al abono de una cantidad equivalente a un mes de salario (artículo 49.1.g del Estatuto de los Trabajadores), lo que debe ser considerado como equivalente en la práctica a un periodo de preaviso de un mes, duración que debe estimarse razonable en todo caso para tales supuestos de extinción.

3. Finalmente, en relación con el período de prueba, debe señalarse que durante el mismo, y de acuerdo con el artículo 14 del Estatuto de los Trabajadores, las partes están obligadas a realizar las experiencias que constituyan el objeto de la prueba y el trabajador tiene los derechos y obligaciones que correspondan al puesto de trabajo que desempeñe, en los mismos términos que cualquier otro trabajador de plantilla, con la única excepción de los derivados de la resolución de la relación laboral.

Así, en nuestro país, es posible estipular un periodo de prueba durante el cual ambas partes pueden resolver el contrato sin necesidad de alegar justa causa, sin preaviso y sin indemnización alguna. Sin embargo, el pacto debe formalizarse, en todo caso, por escrito; de modo que las partes son perfectamente conocedoras tanto de la existencia de tal periodo de prueba como de su duración.

Por tanto, vista la naturaleza y finalidad del periodo de prueba, conocido en todo caso por ambas partes, tanto en su existencia como en su duración y consecuencias, entendemos que resulta redundante exigir durante el mismo la observancia de un preaviso para la comunicación de resolución del contrato de trabajo. Y ello porque, tal como establece el apartado 3 del artículo 14 del ET, hasta que no finaliza el periodo de prueba, el contrato de trabajo no produce plenos efectos. De modo que carece de sentido exigir un preaviso cuando ambas partes ya están, de hecho, preavisadas. En efecto, ambas partes conocen que, mientras dure el periodo de prueba, pueden desistir del contrato sin necesidad de alegar causa alguna ni abonar indemnización, salvo que se hubiese pactado además un plazo de preaviso.

Pero eso no significa que el trabajador no pueda reclamar ante los órganos judiciales en el supuesto de no estar conforme con la resolución del contrato que pueda haberle comunicado la empresa durante el periodo de prueba, teniendo un plazo de veinte días hábiles para interponer la demanda.

Ahora bien, la presencia de una causa de discriminación de las prohibidas por la Constitución y el Estatuto de los Trabajadores, anula la validez de la resolución, con la

obligación consiguiente de readmisión. Por tanto, la facultad de desistimiento no es absoluta, ya que no está amparado su ejercicio con motivación torpe o calificado de fraudulento.

En definitiva, la posibilidad de extinguir el contrato durante el periodo de prueba sin necesidad de preaviso es una previsión legal razonable y buena prueba de ello es que no solo está recogida en diversos ordenamientos laborales europeos, sino también que está expresamente prevista en el Convenio 158 de la OIT, Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo, 1982.

Así, si bien el artículo 11 del citado Convenio reconoce que «[e]l trabajador cuya relación de trabajo vaya a darse por terminada tendrá derecho a un plazo de preaviso razonable o, en su lugar, a una indemnización, a menos que sea culpable de una falta grave de tal índole que sería irrazonable pedir al empleador que continuara empleándolo durante el plazo de preaviso». El artículo 2.2 del mismo Convenio, por su parte, establece lo siguiente:

- «2. Todo Miembro podrá excluir de la totalidad o de algunas de las disposiciones del presente Convenio a las siguientes categorías de personas empleadas:
- (b) los trabajadores que efectúen un período de prueba o que no tengan el tiempo de servicios exigido, siempre que en uno u otro caso la duración se haya fijado de antemano y sea razonable»

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

*Párrafo 2 - Promover, cuando ello sea necesario y conveniente, el establecimiento de procedimientos de negociación voluntaria entre empleadores u organizaciones de empleadores, por una parte, y organizaciones de trabajadores, por otra parte, con objeto de regular las condiciones de empleo por medio de convenios colectivos.*

El Comité concluye que la situación en España no está en conformidad con el Artículo 6.2 de la Carta de 1961 debido a que la legislación permite a los empleadores, unilateralmente, no aplicar las condiciones acordadas en los Convenios Colectivos.

**1.** En relación con esta conclusión de no conformidad, con carácter previo y reiterando informes anteriores, cabe señalar que la falta de conformidad apreciada no tiene encaje con lo dispuesto en el artículo 6.2 de la Carta, que se refiere exclusivamente al compromiso del Estado a promover procedimientos de negociación voluntaria para regular las condiciones de trabajo por medio de convenios colectivos. El ordenamiento español otorga un papel destacado a sindicatos y asociaciones empresariales en la defensa y promoción de los intereses económicos y sociales que les son propios (artículo 7 CE), reconoce el derecho fundamental a la libertad sindical (artículo 28 CE) y garantiza el derecho a la negociación colectiva (artículo 37 CE). El Estatuto de los Trabajadores dedica su Título III a definir el marco en el que se produce esta negociación colectiva e incluye, a lo largo de todo su texto, muy numerosas llamadas a la negociación colectiva para la fijación de estas condiciones.

**2.** Por otro lado, es necesario aclarar la confusión en la que parece incurrir el Comité cuando se refiere a que el empresario tiene la posibilidad de inaplicar unilateralmente las

condiciones pactadas en los convenios colectivos, y es que tal posibilidad no está permitida en el ordenamiento laboral español. Sí se prevé en el artículo 41.6 ET, un mecanismo de inaplicación de condiciones de trabajo recogidas en convenios colectivos, pero ello no puede ser impuesto por la empresa, sino que se remite al procedimiento de negociación recogido en el artículo 82.3 ET y que requiere la concurrencia de causas económicas, técnicas organizativas o de producción.

Cuestión diferente es la previsión del artículo 41.2 ET, según el cual «[l]as modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo podrán afectar a las condiciones reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos o disfrutadas por éstos en virtud de una decisión unilateral del empresario de efectos colectivos». Los acuerdos de empresa o pactos colectivos a que se refiere el apartado reproducido son manifestación del derecho a la negociación colectiva de los representantes de trabajadores y empresarios, mas no se sujetan a los requisitos de legitimación u otros establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que quedan fuera de su título III, sin perjuicio de su obligatoriedad entre las partes y del decisivo papel que juegan en el encaje de las relaciones laborales.

Dada que no se integran en el Estatuto de los Trabajadores, el esquema de funcionamiento de estos acuerdos y del cumplimiento de las obligaciones derivadas de los mismos nos remite al derecho de obligaciones y contratos en general. De ahí que, sin perjuicio de su fuerza de obligar, que es ley entre las partes, la modificación unilateral de lo pactado haya de seguir una lógica propia del cumplimiento de las obligaciones de origen contractual y encierre la posibilidad de una compensación, siempre que no exista causa que lo justifique suficientemente, y, ante ciertas circunstancias de especial afectación, incluso si existe causa bastante.

En cualquier caso, respecto de este tipo de modificación sustancial de efectos colectivos se prevé la posibilidad de que en la negociación colectiva se establezcan procedimientos específicos. En su defecto, habrá un período de consultas con los representantes de los trabajadores sobre las causas, la posibilidad de reducir los efectos y las medidas necesarias para atenuar las consecuencias sobre los afectados, durante el cual las partes habrán de negociar de buena fe con vistas a la consecución de un acuerdo, podrán asimismo acordar la sustitución del período de consultas por un procedimiento de mediación o arbitraje. Como ya se ha expuesto, que la norma no limita las posibilidades de negociación para hacer frente a la modificación de condiciones de trabajo acordadas colectivamente, y la posible sustitución de las consultas será, en sí misma, fruto del acuerdo entre empresa y representación de los trabajadores.

**3.** El Comité solicita información sobre las circunstancias en las que un acuerdo de empresa tiene prioridad sobre un acuerdo sectorial nacional y en qué medida, cuestión que, como se ha referido en el apartado 1, escapa del contenido propio del artículo 6.2 de la Carta.

Sin perjuicio de lo anterior, ha de apuntarse que, con carácter general, un convenio colectivo durante su vigencia no puede ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario conforme al artículo 83.2 del ET y salvo lo previsto en el artículo 84.2 ET que recoge, precisamente, la prioridad aplicativa de los convenios de empresa respecto de convenios sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito inferior. Esta prioridad aplicativa, que implica la posibilidad de negociar un convenio de

empresa en cualquier momento de la vigencia del convenio de ámbito superior, se circunscribe a las materias que se relacionan con carácter exhaustivo en este artículo, y que son las siguientes:

- «a) La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa.
- b) El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos.
- c) El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones.
- d) La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de los trabajadores.
- e) La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa.
- f) Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal.
- g) Aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2.»

*Párrafo 3 - Fomentar el establecimiento y la utilización de procedimientos adecuados de conciliación y arbitraje voluntarios para la solución de conflictos laborales.*

Con respecto a la situación española en lo referente al artículo 6.3, el Comité necesita información adicional para poder realizar una evaluación, y solicita información acerca de esta cuestión.

**1. La Resolución de 10 de diciembre de 2020, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (Sistema Extrajudicial)** publica el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales en la materia al amparo de lo dispuestos en los artículos 83.3 y 90 apartados 2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores. Se trata de un acuerdo de gran tradición en nuestra negociación colectiva puesto que, siendo este el sexto, el primero de ellos data del año 1996.

Este Acuerdo tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre empresas y personas trabajadoras o sus respectivas organizaciones representativas. Con este acuerdo se busca una más rápida y eficaz solución de las controversias que puedan surgir, entre otros ámbitos, en la negociación de un convenio colectivo que conlleven su bloqueo, en el seno de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, en determinados periodos de consultas que prevé el Estatuto de los Trabajadores, o aquellos que den lugar a una convocatoria de huelga.

El acuerdo regula la naturaleza, funciones y composición del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA-FSP), como institución tripartita en la que participan tanto las organizaciones sindicales y patronales firmantes del mismo, como la Administración General del Estado. Este servicio articula procedimientos de mediación y arbitraje que son gratuitos para las partes, ya que el SIMA-FSP se constituye formalmente como una Fundación del Sector Público Estatal, tutelada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social, cuyos recursos tienen naturaleza pública.

2. Asimismo, cabe señalar que el Real Decreto 499/2020, de 28 de abril, por el que se desarrolla la estructura orgánica básica del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y se modifica el Real Decreto 1052/2015, de 20 de noviembre, por el que se establece la estructura de las Consejerías de Empleo y Seguridad Social en el exterior y se regula su organización, funciones y provisión de puestos de trabajo atribuye a la Dirección General de Trabajo funciones de conciliación, mediación y arbitraje en conflictos laborales, así como la realización de la prospección, análisis y seguimiento de los conflictos colectivos.

*Párrafo 4 - Derecho de los trabajadores y empleadores, en caso de conflicto de intereses, a emprender acciones colectivas, incluido el derecho de huelga, sin perjuicio de las obligaciones que puedan dimanar de los convenios colectivos en vigor.*

El Comité concluye que la situación en España no está en conformidad con el Artículo 6.4 de la Carta de 1961 sobre la base de que la legislación autoriza al Gobierno a recurrir al arbitraje para poner fin a una huelga en casos que van más allá de los límites previstos en el artículo 31 de la Carta de 1961.

Respecto de la facultad de ordenar el recurso al arbitraje para poner fin a la huelga, cabe señalar que el artículo 31 de la Carta contempla esta posibilidad, siempre y cuando así lo establezca la ley, que sea necesario en una sociedad democrática para la protección de los derechos y libertades de terceros, o bien para la protección del interés público, seguridad nacional, o salud pública. No se han producido cambios legislativos en relación con el artículo 6.4 de la Carta, si bien la conclusión de no conformidad del Comité no puede ser compartida.

El arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga únicamente puede ser empleado en el supuesto excepcional que prevé el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, que requiere la concurrencia acumulativa de tres condiciones: la duración prolongada o que se deriven graves consecuencias de la misma, que las partes mantengan posiciones irreconciliables y que se dé un grave perjuicio para la economía nacional. Estas condiciones que, se insiste, han de darse a la vez, se refieren a las graves implicaciones de la huelga sobre los derechos y libertades de terceros, con lo que el supuesto que permite a la autoridad el recurso a esta facultad no puede ser considerado más amplio que el contemplado en el artículo 31 de la Carta.

Además, se trata de un instrumento escasamente utilizado, que, aunque obligatorio, no deja de ser un arbitraje, debiéndose garantizar por ello las condiciones de imparcialidad del árbitro, además de ser susceptible de control jurisdiccional, debiéndose precisar que, de acuerdo con la sentencia del Tribunal Constitucional 11/1981, de 8 de abril, el artículo 10.1 del RD- Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, regulador de esta figura, no faculta al Gobierno para imponer la reanudación del trabajo, sino que le faculta para instituir un arbitraje obligatorio, debiendo dicha actuación respetar el requisito de imparcialidad de los árbitros.