

**ALEGACIONES DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS
(CCOO) AL SEGUNDO INFORME NACIONAL SOBRE LA APLICACIÓN DE LA
CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA PRESENTADO POR EL GOBIERNO DE
ESPAÑA**

Artículos 2, 3, 4, 5, 6 y 20

**GRUPO 1 SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, DERECHO DE SINDICACIÓN,
NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DERECHO A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES
ENTRE MUJERES Y HOMBRES**

CICLO 2026

Junio 2026

METODOLOGÍA Y ALCANCE DE LAS PRESENTES ALEGACIONES.....	9
MATRIZ DE INCUMPLIMIENTOS PREVIOS DEL CEDS RELEVANTES PARA EL CICLO 2026.....	11
I. Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Persistencia del incumplimiento relativo a jornadas semanales superiores a 60 horas.	15
Pregunta formulada por el CEDS.....	15
Síntesis de la respuesta del Gobierno español	15
1. Valoración sindical de suficiencia.....	16
2. Deficiencias normativas o prácticas.....	17
a) Persistencia de marcos normativos que permiten jornadas semanales de intensidad excesiva y Falta de información sobre sanidad, atención continuada, transporte sanitario y empleo público.	17
b) Ausencia de datos actualizados y sectorializados.....	18
c) Insuficiencia del promedio anual como garantía de jornada razonable.	19
d) Riesgo de acumulación de mecanismos de flexibilidad.	19
e) Insuficiencia de la negociación colectiva como garantía general.	19
3. Conclusión solicitada al Comité.....	19
II. Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Distribución irregular de jornada, prolongaciones de jornada y déficit de control efectivo.	20
Pregunta formulada por el CEDS.....	20
Síntesis de la respuesta del Gobierno español	20
1. Valoración sindical de suficiencia.....	21
2. Deficiencias normativas o prácticas.....	22
a) Facultad unilateral empresarial de distribución irregular del 10 % de la jornada anual.	22
b) Ausencia de límites semanales absolutos suficientemente claros.	22
c) Plazo excesivo de compensación.	22
d) Preaviso insuficiente.	22
e) Déficit de control efectivo.	23
f) Relación con horas extraordinarias y horas complementarias.	23
g) Necesidad de incorporar el criterio de los órganos internacionales sobre límites de jornada.	23
h) Falta de reducción progresiva de la jornada máxima legal.	24
i) Régimen de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial: ampliación sobrevenida de jornada ordinaria pactada, déficit de previsibilidad y ausencia de compensación reforzada	25
3. Conclusión solicitada al Comité.....	27
III. Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Guardias, disponibilidad y periodos de inactividad: insuficiencia del criterio español sobre tiempo de trabajo y descanso.	29
Pregunta formulada por el CEDS.....	29
1. Valoración sindical de suficiencia.....	31

2.	<i>Deficiencias normativas o prácticas</i>	32
a)	<i>Ausencia de regulación legal general de las guardias y disponibilidades</i>	32
b)	<i>Falta de criterios legales explícitos para distinguir trabajo, descanso y disponibilidad condicionada</i>	32
c)	<i>Riesgo de equiparar indebidamente guardia inactiva y descanso</i>	32
d)	<i>Insuficiencia de la negociación colectiva como garantía universal</i>	32
e)	<i>Déficit de registro y control</i>	33
f)	<i>Falta de garantías preventivas específicas</i>	33
g)	<i>Necesidad de descansos posteriores adecuados tras el llamamiento</i>	33
h)	<i>Impacto de género y conciliación</i>	33
i)	<i>Riesgo de superación de límites de jornada</i>	33
3.	<i>Conclusión solicitada al Comité</i>	34
IV.	<i>Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Registro de jornada, acceso sindical y actuación inspectora</i>	35
	<i>Pregunta formulada por el CEDS</i>	35
	<i>Síntesis de la respuesta del Gobierno español</i>	35
1.	<i>Valoración sindical de suficiencia</i>	36
2.	<i>Deficiencias normativas o prácticas</i>	37
a)	<i>Insuficiencia del registro como mera obligación formal</i>	37
b)	<i>Falta de información estatal sobre la fiabilidad del registro</i>	37
c)	<i>Déficit de acceso sindical efectivo</i>	37
d)	<i>Invisibilización de guardias y disponibilidades</i>	37
e)	<i>Insuficiente control de las horas complementarias</i>	38
f)	<i>Falta de datos inspectores suficientes en el informe estatal</i>	38
g)	<i>Insuficiente conexión entre registro de jornada y salud laboral</i>	38
h)	<i>Falta de conexión suficiente entre registro de jornada, desconexión digital y teletrabajo</i>	38
i)	<i>Riesgo de prolongaciones no declaradas y horas extraordinarias no pagadas</i>	39
j)	<i>Falta de trazabilidad respecto de la compensación de excesos</i>	39
3.	<i>Conclusión solicitada al Comité</i>	39
V.	<i>Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Gente de mar: insuficiencia de información estatal sobre jornadas de hasta 72 horas semanales y garantías efectivas de protección</i>	41
	<i>Pregunta formulada por el CEDS</i>	41
	<i>Síntesis de la respuesta del Gobierno español</i>	41
1.	<i>Valoración sindical de suficiencia</i>	42
2.	<i>Deficiencias normativas o prácticas</i>	43
a)	<i>Reconocimiento legal de jornadas de hasta 72 horas semanales</i>	43

b) Falta de información estadística sobre personas y sectores afectados.	43
c) Ausencia de información sobre salud laboral, fatiga y siniestralidad.	43
d) Insuficiencia de información sobre registro y control del tiempo de trabajo a bordo.	44
e) Insuficiente justificación de las excepciones.	44
f) Debilidad de la compensación de horas extraordinarias.	44
g) Régimen singular del capitán o mando del buque.	44
h) Buques dedicados a la pesca y liquidación de horas extraordinarias.	44
3. Conclusión solicitada al Comité	45
VI. Cierre del conjunto del artículo 2.1	45
VII. Artículo 3. El derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables	46
Pregunta formulada por el CEDS.....	46
Síntesis de la respuesta del Gobierno español	47
1. Valoración sindical de suficiencia.....	48
2. Deficiencias normativas o prácticas.....	50
a) Tratamiento insuficiente de los riesgos psicosociales como riesgos organizativos	50
b) Insuficiencia de la prevención en plataformas digitales	50
c) Teletrabajo: reconocimiento formal sin garantías suficientes de control	50
d) Derecho a la desconexión digital insuficientemente garantizado	51
e) Trabajos de intensa atención, alto rendimiento o situaciones traumáticas	51
f) Riesgos climáticos y medioambientales: avances normativos, pero insuficiencia de datos sobre efectividad.....	51
g) Trabajo doméstico: reconocimiento normativo reciente, aplicación todavía insuficiente	52
h) Trabajadores autónomos: protección preventiva insuficiente.....	52
i) Subcontratación y desplazamiento: reconocimiento de vulnerabilidad sin resultados suficientes	52
j) Falta de indicadores de efectividad inspectora.....	53
k) Cáncer laboral oculto como déficit estructural de efectividad preventiva	53
3. Conclusión solicitada al Comité	56
VIII. Artículo 4.3 Derecho a una remuneración justa: Derecho de hombres y mujeres a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.....	58
Pregunta formulada por el CEDS.....	59
Síntesis de la respuesta del Gobierno español	59
1. Valoración sindical de suficiencia.....	60
2. Deficiencias normativas o prácticas.....	62
a) Definición legal suficiente, pero insuficiente acreditación de aplicación efectiva	62
b) Riesgo de persistencia de sesgos en la clasificación profesional	63
c) Complementos salariales como vehículo central de transmisión de la brecha.	63

d) Registro retributivo: existencia formal sin información suficiente sobre eficacia.....	64
e) Auditorías retributivas y planes de igualdad: ausencia de evaluación de resultados.....	64
f) Trabajo a tiempo parcial, horas complementarias y feminización de la brecha	65
g) Falta de datos desagregados suficientes	66
h) Falta de conexión suficiente entre igualdad retributiva y negociación colectiva	66
i) Persistencia de brecha a igual perfil laboral y centralidad de los complementos.	67
j) Necesidad de reforzar la transparencia retributiva como instrumento de garantía de la igualdad salarial.....	67
3. Conclusión solicitada al Comité	69
IX. Artículo 5. Derecho de sindicación	71
Pregunta formulada por el CEDS.....	71
Síntesis de la respuesta del Gobierno español	72
1. Valoración sindical de suficiencia.....	73
2. Deficiencias normativas o prácticas.....	74
a) Necesidad de diferenciar entre privilegio arbitrario y representatividad democrática	74
b) Gradualidad de derechos sindicales y mantenimiento del contenido esencial de la libertad sindical	74
c) Falta de medidas específicas para reforzar la libertad sindical positiva en sectores de baja sindicalización	75
d) Obstáculos derivados de la fragmentación empresarial y productiva.....	75
e) Representación unitaria: carácter complementario, no sustitutivo de la libertad sindical.....	76
f) Riesgo de estructuras alternativas controladas por la empresa	76
g) Secciones sindicales, delegados sindicales y umbrales legales	76
h) Elecciones sindicales como mecanismo democrático de adquisición de representatividad	77
i) Exclusión o limitación del sindicalismo confederal en cuerpos policiales: Restricción específica de la libertad sindical en la Policía Nacional: exclusividad sindical y prohibición de integración confederal..	77
3. Conclusión solicitada al Comité	79
X. Artículo 6.1 Consulta conjunta y Dialogo Social.....	80
Síntesis de la respuesta del Gobierno español	81
1. Valoración sindical de suficiencia.....	82
2. Deficiencias normativas o prácticas.....	82
a) Insuficiente evaluación de resultados del diálogo social.	82
b) Falta de conexión suficiente entre consulta conjunta y negociación colectiva real.....	83
c) Transición digital: desarrollo convencional desigual.....	83
d) Transición ecológica: obligación de negociar, pero no de resultado.	83
e) Necesidad de seguimiento del V AENC.....	83
3. Conclusión solicitada al Comité	83

XI.	Artículo 6, apartado 2: Negociación colectiva	84
	Pregunta formulada por el CEDS.....	84
	Síntesis de la respuesta del Gobierno español	84
1.	Valoración sindical de suficiencia.....	85
2.	Deficiencias normativas o prácticas.....	86
	a) Presentación excesivamente formal del modelo español.	86
	b) Reducción indebida de los obstáculos a la falta de interlocutores.	86
	c) Uso excepcional e insuficiente de los mecanismos de extensión y adhesión.	86
	d) Inaplicación de condiciones pactadas colectivamente.	86
	e) Persistencia de efectos de la descentralización negocial.	87
	f) Sectores sin representación efectiva.....	87
	g) Trabajadores autónomos económicamente dependientes y autónomos.	87
	h) Plataformas digitales y gestión algorítmica.	87
	i) Trabajo doméstico y sectores feminizados.	87
	j) Policía Nacional: conexión entre libertad sindical y negociación colectiva efectiva.	88
	k) Mecanismos de promoción de la negociación colectiva.	88
3.	Conclusión solicitada al Comité.....	89
XII.	Artículo 6, apartado 4. Acción colectiva.....	90
	Pregunta formulada por el CEDS.....	90
	Síntesis de la respuesta del Gobierno español	90
1.	Valoración sindical de suficiencia.....	91
2.	Deficiencias normativas o prácticas.....	92
	a) Arbitraje obligatorio del artículo 10 RDL 17/1977.....	92
	b) Servicios mínimos: riesgo de neutralización práctica del derecho de huelga	93
	c) Concepto expansivo de servicio esencial.....	93
	d) Impugnación judicial tardía e insuficiente reparación.....	93
	e) Determinación de servicios mínimos y participación del comité de huelga	93
	f) Sustitución de huelguistas, desvío de producción y neutralización empresarial	94
	g) Prohibiciones absolutas o cuasi absolutas en determinados colectivos	94
3.	Conclusión solicitada al Comité.....	95
XIII.	Artículo 20. Derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres	96
	Pregunta formulada por el CEDS.....	96
	Síntesis de la respuesta del Gobierno español	97
1.	Valoración sindical de suficiencia.....	97
2.	Deficiencias normativas o prácticas.....	98

a) Participación femenina en el empleo: mejora cuantitativa, pero persistencia de desigualdad estructural.....	98
b) Persistencia de segregación horizontal.....	99
c) Persistencia de segregación vertical y techo de cristal	99
d) Planes de igualdad: existencia normativa sin evaluación suficiente de resultados	99
e) Paridad en puestos de decisión: avance normativo, pero insuficiencia de información sobre aplicación	100
f) Parcialidad feminizada y cuidados como obstáculo estructural.....	100
g) Derechos de conciliación y riesgo de penalización profesional.....	101
h) Transición digital y ecológica: riesgo de reproducir segregaciones	101
i) Falta de datos suficientemente desagregados	102
3. Conclusión solicitada al Comité.....	102
XIV. Cuestión transversal. Efectividad de los derechos protegidos por la Carta Social Europea Revisada y demoras estructurales en la jurisdicción social	104
Planteamiento general.....	104
1. Relevancia para el sistema de control de la Carta Social Europea Revisada.....	105
2. Datos que evidencian la dimensión estructural del problema	105
3. Efectos materiales sobre los derechos laborales protegidos por la Carta	107
4. La demora estructural no queda justificada por la sobrecarga de los órganos judiciales	108
5. Necesidad de evaluación específica por el CEDS	109
6. Anuncio de reclamación colectiva específica	110
7. Petición específica de información al Estado español.....	110
PETICIÓN.....	111

España ha presentado el Segundo Informe nacional relativo a la aplicación de la Carta Social Europea Revisada, correspondiente al ciclo de control 2026, con fecha 12 de enero de 2026, **sobre las cuestiones planteadas por el Comité Europeo de Derechos Sociales, relativas al grupo temático de derechos laborales.**

En concreto, en este período, se plantean las cuestiones relativas al **GRUPO TEMÁTICO SOBRE CONDICIONES DE TRABAJO, DERECHO DE SINDICACIÓN, NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DERECHO A IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE MUJERES Y HOMBRES**, que comprende los siguientes preceptos de LA CARTA SOCIAL EUROPEA REVISADA:

- Artículo 2. Derecho a condiciones de trabajo justas
- Artículo 2(1) relativo a la duración razonable de la jornada laboral diaria y semanal
- Artículo 3. Derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables
 - Artículo 3, apartado 1, sobre salud y seguridad y el entorno de trabajo
 - Artículo 3, apartado 2, sobre la normativa en materia de salud y seguridad
 - Artículo 3, apartado 3, sobre la aplicación de las normas de salud y seguridad.
- Artículo 4. Derecho a una remuneración equitativa
- Artículo 4, apartado 3, sobre el derecho de hombres y mujeres a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor.
- Artículo 5. Derecho de sindicación.
- Artículo 6. Derecho a la negociación colectiva
 - Artículo 6, apartado 1: Consulta conjunta y Diálogo Social
 - Artículo 6, apartado 2: Negociación colectiva
 - Artículo 6, apartado 4: Derecho de huelga.
- Artículo 20. Derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

El Informe del Gobierno de España responde a las preguntas formuladas por el CEDS para el ciclo de control 2026, algunas de las cuales se conectan con anteriores conclusiones de no conformidad o con materias respecto de las que el Comité había solicitado información adicional.

En el nuevo sistema de informes, el Comité ha precisado que los Estados no están obligados a estructurar su respuesta en torno a todas las conclusiones previas de no conformidad, sino a contestar las preguntas formuladas para el ciclo correspondiente y a describir la situación vigente en el momento de presentación del informe. No obstante, las conclusiones previas del Comité conservan plena relevancia interpretativa, en la medida en que permiten valorar si los incumplimientos ya declarados han sido corregidos o si persisten en el ordenamiento y en la práctica nacional.

Además, se precisa que los informes deben centrarse en la situación vigente en el momento de su presentación. Esto implica, asimismo, que la información estadística debe ser lo más reciente posible, salvo que se indique lo contrario.

CCOO es una organización sindical, con la mayor representatividad procedente de las elecciones sindicales a nivel estatal, y en consecuencia ostenta reconocimiento constitucional para la promoción y defensa de las personas trabajadoras en España y fuera de España, estando integradas en organizaciones internacionales con Estatuto de participación ante el Consejo de Europa, por lo que tenemos capacidad legal suficiente para realizar las presentes Alegaciones que presentamos al Comité Europeo de Derechos Sociales. Previamente incluimos un apartado sobre la metodología que aplicamos, y una matriz de incumplimientos para facilitar los trabajos del Comité:

METODOLOGÍA Y ALCANCE DE LAS PRESENTES ALEGACIONES

El objeto de este documento es aportar al Comité Europeo de Derechos Sociales una valoración sindical, jurídica y práctica sobre la conformidad de la situación española con las obligaciones derivadas de la Carta Social Europea Revisada, a partir de las cuestiones planteadas por el Comité al Estado español y de la información contenida en el Segundo Informe nacional presentado por el Gobierno de España.

La versión destinada a su presentación ante el Comité Europeo de Derechos Sociales se elaborará en inglés, utilizando la terminología propia del sistema de la Carta Social Europea Revisada y, en particular, las categorías empleadas por el Comité en sus preguntas y conclusiones: *working time, on-call periods, rest periods, occupational safety and health, equal pay for work of equal value, collective bargaining, collective action, minimum service y compulsory arbitration*, entre otras.

Las alegaciones se estructuran conforme a los artículos objeto del presente ciclo de control y toman como referencia los siguientes criterios metodológicos:

a) Contraste entre la información estatal y la realidad normativa y práctica.

Se analiza si la información suministrada por el Gobierno español resulta suficiente, completa y adecuada para acreditar la conformidad de la situación española con la Carta Social Europea Revisada. A tal efecto, se valoran no sólo las normas formalmente vigentes, sino también su aplicación práctica, su grado de efectividad, las insuficiencias de control público y las dificultades reales para el ejercicio de los derechos reconocidos por la Carta.

b) Atención a las conclusiones previas del Comité Europeo de Derechos Sociales.

Aunque el nuevo sistema de informes no exige a los Estados responder de forma específica a todas las conclusiones anteriores de no conformidad, dichas conclusiones siguen siendo un elemento interpretativo esencial para valorar si las deficiencias ya declaradas por el Comité han sido efectivamente corregidas o si, por el contrario, persisten en el ordenamiento y en la práctica nacional. En particular, se toman en consideración las Conclusiones XX-3 (2022), en las que el Comité apreció diversas situaciones de no conformidad de España en materia laboral.

c) Análisis de suficiencia y efectividad.

Las presentes alegaciones parten de que la existencia formal de normas laborales, de salud laboral, igualdad, libertad sindical o negociación colectiva no permite por sí sola acreditar el cumplimiento de la Carta. Resulta necesario valorar si el marco normativo ofrece garantías suficientes, si existen instrumentos efectivos de control, si las personas trabajadoras pueden ejercer realmente los derechos reconocidos y si las organizaciones sindicales disponen de medios adecuados para su defensa colectiva.

d) Identificación de incumplimientos persistentes y déficits actuales.

El documento distingue entre:

- Incumplimientos ya declarados previamente por el Comité que no han sido corregidos;
- cuestiones respecto de las cuales el Comité había solicitado información adicional o había aplazado su conclusión;
- nuevos déficits derivados de transformaciones recientes del trabajo, entre ellas la digitalización, el teletrabajo, la economía de plataformas, la subcontratación, los riesgos psicosociales, la precariedad en determinados sectores y las nuevas formas de organización empresarial.

e) Perspectiva sindical y colectiva.

La valoración se realiza desde la experiencia de una organización sindical más representativa, atendiendo a la incidencia de las normas y prácticas analizadas sobre la acción sindical, la negociación colectiva, el derecho de huelga, la igualdad real entre mujeres y hombres y la protección efectiva de las personas trabajadoras, en particular de aquellas situadas en sectores o formas de empleo con mayor vulnerabilidad.

Sobre esta base, las alegaciones se dirigen a que el Comité valore la persistencia de incumplimientos previamente constatados, la insuficiencia de la información suministrada por el Gobierno español en determinados extremos y la necesidad de adoptar medidas normativas, administrativas y prácticas que garanticen la plena efectividad de los derechos laborales y sindicales reconocidos en la Carta Social Europea Revisada.

MATRIZ DE INCUMPLIMIENTOS PREVIOS DEL CEDS RELEVANTES PARA EL CICLO 2026

Las Conclusiones XX-3 (2022) del Comité Europeo de Derechos Sociales, relativas al anterior ciclo de control en materia laboral, constituyen un referente necesario para el presente informe, en la medida en que identifican situaciones de no conformidad o cuestiones no suficientemente acreditadas que siguen siendo relevantes para los artículos objeto del ciclo 2026.

El Comité apreció **ocho conclusiones de no conformidad y tres aplazadas** en materia laboral.

Materia	Artículo CSE/CSEr	Conclusión previa del CEDS	Situación a verificar en 2026	Relevancia para las alegaciones
Duración máxima de la jornada semanal	Art. 2.1	El Comité concluyó que la situación en España no era conforme porque el tiempo máximo de trabajo semanal podía exceder de 60 horas en regímenes flexibles y para determinadas categorías de personas trabajadoras.	Debe verificarse si persisten fórmulas de distribución irregular, prolongaciones de jornada, guardias, disponibilidad, horas extraordinarias y deficiencias de registro que permitan jornadas excesivas.	Debe sostenerse la persistencia del incumplimiento si el informe estatal no acredita garantías efectivas y control suficiente.

Materia	Artículo CSE/CSEr	Conclusión previa del CEDS	Situación a verificar en 2026	Relevancia para las alegaciones
Guardias, disponibilidad y descanso	Art. 2.1	El Comité reiteró que la equiparación íntegra del tiempo de guardia inactivo a tiempo de descanso puede vulnerar el derecho a una jornada razonable.	Debe analizarse si el ordenamiento español ofrece criterios claros sobre disponibilidad, guardias no presenciales, tiempos de respuesta, limitación de libertad personal y remuneración.	Es un eje central para denunciar la insuficiencia del marco legal y la necesidad de criterios legales explícitos.
Vacaciones anuales pagadas	Art. 2.3	El Comité declaró la no conformidad porque no todas las personas trabajadoras tienen derecho garantizado a disfrutar al menos dos semanas de vacaciones ininterrumpidas durante el año.	Debe comprobarse si ha existido reforma legal que garantice un período mínimo continuado de vacaciones.	Puede utilizarse como incumplimiento persistente, aunque el artículo 2.3 no aparezca como núcleo principal de las preguntas del ciclo si se conecta con condiciones de trabajo justas.
Ocupaciones peligrosas o insalubres	Art. 2.4	El Comité concluyó la no conformidad al no haberse acreditado que todas las personas que realizan trabajos peligrosos o insalubres tengan derecho a medidas compensatorias adecuadas, como reducción de jornada o descanso adicional retribuido.	Debe verificarse si la regulación española sigue centrada en limitaciones de exposición sin garantizar compensaciones suficientes y generalizadas.	Conecta con art. 3 CSEr, salud laboral y riesgos emergentes, incluidos riesgos climáticos, psicosociales y trabajos de especial penosidad.
Salario mínimo y remuneración suficiente	Art. 4.1	El Comité declaró la no conformidad porque no se había acreditado que el salario mínimo en el sector privado ni en el sector público garantizara un nivel de vida digno.	Aunque el ciclo 2026 pregunta específicamente por art. 4.3, puede valorarse si los avances en SMI han corregido plenamente el déficit y si persisten problemas en empleos atípicos, plataformas o falsos autónomos.	Puede usarse como contexto, no como eje principal, salvo conexión con igualdad retributiva, parcialidad femenina y empleo precario.

Materia	Artículo CSE/CSEr	Conclusión previa del CEDS	Situación a verificar en 2026	Relevancia para las alegaciones
Horas extraordinarias	Art. 4.2	El Comité declaró la no conformidad porque no se garantiza un incremento de remuneración ni un aumento del tiempo libre compensatorio por las horas extraordinarias.	Debe verificarse si persiste la posibilidad legal de compensación equivalente y si las horas complementarias del trabajo a tiempo parcial quedan fuera de una garantía reforzada.	Es relevante para art. 2.1 —jornada— y art. 4 —remuneración justa—, especialmente respecto a parcialidad y brecha de género.
Preaviso en período de prueba	Art. 4.4	El Comité declaró la no conformidad por la inexistencia de plazo de preaviso para las personas trabajadoras durante el período de prueba.	Debe comprobarse si se ha introducido algún mecanismo legal de preaviso o compensación.	Tiene menor centralidad en el ciclo 2026, pero puede mencionarse como incumplimiento laboral persistente si se formula un apartado de antecedentes.
Derecho de sindicación en Fuerzas Armadas	Art. 5	El Comité solicitó información sobre el derecho de organización de los miembros de las Fuerzas Armadas.	Debe analizarse si el informe estatal acredita suficientemente la situación de colectivos excluidos o restringidos.	Puede conectarse con el art. 5, aunque conviene distinguirlo de las restricciones en policía y derecho de huelga.
Negociación colectiva de autónomos y trabajadores fuera del empleo dependiente clásico	Art. 6.2	El Comité solicitó información sobre medidas para garantizar negociación colectiva a trabajadores autónomos y otros trabajadores fuera de la definición habitual de trabajador dependiente.	Debe analizarse la situación de autónomos económicamente dependientes, falsos autónomos, plataformas y trabajadores con dependencia económica u organizativa.	Es un eje relevante de art. 6.2 en el ciclo 2026.
Modificación o inaplicación unilateral de condiciones pactadas colectivamente	Art. 6.2	El Comité reiteró la no conformidad porque la legislación nacional permite a los empleadores no aplicar unilateralmente condiciones acordadas	Debe verificarse si persisten mecanismos legales de inaplicación o modificación de condiciones colectivas sin consentimiento sindical suficiente.	Debe utilizarse para valorar la efectividad real de la fuerza vinculante de la negociación colectiva.

Materia	Artículo CSE/CSEr	Conclusión previa del CEDS	Situación a verificar en 2026	Relevancia para las alegaciones
		en convenios colectivos.		
Cobertura de negociación colectiva	Art. 6.2	El Comité solicitó información sobre la proporción de trabajadores cubiertos por convenio colectivo.	Debe aportarse o reclamar información actualizada sobre cobertura, sectores sin negociación efectiva, pequeñas empresas, trabajo doméstico, plataformas y subcontratas.	Es un punto central para responder a las preguntas actuales sobre declive o debilitamiento de la negociación colectiva.
Arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga	Art. 6.4	El Comité declaró la no conformidad porque el art. 10 del RDL 17/1977 permite un arbitraje obligatorio en términos amplios y vagos, más allá de los límites admisibles.	Debe verificarse si la previsión legal sigue vigente y si el informe estatal pretende justificar la conformidad por falta de uso reciente.	Debe sostenerse que la incompatibilidad persiste por la existencia de una habilitación legal amplia, aunque no se haya utilizado en el periodo informado.
Derecho de huelga de la policía	Art. 6.4	El Comité consideró no conforme la prohibición absoluta del derecho de huelga de la policía, por exceder los límites admisibles.	Debe analizarse la situación actual de cuerpos policiales, restricciones absolutas y ausencia de alternativas proporcionales.	Debe incluirse en art. 6.4, distinguiendo entre prohibición absoluta, restricciones sectoriales y servicios mínimos.
Participación de trabajadores en servicios sociales de empresa	Protocolo adicional / participación	El Comité reiteró solicitudes de información sobre la participación de las personas trabajadoras en servicios e instalaciones sociales y socioculturales dentro de la empresa.	Debe valorarse si tiene conexión suficiente con los artículos del ciclo 2026.	Puede quedar fuera del cuerpo principal, salvo mención contextual en participación y consulta colectiva.

De la anterior matriz se desprende que el presente ciclo no parte de una situación neutra.

Existen incumplimientos previamente declarados por el Comité en materias que coinciden o se conectan directamente con las preguntas actuales: jornada, guardias, salud laboral, remuneración, libertad sindical, negociación colectiva y derecho de huelga.

Por ello, cuando el informe del Gobierno español se limite a describir el marco normativo vigente, las presentes alegaciones deberán valorar si esa descripción acredita una **corrección real del incumplimiento previamente constatado**, o si persiste una situación de no conformidad por ausencia de reforma normativa, insuficiencia de garantías, falta de datos o déficit de aplicación práctica.

ALEGACIONES

I. **Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Persistencia del incumplimiento relativo a jornadas semanales superiores a 60 horas.**

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información sobre las profesiones en las que la jornada laboral semanal pueda superar las 60 horas, ya sea por ley, convenio colectivo u otros medios, incluyendo información sobre el número exacto de horas semanales que pueden trabajar las personas que desempeñan dichas profesiones y sobre las medidas de protección existentes para salvaguardar su salud y seguridad.

Esta cuestión se formula en un contexto en el que el Comité ya había declarado previamente que la situación en España no era conforme con el artículo 2.1 de la Carta, al considerar que el tiempo máximo de trabajo semanal podía exceder de 60 horas en regímenes flexibles de tiempo de trabajo y para determinadas categorías de personas trabajadoras.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español sostiene que el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores establece una jornada máxima ordinaria de 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio

anual. Añade que esta regla se combina con la posibilidad de distribución irregular de jornada, por convenio colectivo, acuerdo de empresa o, en defecto de acuerdo, por decisión unilateral empresarial hasta el 10 % de la jornada anual. Según el informe gubernamental, dicha distribución debe respetar los descansos mínimos diario y semanal y las diferencias entre la jornada realizada y la jornada ordinaria deben compensarse.

El informe identifica expresamente el sector del transporte por carretera como supuesto en el que puede alcanzarse una jornada semanal de hasta 60 horas para trabajadores móviles, siempre que no se supere una media de 48 horas semanales en un período de referencia de cuatro meses, ampliable a seis meses mediante convenio colectivo sectorial estatal por razones objetivas, técnicas u organizativas.

Asimismo, el Gobierno reconoce que el único supuesto en el que el Real Decreto 1561/1995 permite expresamente superar las 60 horas semanales es el trabajo en el mar, donde pueden alcanzarse hasta 72 horas por cada período de siete días en determinados casos regulados en el artículo 16.1 de dicha norma. No obstante, concluye que la posibilidad de superar las 60 horas semanales en España es “más una posibilidad teórica que real”, al entender que los convenios colectivos suelen limitar las facultades empresariales en materia de distribución irregular.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la respuesta del Gobierno español no acredita de forma suficiente la conformidad de la situación española con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada.

- En primer lugar, el informe gubernamental reconoce la existencia de supuestos legales en los que se pueden alcanzar o superar las 60 horas semanales. En particular, admite que en el transporte por carretera puede alcanzarse el límite de 60 horas semanales y que en el trabajo en el mar puede llegarse a 72 horas en un período de siete días. Esta constatación es suficiente para descartar que el problema pueda calificarse como puramente hipotético.
- En segundo lugar, la afirmación de que la superación de las 60 horas es “más una posibilidad teórica que real” no se acompaña de datos estadísticos actualizados, información inspectora, análisis sectorial ni evidencia empírica suficiente. El informe no identifica cuántas personas trabajadoras pueden verse afectadas por jornadas de esa intensidad, en qué sectores se producen estas situaciones, con qué frecuencia, qué mecanismos de control se aplican y qué sanciones o actuaciones inspectoras se han desarrollado frente a jornadas excesivas.

- En tercer lugar, la respuesta estatal se centra en la existencia formal de límites legales, pero no demuestra que tales límites sean efectivos en la práctica. La Carta exige garantizar una duración razonable de la jornada diaria y semanal, lo que no se satisface únicamente mediante la proclamación de una jornada media anual de 40 horas si, a través de regímenes especiales, distribución irregular, horas extraordinarias, horas complementarias, disponibilidad, guardias o defectos de registro, pueden producirse períodos de trabajo semanal de intensidad incompatible con la salud, el descanso y la conciliación.
- En cuarto lugar, el informe omite una consideración esencial: la jornada semanal excesiva puede no aparecer únicamente como jornada ordinaria formal, sino mediante la acumulación de diferentes instrumentos de flexibilidad. La distribución irregular, las horas extraordinarias, las prolongaciones de jornada no registradas, los tiempos de presencia, las guardias y las horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial pueden operar conjuntamente como mecanismos de intensificación del tiempo de trabajo.

2. Deficiencias normativas o prácticas

La situación española presenta, al menos, las siguientes deficiencias:

a) Persistencia de marcos normativos que permiten jornadas semanales de intensidad excesiva y Falta de información sobre sanidad, atención continuada, transporte sanitario y empleo público.

El régimen de jornadas especiales admite supuestos en los que se alcanza el umbral de 60 horas semanales y, en el trabajo en el mar, se permite llegar a 72 horas por cada período de siete días. Ello exige una justificación estricta, datos sobre utilización real y medidas reforzadas de protección de la salud, que no se aportan de forma suficiente.

La respuesta estatal resulta asimismo insuficiente porque concentra el análisis en el transporte por carretera y en el trabajo en el mar, pero no aporta información específica sobre otros ámbitos en los que pueden producirse jornadas semanales de elevada intensidad por razón de la continuidad del servicio, la atención permanente, las guardias, la disponibilidad, la programación funcional o la existencia de jornadas especiales.

En particular, debe mencionarse el ámbito sanitario. El Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud contempla, junto a la jornada ordinaria, una jornada complementaria destinada a garantizar la atención continuada mediante guardias u otros sistemas análogos. La duración máxima conjunta de la jornada ordinaria y

complementaria se fija en 48 horas semanales de trabajo efectivo de promedio en cómputo semestral, salvo que mediante acuerdo, pacto o convenio colectivo se establezca otro cómputo. Además, los períodos de localización no se toman en consideración para dicha duración máxima salvo que exista prestación efectiva de trabajo o servicio. Cuando ese régimen resulte insuficiente para garantizar la atención continuada y permanente, el Estatuto Marco permite superar la duración máxima conjunta mediante jornada especial, con consentimiento individual, hasta un límite adicional de 150 horas al año.

Este régimen evidencia la necesidad de que el Estado aporte información específica sobre la utilización real de la jornada complementaria, la jornada especial, las guardias, los períodos de localización, los descansos posteriores, los registros de jornada y los controles preventivos en el Sistema Nacional de Salud y en los servicios sanitarios vinculados a la atención continuada.

La misma exigencia debe extenderse al transporte sanitario y a otros servicios públicos o privados de prestación continuada, en los que la combinación de turnos, guardias, disponibilidad, urgencias, localización y necesidades asistenciales puede generar semanas de trabajo de intensidad incompatible con la salud, el descanso y la conciliación si no existen límites efectivos, registro fiable y control suficiente.

Asimismo, en el ámbito del empleo público, el Estatuto Básico del Empleado Público remite a las Administraciones Públicas la determinación de la jornada general y de las jornadas especiales de sus funcionarios. Esta remisión exige que el informe estatal proporcione información desagregada sobre jornadas generales y especiales, sectores afectados, servicios esenciales, atención continuada, guardias, disponibilidad, prolongaciones de jornada, descansos compensatorios y mecanismos de control en las distintas Administraciones Públicas. Sin esa información, no puede verificarse si todas las personas empleadas públicas quedan suficientemente protegidas frente a jornadas diarias o semanales excesivas.

Por tanto, el Comité no debería considerar suficiente la afirmación estatal de que la posibilidad de superar las 60 horas semanales es meramente teórica si no se aportan datos sobre sanidad, atención continuada, transporte sanitario, empleo público y demás sectores en los que la continuidad del servicio puede operar como factor estructural de intensificación del tiempo de trabajo.

b) Ausencia de datos actualizados y sectorializados.

El informe del Gobierno no proporciona información suficiente sobre el número de personas afectadas, sectores implicados, frecuencia de utilización, distribución por sexo,

edad, tipo de contrato o régimen de jornada, ni sobre actuaciones inspectoras específicas relativas a jornadas superiores a 60 horas. Esta omisión impide verificar la efectividad de las garantías invocadas.

c) Insuficiencia del promedio anual como garantía de jornada razonable.

La referencia a una jornada máxima de 40 horas semanales “en promedio anual” no excluye que puedan producirse semanas de trabajo excesivas. Desde la perspectiva del artículo 2.1 de la Carta, el problema no se resuelve únicamente mediante el promedio anual, sino que exige límites diarios y semanales efectivos que impidan períodos de trabajo concentrado incompatibles con el descanso y la salud.

d) Riesgo de acumulación de mecanismos de flexibilidad.

La regulación española permite combinar distribución irregular, horas extraordinarias, horas complementarias, trabajo a turnos, guardias y disponibilidad. En ausencia de controles claros y datos efectivos, esta acumulación puede convertir formalmente una jornada media anual admisible en una práctica de semanas de trabajo excesivas.

e) Insuficiencia de la negociación colectiva como garantía general.

El Gobierno afirma que los convenios colectivos suelen limitar las posibilidades empresariales de distribución irregular. Sin embargo, no aporta un análisis estadístico actualizado del contenido real de los convenios ni acredita que la negociación colectiva garantice, con carácter general, que no se superan límites semanales incompatibles con la Carta. Además, la existencia de convenios protectores no elimina la necesidad de una garantía legal mínima aplicable a todas las personas trabajadoras.

Debe recordarse que las alegaciones sindicales formuladas en el anterior ciclo ya advertían de la persistencia de jornadas irregulares, prolongaciones de jornada, insuficiente reducción del tiempo de trabajo y efectos negativos sobre salud, descanso, conciliación y vida personal.

3. Conclusión solicitada al Comité

Por lo expuesto, CCBO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que constate que la información suministrada por el Gobierno español no permite acreditar la conformidad de la situación española con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada en relación con la duración razonable de la jornada semanal.

En particular, se solicita al Comité que declare que persisten elementos suficientes para mantener la situación de no conformidad previamente apreciada, en la medida en que:

- el ordenamiento español admite supuestos en los que se alcanzan o superan las 60 horas semanales;
- no se aporta información estadística ni inspectora suficiente para acreditar que tales supuestos son meramente teóricos;
- no se acredita la existencia de garantías efectivas frente a la acumulación de mecanismos de flexibilidad;
- no se demuestra que todas las personas trabajadoras estén protegidas frente a jornadas semanales excesivas.

Subsidiariamente, se solicita al Comité que requiera al Estado español información adicional detallada sobre:

- sectores afectados, número de personas trabajadoras, frecuencia de jornadas superiores a 60 horas, actuaciones inspectoras, sanciones impuestas y medidas específicas de protección de la salud y seguridad.
- información específica sobre jornada ordinaria, jornada complementaria, jornada especial, guardias, localización, descansos compensatorios, registro horario y actuaciones inspectoras o administrativas en sanidad, atención continuada, transporte sanitario y empleo público, con indicación del número de personas afectadas, frecuencia de jornadas superiores a 60 horas semanales y medidas preventivas aplicadas.

II. Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Distribución irregular de jornada, prolongaciones de jornada y déficit de control efectivo.

Pregunta formulada por el CEDS

La pregunta del Comité sobre el artículo 2.1 no se limita a la existencia formal de límites máximos de jornada, sino que exige valorar si la jornada diaria y semanal resulta razonable en la práctica. En particular, al solicitar información sobre profesiones en las que puedan superarse 60 horas semanales y sobre medidas de protección de la salud y seguridad, el Comité está requiriendo una valoración material de los sistemas de organización del tiempo de trabajo que permiten concentrar, prolongar o flexibilizar la jornada.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español invoca el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, que permite la distribución irregular de la jornada a lo largo del año por convenio colectivo o acuerdo entre empresa y representación de las personas trabajadoras. En defecto de pacto, la empresa puede distribuir irregularmente el 10 % de la jornada anual. El informe destaca que esta distribución debe respetar los descansos mínimos diario y semanal, exige un preaviso mínimo de cinco días y prevé la compensación de las diferencias entre la jornada realizada y la jornada ordinaria.

El informe gubernamental añade que la compensación de las diferencias derivadas de la distribución irregular se realizará conforme a lo previsto en convenio colectivo o acuerdo de empresa y, en defecto de pacto, dentro del plazo de doce meses desde que se produzcan.

Asimismo, en la parte del informe relativa al artículo 3, el Gobierno sostiene que el artículo 34 ET, el artículo 35 ET sobre horas extraordinarias, el artículo 36 ET sobre trabajo nocturno y por turnos, el artículo 37 ET sobre descansos y el artículo 38 ET sobre vacaciones configuran un marco claro para limitar o desalentar el trabajo fuera del horario normal. También se remite al derecho a la desconexión digital y al régimen sancionador de la LISOS en materia de jornada, horas extraordinarias, descansos, vacaciones y registro de jornada.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que esta respuesta es insuficiente porque presenta la distribución irregular de jornada como un simple instrumento de flexibilidad ordenada, sin valorar adecuadamente su incidencia real sobre la razonabilidad de la jornada diaria y semanal.

El problema no radica únicamente en que la distribución irregular exista, sino en que el ordenamiento español permite que, en defecto de pacto colectivo, la empresa disponga unilateralmente de hasta el 10 % de la jornada anual. Esta facultad no exige una causa objetiva, técnica, organizativa o productiva suficientemente delimitada, ni requiere acreditar que la medida sea excepcional, necesaria o proporcionada.

La previsión de un preaviso mínimo de cinco días tampoco constituye garantía suficiente desde la perspectiva de la Carta. Ese plazo puede resultar incompatible con la organización de la vida personal, familiar y social de las personas trabajadoras, especialmente cuando se proyecta sobre sectores con horarios variables, trabajo a turnos, parcialidad, responsabilidades de cuidados o baja capacidad de negociación individual.

Tampoco es suficiente la referencia al respeto de los descansos mínimos legales. La Carta exige una jornada diaria y semanal razonable; por tanto, el cumplimiento formal de los

descansos mínimos no agota la obligación del Estado si el sistema permite semanas de alta intensidad laboral, prolongaciones de jornada o redistribuciones que dificultan la recuperación física y psíquica de la persona trabajadora.

Por otra parte, la compensación en el plazo de doce meses permite que los excesos de jornada se mantengan durante un período excesivamente largo. Esta regla desplaza el control de la razonabilidad desde el plano diario o semanal al plano anual, debilitando la función protectora del límite de jornada y del descanso.

2. Deficiencias normativas o prácticas

La regulación española presenta las siguientes deficiencias relevantes desde la perspectiva del artículo 2.1 de la Carta:

a) Facultad unilateral empresarial de distribución irregular del 10 % de la jornada anual.

En defecto de convenio colectivo o acuerdo de empresa, el empresario puede distribuir irregularmente el 10 % de la jornada anual. Esta facultad opera sin necesidad de causa expresa y sin control previo de necesidad, proporcionalidad o excepcionalidad. Ello permite convertir una potestad ordinaria de organización empresarial en un mecanismo estructural de disponibilidad del tiempo de la persona trabajadora.

b) Ausencia de límites semanales absolutos suficientemente claros.

La normativa se remite al respeto de descansos diarios y semanales, pero no establece con claridad límites semanales absolutos aplicables a la distribución irregular ordinaria que impidan concentraciones de jornada incompatibles con el artículo 2.1 de la Carta. La jornada razonable no puede quedar garantizada únicamente por el cómputo anual.

c) Plazo excesivo de compensación.

La posibilidad de compensar las diferencias por exceso o defecto en el plazo de doce meses desde que se producen permite que los excesos de jornada sean absorbidos dentro de un ciclo anual amplio. Esta técnica reduce la capacidad protectora de los límites diarios y semanales y puede provocar períodos prolongados de sobrecarga antes de que se produzca la compensación.

d) Preaviso insuficiente.

El preaviso mínimo de cinco días no garantiza de forma suficiente la previsibilidad del tiempo de trabajo, especialmente en sectores donde la persona trabajadora ya soporta horarios variables, parcialidad involuntaria, turnos, responsabilidades de cuidados o dificultades para conciliar la vida laboral y familiar.

e) Déficit de control efectivo.

El informe gubernamental invoca el régimen sancionador de la LISOS, pero no aporta datos específicos sobre actuaciones inspectoras relativas a distribución irregular, prolongaciones de jornada, compensación de excesos, incumplimiento de descansos o manipulación del registro horario. La existencia de una infracción administrativa no acredita, por sí sola, que el sistema de control sea suficiente.

f) Relación con horas extraordinarias y horas complementarias.

La distribución irregular no puede analizarse aisladamente. En la práctica, puede acumularse con horas extraordinarias y, en el trabajo a tiempo parcial, con horas complementarias. El Comité ya declaró la no conformidad de España por no garantizar un incremento de remuneración o de tiempo libre compensatorio por las horas extraordinarias, y en el análisis sindical previo se destacó que las horas complementarias afectan especialmente al trabajo a tiempo parcial, mayoritariamente femenino, sin una garantía reforzada equivalente.

g) Necesidad de incorporar el criterio de los órganos internacionales sobre límites de jornada.

En correspondencia con el marco normativo de la OIT, es necesario establecer límites diarios y semanales más precisos, restringir la distribución variable de la jornada por encima de 8 horas diarias y 48 horas semanales a supuestos excepcionales y debidamente justificados, y precisar legalmente las causas y el alcance de la distribución irregular.

Estas consideraciones refuerzan la necesidad de que el Comité no acepte como suficiente la mera referencia a la jornada media anual de 40 horas, ni a la existencia de descansos mínimos, si no se acredita un sistema efectivo que impida jornadas semanales excesivas y garantice la previsibilidad del tiempo de trabajo.

En el sistema de control de la OIT, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha formulado observaciones a España en relación con diversos convenios ratificados sobre horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones pagadas y duración del trabajo y períodos de descanso en el transporte por carretera. Sin perjuicio de que dichos instrumentos responden a su propio sistema de control y no coinciden plenamente con las categorías del artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada, tales

observaciones muestran la persistencia de problemas estructurales en la regulación española del tiempo de trabajo, especialmente cuando la garantía de la jornada se articula mediante promedios anuales, fórmulas amplias de distribución irregular y controles insuficientes sobre los límites diarios y semanales efectivos.

h) Falta de reducción progresiva de la jornada máxima legal.

El artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada no sólo exige garantizar una duración razonable de la jornada diaria y semanal, sino también avanzar en la reducción progresiva de la semana laboral en la medida en que lo permitan el aumento de la productividad y otros factores pertinentes.

Desde esta perspectiva, debe destacarse que la jornada máxima legal ordinaria en España continúa situada en 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual. La reducción del tiempo de trabajo se ha producido de forma desigual a través de la negociación colectiva, pero no mediante una reducción legal general de la jornada máxima aplicable al conjunto de las personas trabajadoras.

Esta distinción resulta esencial. La reducción convencional de jornada y la reducción legal de jornada no tienen el mismo alcance. La negociación colectiva puede mejorar la jornada en numerosos sectores y empresas, pero no garantiza por sí sola una reducción efectiva para los colectivos con menor cobertura convencional, menor presencia sindical, mayor precariedad, mayor rotación, pequeñas empresas, subcontratación, trabajo doméstico, plataformas o sectores con débil capacidad de negociación.

Por ello, la ausencia de reducción legal general de la jornada máxima ordinaria afecta especialmente a las personas trabajadoras situadas en ámbitos con menor poder contractual o menor protección colectiva. En estos casos, la jornada máxima legal opera como garantía mínima real, de modo que su mantenimiento sin reducción prolonga una situación de mayor exposición a jornadas extensas, distribución irregular, prolongaciones no declaradas y dificultades de conciliación.

La mejora de la productividad, la evolución de los márgenes empresariales y la transformación tecnológica y organizativa del trabajo constituyen factores que deben ser tomados en consideración para valorar la necesidad de avanzar en la reducción legal del tiempo de trabajo. Esta reducción no debe entenderse únicamente como una medida de política laboral, sino como una garantía vinculada al derecho a condiciones de trabajo justas, al descanso, a la salud laboral, a la conciliación y a la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En consecuencia, la conformidad con el artículo 2.1 de la Carta no puede valorarse sólo desde la existencia formal de una jornada máxima de 40 horas semanales en promedio

anual, sino también desde la ausencia de avances suficientes en la reducción progresiva de la semana laboral legal, especialmente cuando dicha ausencia afecta de forma más intensa a los colectivos sin una negociación colectiva eficaz.

i) Régimen de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial: ampliación sobrevenida de jornada ordinaria pactada, déficit de previsibilidad y ausencia de compensación reforzada

Debe destacarse que el problema de la razonabilidad y previsibilidad del tiempo de trabajo no se agota en la distribución irregular de jornada prevista en el artículo 34.2 ET. También se proyecta de forma específica sobre el régimen de las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial, regulado en el artículo 12.5 ET.

En el ordenamiento español, el contrato a tiempo parcial se caracteriza por la fijación de una jornada ordinaria inferior a la de una persona trabajadora comparable a tiempo completo. Sin embargo, dicha jornada ordinaria pactada puede ser **ampliada** mediante horas complementarias, que permiten a la empresa requerir prestación adicional de trabajo sobre la jornada inicialmente convenida.

Esta ampliación no puede considerarse neutra desde la perspectiva del artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada. Las horas complementarias son un mecanismo de disponibilidad adicional de la persona trabajadora, que altera sobrevenidamente la previsión ordinaria de tiempo de trabajo, afecta a la organización de la vida personal y familiar y genera una mayor onerosidad respecto de la jornada pactada.

El artículo 12.5.d) ET establece que la persona trabajadora deberá conocer el día y la hora de realización de las horas complementarias pactadas con un preaviso mínimo de tres días, salvo que el convenio colectivo establezca un plazo de preaviso inferior. Esta regla ofrece una garantía inferior a la prevista para la distribución irregular del artículo 34.2 ET, donde el preaviso mínimo es de cinco días.

La diferencia es especialmente relevante porque el contrato a tiempo parcial exige una particular previsibilidad del tiempo de trabajo. La persona trabajadora puede necesitar organizar otros empleos, responsabilidades familiares, cuidados, formación o actividades personales precisamente porque su jornada ordinaria pactada es parcial. La posibilidad de imponer o activar horas complementarias con un preaviso de tres días —o incluso inferior por convenio colectivo— debilita de forma significativa esa previsibilidad.

A ello se añade un **segundo problema, de naturaleza retributiva**. El artículo 12.5.i) ET dispone que “las horas complementarias efectivamente realizadas se retribuirán como ordinarias, computándose a efectos de bases de cotización a la Seguridad Social y

períodos de carencia y bases reguladoras de las prestaciones”. La norma no formula expresamente la retribución ordinaria como un mínimo susceptible de mejora, sino como el criterio legal aplicable a tales horas.

De este modo, la ley configura una ampliación sobrevenida de la jornada pactada, que puede ser obligatoria cuando existe pacto de horas complementarias y que responde a necesidades empresariales de flexibilidad, pero la remunera como si se tratara de una hora ordinaria inicialmente integrada en la jornada contratada. Ello resulta problemático desde la perspectiva de la Carta, porque el trabajo adicional sobre la jornada pactada implica una mayor carga para la persona trabajadora y debería tener una compensación específica, al menos equivalente a la prevista para las horas extraordinarias.

Esta cuestión ya fue identificada por CCOO y UGT en las observaciones al anterior ciclo de control: en el contrato a tiempo parcial, la actividad realizada por encima de la jornada pactada no se considera hora extraordinaria, sino hora complementaria, y se retribuye como hora ordinaria, lo que resulta más grave al afectar a un colectivo mayoritariamente integrado por mujeres.

Esta ausencia de garantía resulta especialmente intensa en el trabajo a tiempo parcial, donde las horas complementarias son exceso de jornada pactada, pueden asignarse con un preaviso mínimo de tres días —salvo plazo convencional inferior— y no tienen garantía de compensación superior a la hora ordinaria.

Cuando los excesos de jornada en el trabajo a tiempo parcial se canalizan como horas complementarias, el problema deriva de que pueden suponer una menor retribución que las horas extraordinarias si estas últimas tienen recargo salarial o compensación reforzada, porque “es la ley la que prevé el pago como horas ordinarias”.

La justificación basada en que las horas complementarias han sido pactadas previamente no resulta suficiente. En primer lugar, porque existen horas complementarias voluntarias, que no están pactadas de antemano, son sobrevenidas y tampoco se abonan como horas extraordinarias. En segundo lugar, porque incluso las horas complementarias pactadas no equivalen a una jornada ordinaria estable y conocida: la persona trabajadora conoce la posibilidad de que la empresa requiera dichas horas, pero no necesariamente el momento concreto de su realización. En tercer lugar, porque también en el régimen de horas extraordinarias cabe pacto de obligatoriedad, sin que ello elimine la necesidad de compensación reforzada cuando se trabaja por encima de la jornada ordinaria.

Desde esta perspectiva, las horas complementarias presentan una doble deficiencia:

a) **Deficiencia de previsibilidad**, porque permiten ampliar la jornada pactada con un preaviso legal reducido y susceptible de reducción convencional.

b) **Deficiencia de compensación**, porque la ampliación de jornada se retribuye legalmente como hora ordinaria, pese a generar una carga adicional y responder a una necesidad empresarial de flexibilidad.

La cuestión tiene, además, una evidente **dimensión de igualdad**. El trabajo a tiempo parcial es una modalidad contractual feminizada. Por tanto, la regulación que abarata o normaliza el exceso de jornada en el contrato a tiempo parcial puede producir un impacto desproporcionado sobre las mujeres trabajadoras. La normativa que condiciona la compensación reforzada únicamente a la superación de la jornada ordinaria completa, y no a la superación de la jornada pactada en el contrato parcial, puede vulnerar el principio de no discriminación cuando afecta de modo desproporcionado a trabajadoras.

En consecuencia, el régimen español de horas complementarias no puede considerarse plenamente compatible con la exigencia de una jornada razonable y previsible. Tampoco se ajusta adecuadamente a la lógica de compensación del trabajo adicional, en la medida en que una ampliación flexible, sobrevenida y eventualmente obligatoria de la jornada pactada se remunera como tiempo ordinario, sin garantía legal de incremento salarial o de descanso compensatorio reforzado.

3. Conclusión solicitada al Comité

Por lo expuesto, CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la regulación española de la distribución irregular de jornada y de las prolongaciones de jornada no permite acreditar suficientemente la conformidad con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada.

En particular, se solicita al Comité que constate que:

- la facultad empresarial unilateral de distribuir irregularmente hasta el 10 % de la jornada anual no está sometida a una causa objetiva suficientemente definida;
- el preaviso mínimo de cinco días no garantiza una previsibilidad suficiente del tiempo de trabajo;
- el plazo de doce meses para compensar excesos y defectos de jornada permite desplazar la protección desde el límite semanal al cómputo anual;
- el informe estatal no aporta datos suficientes de control inspector, sanciones, sectores afectados ni eficacia real del registro de jornada;
- la regulación vigente no impide adecuadamente la acumulación de distribución irregular, horas extraordinarias, horas complementarias, guardias, disponibilidad y otras formas de prolongación o flexibilización del tiempo de trabajo,

especialmente en modalidades contractuales vulnerables como el trabajo a tiempo parcial.

- la ausencia de avances suficientes en la reducción progresiva de la jornada máxima legal, en la medida en que el mantenimiento de una jornada ordinaria de 40 horas semanales en promedio anual afecta especialmente a las personas trabajadoras que no se benefician de reducciones convencionales efectivas y debilita la función de la jornada legal como garantía mínima de descanso, salud y conciliación.

En consecuencia, CCOO solicita al Comité que requiera al Estado español la adopción de medidas normativas y prácticas destinadas a garantizar que la distribución irregular de jornada se someta a causas objetivas, límites diarios y semanales efectivos, preavisos suficientes, compensación en plazos razonables y control sindical e inspector real.

CCOO solicita al Comité que valore específicamente la compatibilidad con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada del régimen español de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial, en la medida en que permite ampliar la jornada ordinaria pactada con un preaviso mínimo reducido y susceptible de minoración convencional, sin garantizar una compensación reforzada por la mayor onerosidad que dicha ampliación supone para la persona trabajadora.

Asimismo, CCOO solicita al Comité que requiera al Estado español información específica sobre:

- número de personas trabajadoras sujetas a pactos de horas complementarias;
- número de horas complementarias efectivamente realizadas;
- distribución por sexo, edad, sector y tipo de contrato;
- plazos de preaviso aplicados en la práctica y en la negociación colectiva;
- porcentaje de horas complementarias pactadas y voluntarias;
- retribución aplicada;
- existencia de recargos convencionales o, por el contrario, aplicación generalizada de la retribución como hora ordinaria;
- actuaciones inspectoras sobre uso irregular de horas complementarias;
- impacto de esta regulación sobre mujeres trabajadoras a tiempo parcial.

Y se solicita igualmente que el Comité inste al Estado español a adoptar medidas normativas destinadas a garantizar que las horas complementarias:

- no operen como mecanismo ordinario de disponibilidad empresarial sobre el contrato a tiempo parcial;
- estén sometidas a límites estrictos y previsibles;
- exijan un preaviso suficiente, no reducible por convenio colectivo por debajo de un estándar razonable;
- sean objeto de registro, control sindical e información a la representación legal;

- reciban una compensación reforzada, al menos equivalente a la prevista para las horas extraordinarias, cuando constituyan ampliación de la jornada pactada.

A la vista de lo anterior, CCOO considera que la información suministrada por el Gobierno español no acredita de forma suficiente que la situación española sea conforme con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada.

La persistencia de marcos legales que permiten alcanzar o superar las 60 horas semanales, la ausencia de datos actualizados sobre su utilización real, la facultad unilateral empresarial de distribución irregular de jornada, el plazo de doce meses para compensar excesos de jornada, el régimen de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial y la falta de información suficiente sobre control inspector y registro horario justifican que el Comité declare la persistencia de una situación de no conformidad o, subsidiariamente, requiera al Estado español información adicional y medidas correctoras específicas.

En particular, las horas complementarias constituyen una ampliación sobrevenida de la jornada ordinaria pactada en el contrato a tiempo parcial. Dicha ampliación puede ser obligatoria si existe pacto, responde a necesidades empresariales de flexibilidad, genera mayor onerosidad para la persona trabajadora y, sin embargo, se retribuye legalmente como hora ordinaria, sin garantía de compensación reforzada. Ello resulta especialmente problemático en una modalidad contractual mayoritariamente feminizada, por lo que debe ser valorado también desde la perspectiva de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

Sin perjuicio de que esta cuestión será retomada en los apartados relativos al artículo 4.3 y al artículo 20 de la Carta, por su incidencia sobre la igualdad retributiva y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, debe destacarse ya en el marco del artículo 2.1 que el régimen de horas complementarias afecta directamente a la previsibilidad y razonabilidad del tiempo de trabajo.

III. Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Guardias, disponibilidad y períodos de inactividad: insuficiencia del criterio español sobre tiempo de trabajo y descanso.

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información sobre cómo se tratan los períodos de guardia inactiva en lo que respecta al tiempo de trabajo o

de descanso. Esta cuestión tiene especial relevancia porque el propio Comité ya había solicitado en ciclos anteriores información sobre las normas aplicables al servicio de guardia y sobre si los períodos de guardia inactivos se consideran, total o parcialmente, períodos de descanso.

El Comité ha recordado que considerar como descanso un período de guardia durante el cual no se realiza trabajo efectivo puede vulnerar el artículo 2.1 de la Carta, pues la ausencia de prestación efectiva, apreciada a posteriori, no constituye por sí sola un criterio adecuado para calificar dicho período como descanso.

Asimismo, el Comité ha considerado que la equiparación íntegra de un período de guardia a un período de descanso constituye una vulneración del derecho a una jornada razonable, tanto cuando la guardia se desarrolla en las instalaciones del empleador como cuando se realiza en el domicilio o fuera del centro de trabajo.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español reconoce expresamente que **no existe en el ordenamiento jurídico español una norma general que regule los períodos de guardia**. Señala que, por ello, los regímenes de guardia quedan sujetos a la normativa general sobre tiempo de trabajo, sin perjuicio de regulaciones específicas para determinados sectores, especialmente transporte y trabajo en el mar, contenidas en el Real Decreto 1561/1995.

En particular, el informe gubernamental indica que el artículo 8.1 del Real Decreto 1561/1995 considera “tiempo de presencia”, en transporte y trabajo en el mar, el tiempo en que la persona trabajadora se encuentra a disposición de la empresa sin estar efectivamente trabajando, por ejemplo, en servicios de guardia.

Fuera de estas normas específicas, el Gobierno afirma que se trata de una cuestión regulada por los convenios colectivos sectoriales o de empresa, que deben respetar los mínimos legales. Añade que el régimen se complementa con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea sobre la Directiva 2003/88/CE, especialmente respecto de la distinción entre guardia presencial y guardia no presencial.

El informe estatal reproduce la doctrina conforme a la cual el tiempo de disponibilidad debe considerarse tiempo de trabajo cuando la persona trabajadora debe estar presente en el lugar de trabajo o cuando, aun no estando obligada a permanecer en un lugar determinado por la empresa, las limitaciones impuestas afectan objetiva y significativamente a su capacidad para gestionar libremente el tiempo y dedicarse a sus asuntos personales y sociales. Por el contrario, si tales limitaciones no tienen esa intensidad, sólo el tiempo de prestación efectiva de servicios se considera tiempo de trabajo.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la respuesta del Gobierno español es insuficiente para acreditar la conformidad de la situación española con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada.

- En primer lugar, la propia respuesta estatal reconoce el principal déficit: **no existe una regulación legal general sobre los períodos de guardia**. Esta ausencia normativa implica que una materia directamente conectada con la jornada, el descanso, la salud laboral y la conciliación queda remitida, en gran medida, a la negociación colectiva, a la práctica empresarial y a la interpretación judicial caso por caso.
- En segundo lugar, la remisión a la jurisprudencia del TJUE no resulta suficiente. La jurisprudencia europea ofrece criterios interpretativos sobre la Directiva 2003/88/CE, pero no sustituye la necesidad de una regulación interna clara que establezca garantías mínimas sobre cómputo, límites, compensaciones, descansos posteriores, registro y control de los períodos de guardia.
- En tercer lugar, el enfoque estatal se apoya en una lógica binaria —tiempo de trabajo o tiempo de descanso— que no resuelve adecuadamente el problema desde la perspectiva de la Carta. La disponibilidad puede no alcanzar, en algunos casos, el umbral exigido por la jurisprudencia del TJUE para ser computada íntegramente como tiempo de trabajo y, sin embargo, puede limitar de forma real la recuperación, la desconexión, la vida familiar, la conciliación y la salud psicofísica. El propio informe gubernamental admite que, incluso cuando un período de guardia se califique como descanso, la obligación de estar localizable y reaccionar puede perjudicar la salud y seguridad si se impone con demasiada frecuencia.
- En cuarto lugar, el informe no aporta datos prácticos. No identifica sectores afectados, número de personas trabajadoras sujetas a guardias, frecuencia de los llamamientos, tiempos de respuesta exigidos, duración media de las guardias, compensaciones aplicadas, descansos posteriores, actuaciones inspectoras ni litigiosidad relevante. Sin esa información, no puede afirmarse que la situación española sea conforme con el artículo 2.1.
- En quinto lugar, la experiencia sindical y los antecedentes de alegaciones anteriores muestran que la aplicación judicial interna puede conducir a calificar como descanso períodos de disponibilidad que condicionan de forma relevante la

vida de la persona trabajadora. En las alegaciones sindicales previas se puso de manifiesto que el Tribunal Supremo ha descartado la consideración como tiempo de trabajo de ciertos períodos de disponibilidad cuando la persona trabajadora no está obligada a permanecer en un lugar determinado ni a acudir en un plazo breve, aunque deba estar localizable.

2. Deficiencias normativas o prácticas

La situación española presenta, al menos, las siguientes deficiencias:

a) Ausencia de regulación legal general de las guardias y disponibilidades.

El Gobierno reconoce que no existe una norma general que regule los períodos de guardia. Esta ausencia genera inseguridad jurídica y permite soluciones desiguales por sectores, empresas y convenios colectivos. Una materia que afecta directamente al derecho al descanso no puede quedar sustancialmente entregada a la casuística judicial o a la regulación convencional.

b) Falta de criterios legales explícitos para distinguir trabajo, descanso y disponibilidad condicionada.

El ordenamiento español carece de una regulación que precise cuándo la guardia debe computarse íntegramente como tiempo de trabajo, cuándo debe generar descansos compensatorios, cuándo debe limitarse por razones de salud laboral y qué compensación corresponde cuando restringe de modo significativo la vida personal aunque no se active prestación efectiva.

c) Riesgo de equiparar indebidamente guardia inactiva y descanso.

El Comité ha declarado que la ausencia de trabajo efectivo durante la guardia no basta para considerar ese período como descanso y que la equiparación completa entre guardia y descanso puede vulnerar el artículo 2.1 de la Carta. Sin embargo, la regulación española no contiene una garantía clara que impida que, en la práctica, los períodos de disponibilidad no activados sean tratados como descanso pleno.

d) Insuficiencia de la negociación colectiva como garantía universal.

El informe estatal remite a la negociación colectiva, pero no acredita que todos los convenios regulen la cuestión, ni que lo hagan con garantías suficientes. Tampoco aporta un análisis del contenido convencional sobre guardias, disponibilidad, descansos posteriores, compensación económica o límites de frecuencia.

e) Déficit de registro y control.

Si los períodos de guardia no se consideran tiempo de trabajo, pueden quedar fuera del registro horario ordinario, lo que dificulta el control sindical e inspector. Ello impide verificar si la persona trabajadora disfruta realmente de descansos suficientes, si se producen interrupciones reiteradas del descanso, si se superan límites de jornada o si la disponibilidad se utiliza como forma de prolongación encubierta del tiempo de trabajo.

f) Falta de garantías preventivas específicas.

La disponibilidad continuada o frecuente puede generar fatiga, estrés, imposibilidad de desconexión y afectación al descanso. Aun cuando una guardia no llegue a computarse íntegramente como tiempo de trabajo, debe valorarse desde la prevención de riesgos laborales, incorporando el régimen de disponibilidad a la evaluación de riesgos y garantizando períodos suficientes de descanso nocturno y de fin de semana al margen de guardias.

g) Necesidad de descansos posteriores adecuados tras el llamamiento.

Cuando durante una guardia se produce llamamiento y prestación efectiva, no basta con computar el tiempo de intervención. Deben garantizarse descansos posteriores suficientes, equivalentes al descanso mínimo diario cuando la intervención haya interrumpido o impedido el descanso real. El derecho al descanso está directamente vinculado a la recuperación psicofísica y a la seguridad y salud de las personas trabajadoras.

h) Impacto de género y conciliación.

Los sistemas de guardias localizadas o disponibilidades frecuentes pueden tener un impacto especialmente negativo sobre las personas con responsabilidades familiares y de cuidados. Los sistemas de guardias localizadas permanentes pueden producir un efecto de expulsión de las mujeres de determinados puestos o funciones, dadas las mayores dificultades de compatibilización de la vida laboral, personal y familiar que siguen afectando sociológicamente al colectivo femenino.

i) Riesgo de superación de límites de jornada.

Cuando las condiciones concretas de una guardia obligan a computar todo el período como tiempo de trabajo, puede producirse la superación de la jornada máxima anual, con consecuencias en materia de horas extraordinarias, cotización y responsabilidad

administrativa. Si la totalidad del tiempo de disponibilidad debe calificarse como jornada efectiva, ello puede determinar la superación de los límites legales y convencionales.

3. Conclusión solicitada al Comité

Por lo expuesto, CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la información suministrada por el Gobierno español no permite acreditar la conformidad de la situación española con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada en materia de guardias, disponibilidad y períodos de inactividad.

En particular, se solicita al Comité que constate que:

- España carece de una regulación legal general sobre períodos de guardia y disponibilidad.
- La remisión a la negociación colectiva y a la jurisprudencia del TJUE no garantiza, por sí sola, la efectividad del derecho a una jornada razonable.
- No se acredita que los períodos de guardia inactiva que restringen la libertad personal no sean tratados como descanso pleno.
- No se aportan datos sobre sectores afectados, número de personas trabajadoras, frecuencia de guardias, llamamientos, descansos posteriores, compensaciones o actuaciones inspectoras.
- No se acredita la existencia de medidas preventivas suficientes frente a fatiga, estrés, falta de desconexión y afectación a la conciliación.

CCOO solicita asimismo que el Comité requiera al Estado español la adopción de una regulación legal general de los períodos de guardia y disponibilidad que establezca, al menos:

- criterios claros para determinar cuándo la guardia constituye tiempo de trabajo;
- límites máximos de frecuencia y duración de las guardias;
- obligación de registrar los períodos de disponibilidad y los llamamientos;
- compensación adecuada, económica o en descanso, de los períodos de disponibilidad;
- descanso compensatorio suficiente tras los llamamientos que interrumpen el descanso diario o semanal;
- evaluación específica del riesgo preventivo asociado a guardias, disponibilidad, fatiga y falta de desconexión;
- garantías de conciliación y prevención de impactos indirectos por razón de sexo;
- información periódica a la representación legal de las personas trabajadoras y control efectivo por la Inspección de Trabajo.

En consecuencia, CCOO solicita al Comité que declare la persistencia de una situación de no conformidad o, subsidiariamente, que requiera al Estado español información

adicional y medidas normativas específicas para garantizar que los períodos de guardia y disponibilidad no desvirtúen el derecho a una jornada diaria y semanal razonable ni el derecho efectivo al descanso.

La insuficiencia del régimen español sobre guardias y disponibilidad se agrava por las deficiencias existentes en materia de registro horario y control sindical e inspector del tiempo de trabajo efectivo, de los períodos de disponibilidad y de los descansos realmente disfrutados.

IV. Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Registro de jornada, acceso sindical y actuación inspectora.

Pregunta formulada por el CEDS

Aunque la pregunta específica del Comité Europeo de Derechos Sociales se formula en relación con las profesiones en las que la jornada semanal pueda superar las 60 horas, las medidas de protección existentes y el tratamiento de los períodos de guardia inactiva, dicha cuestión exige necesariamente valorar los instrumentos de **control efectivo del tiempo de trabajo**.

No es posible verificar si la jornada diaria y semanal resulta razonable, si se respetan los descansos, si existen prolongaciones de jornada, si se realizan horas extraordinarias o complementarias, o si las guardias y disponibilidades encubren tiempo de trabajo, sin un sistema de registro horario fiable, accesible y controlable.

Por ello, el análisis del artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada debe integrar necesariamente tres elementos: el registro de jornada, el acceso de la representación legal y sindical de las personas trabajadoras, y la actuación inspectora.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español invoca la regulación general del tiempo de trabajo contenida en el Estatuto de los Trabajadores. En particular, recuerda que el artículo 34 ET fija la duración máxima de la jornada ordinaria en 40 horas semanales de trabajo efectivo en promedio anual, y que la distribución irregular de la jornada debe respetar los descansos mínimos diario y semanal, con preaviso mínimo de cinco días y compensación de diferencias de jornada.

Asimismo, en relación con el trabajo fuera del horario habitual, el informe estatal señala que la legislación española reconoce el derecho a la desconexión digital, y que el artículo 88.3 de la Ley Orgánica 3/2018 impone a la empresa la elaboración de una política

interna, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, en la que se definan las modalidades de ejercicio del derecho a la desconexión y las acciones de formación y sensibilización.

El Gobierno añade que el incumplimiento de las normas sobre jornada, trabajo nocturno, horas extraordinarias, horas complementarias, descansos, vacaciones, registro de jornada y, en general, tiempo de trabajo, constituye infracción administrativa conforme al artículo 7.5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social.

No obstante, el informe no aporta, en este apartado, datos específicos y actualizados sobre actuaciones inspectoras relativas a registro de jornada, excesos de jornada, distribución irregular, horas extraordinarias no declaradas, horas complementarias, guardias, disponibilidad o incumplimientos de descanso.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la respuesta del Gobierno español es insuficiente.

- La existencia formal de una obligación de registro de jornada y de un régimen sancionador no permite acreditar, por sí sola, la conformidad con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada. El cumplimiento efectivo exige que el registro sea **objetivo, fiable, accesible, trazable, no manipulable y útil para el control sindical e inspector**.
- El informe estatal presenta el régimen sancionador como garantía, pero no demuestra su eficacia práctica. No ofrece información sobre número de actuaciones inspectoras, infracciones detectadas, sectores afectados, cuantías sancionadoras, tipos de incumplimiento, utilización de registros manuales o digitales, manipulación de registros, horas no declaradas, excesos de jornada o falta de compensación de descansos.
- Tampoco acredita que la representación legal de las personas trabajadoras tenga acceso suficiente y operativo a la información registrada. El mero reconocimiento general de derechos de información y consulta no basta si la representación no puede acceder de forma periódica, completa y comprensible a los datos de jornada necesarios para controlar excesos, distribución irregular, horas extraordinarias, horas complementarias y descansos.
- La cuestión es especialmente relevante porque varios de los problemas analizados en los apartados anteriores son difícilmente detectables sin control documental efectivo: jornadas semanales superiores a 60 horas, distribución irregular de

jornada, compensaciones aplazadas, guardias no computadas como trabajo, horas extraordinarias no registradas y horas complementarias utilizadas como ampliación flexible de la jornada a tiempo parcial.

Desde la perspectiva sindical, el problema actual no es sólo la existencia normativa del registro, sino su eficacia real como instrumento de control colectivo y público.

2. Deficiencias normativas o prácticas

La situación española presenta las siguientes deficiencias:

a) Insuficiencia del registro como mera obligación formal.

La obligación de registro no garantiza por sí misma que la jornada real quede reflejada. En la práctica, pueden existir registros incompletos, registros meramente declarativos, registros cumplimentados a posteriori, sistemas que no incorporan pausas reales, prolongaciones de jornada, trabajo remoto, desconexión digital, guardias o disponibilidades, y sistemas que no permiten verificar la compensación de excesos.

b) Falta de información estatal sobre la fiabilidad del registro.

El informe gubernamental no aporta datos sobre los sistemas utilizados, su fiabilidad, la frecuencia de incumplimientos, la manipulación de registros, la existencia de registros uniformes o automáticos, ni sobre los criterios inspectores aplicados para valorar su suficiencia.

c) Déficit de acceso sindical efectivo.

Para que el registro cumpla una función de garantía, la representación legal y sindical debe poder acceder a la información necesaria de manera periódica, comprensible y útil. No basta con la existencia del registro si la representación sólo puede consultarlo de forma limitada, agregada, incompleta o reactiva. El derecho de acceso de los órganos de representación aparece identificado como una de las cuestiones centrales para garantizar los límites de jornada y descanso.

d) Invisibilización de guardias y disponibilidades.

Si los períodos de guardia o disponibilidad no se califican como tiempo de trabajo, existe el riesgo de que no queden registrados o de que sólo se registre la intervención efectiva. Ello impide valorar la carga real de disponibilidad, la frecuencia de interrupciones del descanso, la fatiga acumulada y la afectación de la vida personal y familiar.

e) Insuficiente control de las horas complementarias.

Las horas complementarias en el contrato a tiempo parcial deben constar en el recibo individual de salarios y en los documentos de cotización, pero ello no garantiza que la representación legal tenga información suficiente para controlar su utilización real, su preaviso, su distribución, su carácter pactado o voluntario, su incidencia por sexo y su posible utilización como mecanismo estructural de disponibilidad empresarial. Esta cuestión es especialmente relevante porque el ORC 6/2025 aborda específicamente las garantías en la retribución de los excesos de jornada en el trabajo a tiempo parcial y el derecho de acceso de la representación legal al pacto de horas complementarias.

f) Falta de datos inspectores suficientes en el informe estatal.

El Gobierno invoca la LISOS, pero no aporta datos desagregados sobre actuaciones de la Inspección de Trabajo relativas a jornada, descansos, registro, horas extraordinarias, horas complementarias, distribución irregular, disponibilidad o guardias. La ausencia de datos impide valorar si el control público es suficiente, proporcionado y eficaz.

g) Insuficiente conexión entre registro de jornada y salud laboral.

La jornada excesiva no es sólo una cuestión salarial o de cumplimiento horario. También es una cuestión de seguridad y salud. Sin embargo, el informe estatal no acredita una integración sistemática entre registro horario, evaluación de riesgos, fatiga, riesgos psicosociales, desconexión digital, trabajo nocturno, turnicidad y descansos reales.

h) Falta de conexión suficiente entre registro de jornada, desconexión digital y teletrabajo.

El derecho a la desconexión digital no puede analizarse únicamente desde la perspectiva de la salud laboral o de la prevención de riesgos psicosociales. También constituye una garantía directamente vinculada al cumplimiento efectivo de los límites de jornada y descanso reconocidos en el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada.

El informe estatal invoca el reconocimiento legal del derecho a la desconexión digital y la obligación empresarial de elaborar una política interna, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras. Sin embargo, no acredita cuántas empresas cuentan efectivamente con políticas de desconexión, cuál es su contenido real, qué participación sindical se ha producido en su elaboración, qué mecanismos existen para controlar comunicaciones, órdenes, objetivos o disponibilidad fuera del horario ordinario, ni qué actuaciones inspectoras o sancionadoras se han llevado a cabo por vulneración de este derecho.

Esta insuficiencia resulta especialmente relevante en el teletrabajo y en las formas de trabajo digitalizadas, donde la prolongación de jornada puede no manifestarse mediante presencia física en el centro de trabajo, sino a través de conexiones, comunicaciones, tareas digitales, disponibilidad permanente, objetivos asignados fuera del horario pactado o uso de dispositivos corporativos. En estos casos, el registro de jornada debe permitir verificar no sólo el inicio y fin formal de la jornada, sino también la existencia de trabajo efectivo realizado fuera del horario ordinario y la efectividad real del derecho a la desconexión.

Por ello, la desconexión digital debe vincularse necesariamente con sistemas de registro horario objetivos, fiables, accesibles y no manipulables. Si el registro no permite detectar prolongaciones de jornada en teletrabajo, comunicaciones fuera de horario, trabajo digital no declarado o disponibilidad permanente, no puede cumplir adecuadamente su función de garantía del derecho a una jornada diaria y semanal razonable.

Asimismo, la representación legal y sindical de las personas trabajadoras debe disponer de información suficiente para controlar la aplicación efectiva de las políticas de desconexión digital, su conexión con el registro horario, las prolongaciones de jornada no declaradas y su impacto en la salud laboral, la conciliación y la igualdad entre mujeres y hombres.

i) Riesgo de prolongaciones no declaradas y horas extraordinarias no pagadas.

Las alegaciones sindicales del ciclo anterior ya destacaron la existencia de horas extraordinarias no pagadas ni cotizadas, señalando que esta práctica produce consecuencias graves para los derechos de las personas trabajadoras, para la Seguridad Social y para los servicios públicos. La existencia de la obligación de registro no permite concluir que este problema haya desaparecido si el Estado no aporta información actualizada que lo demuestre.

j) Falta de trazabilidad respecto de la compensación de excesos.

El sistema español permite compensar diferencias derivadas de la distribución irregular en el plazo de doce meses. Sin un registro que permita seguir la generación y compensación de esos excesos, la regla puede convertirse en una habilitación amplia de disponibilidad temporal sin control efectivo.

3. Conclusión solicitada al Comité

Por lo expuesto, CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la información suministrada por el Gobierno español no acredita suficientemente la conformidad de la situación española con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada en materia de registro de jornada, acceso sindical y actuación inspectora.

En particular, se solicita al Comité que constate que:

- la existencia formal de una obligación de registro y de un régimen sancionador no demuestra su efectividad práctica;
- el informe estatal no aporta datos suficientes sobre actuaciones inspectoras, infracciones detectadas, sanciones impuestas ni sectores afectados;
- no se acredita que la representación legal y sindical tenga acceso efectivo, periódico y suficiente a la información sobre jornada;
- no se acredita que el registro permita controlar adecuadamente distribución irregular, horas extraordinarias, horas complementarias, guardias, disponibilidad y descansos;
- no se demuestra que el registro de jornada se utilice de forma sistemática como instrumento de prevención de riesgos laborales asociados a fatiga, estrés y exceso de jornada.

CCOO solicita asimismo que el Comité requiera al Estado español información detallada sobre:

- número de actuaciones inspectoras en materia de registro de jornada, jornada máxima, descansos, horas extraordinarias y horas complementarias;
- infracciones detectadas y sanciones impuestas;
- sectores con mayor número de incumplimientos;
- criterios inspectores aplicados para valorar la fiabilidad de los registros;
- medidas adoptadas frente a registros incompletos, manipulados o meramente formales;
- acceso de la representación legal y sindical a los datos de jornada;
- control de las horas complementarias en contratos a tiempo parcial, desagregado por sexo;
- registro y control de guardias, disponibilidades y llamamientos;
- relación entre incumplimientos de jornada y prevención de riesgos laborales.
- políticas de desconexión digital existentes en las empresas, contenido de dichas políticas, participación de la representación legal y sindical en su elaboración, mecanismos de control de comunicaciones y prestación de servicios fuera del horario ordinario, conexión con los sistemas de registro de jornada y actuaciones inspectoras o sancionadoras desarrolladas por vulneración del derecho a la desconexión, especialmente en supuestos de teletrabajo.

Finalmente, CCOO solicita al Comité que inste al Estado español a reforzar normativamente el registro de jornada, garantizando su carácter objetivo, fiable,

accesible, trazable y no manipulable, así como el acceso efectivo de la representación legal y sindical de las personas trabajadoras y la actuación inspectora suficiente para asegurar la efectividad del derecho a una jornada diaria y semanal razonable.

V. Artículo 2.1 Duración razonable de la jornada diaria y semanal: Gente de mar: insuficiencia de información estatal sobre jornadas de hasta 72 horas semanales y garantías efectivas de protección.

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información específica sobre la jornada laboral semanal de la gente de mar.

Esta pregunta tiene autonomía propia dentro del artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada, porque el trabajo en el mar presenta particularidades relevantes en materia de jornada, descanso, guardias, seguridad, aislamiento, condiciones de vida a bordo, prolongación de la disponibilidad y riesgos para la salud y la seguridad.

Además, la propia estructura de la pregunta del Comité muestra que la cuestión no se limita a conocer la regulación formal aplicable, sino que exige valorar si las jornadas autorizadas y la organización del trabajo en el mar resultan compatibles con el derecho a una duración razonable de la jornada diaria y semanal.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español indica que la jornada laboral en el mar se regula en el artículo 16 del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo. El informe precisa que esta regulación se aplica a las personas trabajadoras que prestan servicios a bordo de buques y embarcaciones, aunque el capitán o la persona que ejerza el mando del buque no queda sujeto a las normas sobre jornada previstas en dicho Real Decreto cuando no esté obligado a cumplir guardia, rigiéndose entonces por las cláusulas de su contrato, siempre que no supongan servicios que excedan de manera significativa los habituales en el trabajo en el mar.

Según la respuesta estatal, el artículo 16 del Real Decreto 1561/1995 establece que las personas trabajadoras no podrán trabajar más de 12 horas al día, incluidas las horas

extraordinarias, tanto si el buque se encuentra en puerto como en el mar, salvo en supuestos de fuerza mayor vinculados a la seguridad inmediata del buque, de las personas o de la carga, o a la asistencia a otros buques o personas en peligro en alta mar, así como en determinados supuestos de necesidad urgente relacionados con abastecimiento, descarga urgente o maniobras de entrada, salida, atraque, descarga y fondeo.

El informe reconoce que, salvo en los casos de fuerza mayor, la jornada total resultante no podrá exceder de 14 horas por cada período de 24 horas ni de 72 horas por cada período de siete días. También señala que las horas extraordinarias realizadas sobre la jornada ordinaria se compensarán o abonarán conforme al artículo 35.1 ET y que, en los buques dedicados a la pesca, puede acordarse entre empresas y tripulantes un convenio o fórmula complementaria para la liquidación de horas extraordinarias, salvo previsión distinta en convenio colectivo.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la información suministrada por el Gobierno español es insuficiente para acreditar la conformidad de la situación española con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada.

- En primer lugar, el informe estatal reconoce expresamente que el trabajo en el mar constituye el único supuesto en el que el Real Decreto 1561/1995 permite superar las 60 horas semanales, pudiendo alcanzarse hasta 72 horas por cada período de siete días. Esta sola circunstancia exige una justificación reforzada desde la perspectiva de la Carta, porque se trata de una jornada semanal de intensidad muy elevada.
- En segundo lugar, el Gobierno no aporta información suficiente sobre la utilización real de esta posibilidad. No se indican el número de personas trabajadoras afectadas, los subsectores implicados —marina mercante, pesca, remolque, tráfico portuario, actividades auxiliares u otros—, la frecuencia con la que se alcanzan jornadas de 72 horas, la duración de los períodos de embarque, la distribución de descansos, ni la incidencia de estos regímenes sobre fatiga, siniestralidad, salud mental o conciliación.
- En tercer lugar, la respuesta gubernamental se limita a reproducir el marco normativo, pero no acredita la existencia de controles efectivos. No se aportan datos sobre actuaciones inspectoras, infracciones detectadas, sanciones, control del registro de jornada a bordo, control de horas extraordinarias, tiempos de presencia, guardias, descansos diarios y semanales, o supervisión específica en buques pesqueros.

- En cuarto lugar, resulta insuficiente la afirmación de que las horas extraordinarias se compensan o abonan conforme al artículo 35.1 ET. Como ya se ha indicado en otros apartados de estas alegaciones, el régimen general español de horas extraordinarias no garantiza necesariamente un incremento de remuneración ni un descanso compensatorio superior a la hora ordinaria, cuestión que ya fue declarada no conforme por el Comité en conclusiones anteriores. El Comité concluyó que España no era conforme con el artículo 4.2 porque no se garantiza un aumento de remuneración o de tiempo libre compensatorio por horas extraordinarias.
- En quinto lugar, el informe estatal no justifica suficientemente la exclusión o régimen singular del capitán o persona que ejerza el mando del buque. La remisión a las cláusulas contractuales, con la única cautela de que no supongan servicios que excedan significativamente los habituales en el trabajo en el mar, resulta imprecisa y no permite conocer qué límites efectivos operan sobre jornadas, guardias, descansos o disponibilidad de estas personas.

2. Deficiencias normativas o prácticas

La situación descrita presenta las siguientes deficiencias:

a) Reconocimiento legal de jornadas de hasta 72 horas semanales.

El Gobierno admite que, en el trabajo en el mar, la jornada total puede alcanzar 72 horas por cada período de siete días. Este límite plantea, por sí mismo, una seria tensión con el derecho a una jornada semanal razonable, especialmente si no se acompaña de garantías reforzadas de descanso, recuperación, control y prevención de riesgos.

b) Falta de información estadística sobre personas y sectores afectados.

El informe no identifica cuántas personas trabajadoras están sometidas a estos regímenes, qué actividades marítimas o pesqueras concentran jornadas más prolongadas, qué porcentaje de tripulaciones realiza jornadas superiores a 60 horas ni si existen diferencias relevantes por modalidad contractual, tipo de buque, actividad o período de embarque.

c) Ausencia de información sobre salud laboral, fatiga y siniestralidad.

Las jornadas prolongadas en el mar presentan riesgos específicos de fatiga, reducción de la atención, accidentes, deterioro de la salud mental y dificultades de recuperación. Sin embargo, el Gobierno no aporta datos sobre evaluación de riesgos, vigilancia de la salud, siniestralidad, accidentes vinculados a fatiga o medidas preventivas específicas.

d) Insuficiencia de información sobre registro y control del tiempo de trabajo a bordo.

No se explica cómo se registra la jornada real en buques y embarcaciones, quién controla dicho registro, cómo accede a él la representación de las personas trabajadoras, qué intervención realiza la Inspección de Trabajo y cómo se verifican los descansos efectivos.

e) Insuficiente justificación de las excepciones.

La norma permite excepciones por fuerza mayor, seguridad inmediata, asistencia en alta mar, abastecimiento urgente, descarga urgente y maniobras. Pero el informe no acredita cómo se evita que estas excepciones operen de forma extensiva o estructural, ni qué controles existen para garantizar que no se conviertan en una forma ordinaria de prolongación de jornada.

f) Debilidad de la compensación de horas extraordinarias.

La remisión al artículo 35.1 ET no garantiza una compensación reforzada, puesto que la normativa española permite que las horas extraordinarias se abonen en cuantía no inferior a la hora ordinaria o se compensen por tiempo equivalente de descanso, sin exigir un incremento obligatorio. Esta deficiencia resulta especialmente grave cuando se proyecta sobre jornadas marítimas de elevada intensidad.

g) Régimen singular del capitán o mando del buque.

El informe indica que el capitán o persona que ejerza el mando no estará sujeto a las normas sobre jornada si no está obligado a cumplir guardia. Sin embargo, no se proporcionan datos ni garantías sobre el control real de su tiempo de trabajo, disponibilidad, fatiga y descanso, pese a que sus funciones tienen una incidencia directa en la seguridad del buque y de la tripulación.

h) Buques dedicados a la pesca y liquidación de horas extraordinarias.

El informe señala que en los buques dedicados a la pesca puede acordarse entre empresas y tripulantes una fórmula complementaria para la liquidación de horas extraordinarias, salvo previsión distinta en convenio colectivo. Esta referencia resulta insuficiente si no se acredita qué contenido tienen tales acuerdos, si garantizan compensación reforzada, si existe intervención sindical o colectiva y si se evita la

individualización de la liquidación de excesos de jornada en un sector particularmente vulnerable.

3. Conclusión solicitada al Comité

Por lo expuesto, CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la información suministrada por el Gobierno español resulta insuficiente para acreditar la conformidad de la situación española con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada en relación con la jornada laboral semanal de la gente de mar.

En particular, CCOO solicita que el Comité requiera al Estado español información adicional sobre:

- número de personas trabajadoras afectadas por jornadas superiores a 60 horas semanales en el trabajo en el mar;
- subsectores afectados, distinguiendo marina mercante, pesca, actividades portuarias y otras actividades marítimas;
- frecuencia real de jornadas de hasta 72 horas por período de siete días;
- duración de los períodos de embarque y distribución efectiva de descansos;
- registro del tiempo de trabajo y descanso a bordo;
- control inspector de jornadas, guardias, tiempos de presencia y horas extraordinarias;
- siniestralidad, fatiga y riesgos psicosociales asociados a jornadas prolongadas;
- medidas preventivas específicas para evitar fatiga y garantizar recuperación suficiente;
- régimen aplicable al capitán o persona que ejerza el mando del buque;
- contenido y control de las fórmulas de liquidación de horas extraordinarias en buques pesqueros;
- participación de la representación sindical en la regulación y control de estos regímenes.

Asimismo, CCOO solicita que el Comité valore si la posibilidad legal de alcanzar jornadas de hasta 72 horas en siete días, sin información suficiente sobre garantías efectivas, controles, descansos y prevención de riesgos, resulta compatible con el derecho a una jornada diaria y semanal razonable reconocido en el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada.

VI. Cierre del conjunto del artículo 2.1

A la vista de lo expuesto, CCOO considera que la información suministrada por el Gobierno español no permite acreditar la plena conformidad de la situación española con el artículo 2.1 de la Carta Social Europea Revisada.

La persistencia de supuestos legales que permiten alcanzar o superar las 60 horas semanales, la amplitud de la distribución irregular de jornada, el régimen de horas complementarias en el contrato a tiempo parcial, la ausencia de una regulación legal general sobre guardias y disponibilidad, la insuficiencia del registro horario y del control sindical e inspector, así como la posibilidad de alcanzar jornadas de hasta 72 horas semanales en el trabajo en el mar, revelan que el ordenamiento español no ofrece garantías suficientes para asegurar una jornada diaria y semanal razonable.

CCOO solicita, por tanto, que el Comité declare la persistencia de una situación de no conformidad o, subsidiariamente, requiera al Estado español información adicional y medidas normativas y prácticas específicas que garanticen límites efectivos, previsibilidad del tiempo de trabajo, registro fiable, control sindical e inspector, descanso real y protección de la salud de las personas trabajadoras, incluidas las personas trabajadoras del sector marítimo y pesquero.

VII. Artículo 3. El derecho a unas condiciones de trabajo seguras y saludables

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información sobre el contenido y aplicación de las políticas nacionales en materia de riesgos psicosociales y riesgos nuevos o emergentes, incluyendo los vinculados a la economía de plataformas, el teletrabajo, los puestos de intensa atención o alto rendimiento, los trabajos relacionados con estrés o situaciones traumáticas y los puestos afectados por riesgos derivados del cambio climático.

Asimismo, el Comité solicita información sobre las medidas adoptadas para garantizar que las empresas establezcan mecanismos destinados a limitar o desalentar el trabajo fuera del horario laboral habitual, incluido el derecho a la desconexión, y sobre cómo se garantiza que las personas trabajadoras no sean sancionadas ni discriminadas por negarse a trabajar fuera de su horario ordinario.

Finalmente, el Comité requiere información sobre las medidas adoptadas para garantizar la protección preventiva de trabajadores autónomos, teletrabajadores, trabajadores domésticos, trabajadores temporales, interinos y con contratos de duración determinada,

así como sobre la supervisión de la aplicación de las normas de salud y seguridad respecto de colectivos vulnerables: trabajo doméstico, plataformas digitales, teletrabajo, desplazamiento transnacional, subcontratación, autónomos y personas expuestas a riesgos medioambientales, cambio climático o contaminación.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español sostiene que el ordenamiento interno de prevención de riesgos laborales ya incluye la protección frente a todos los riesgos derivados del trabajo, incluidos los riesgos psicosociales. Para ello invoca la Ley 31/1995, de Prevención de Riesgos Laborales, el Reglamento de los Servicios de Prevención y las obligaciones generales de evaluación, planificación preventiva, información, consulta, formación, interrupción de actividad ante riesgo grave e inminente y vigilancia de la salud.

En relación con los riesgos psicosociales, el informe estatal afirma que la LPRL los contempla de forma indirecta al incluir dentro del concepto de condiciones de trabajo las características relativas a la organización y ordenación del trabajo que influyan en los riesgos, así como al imponer la adaptación del trabajo a la persona y la planificación preventiva integrando técnica, organización del trabajo, condiciones de trabajo, relaciones sociales y factores ambientales.

Respecto de plataformas digitales, teletrabajo y trabajos de alta atención o rendimiento, el Gobierno destaca la elaboración de estudios, guías, documentos técnicos, cuestionarios y herramientas de evaluación. En particular, menciona informes sobre factores psicosociales en plataformas, retos de la digitalización, cuestionarios para actividades de reparto, directrices sobre teletrabajo y gestión de riesgos ergonómicos y psicosociales, así como materiales relativos a actividades de cuidados, teleoperadores y hostelería.

En materia de desconexión digital, el Gobierno invoca el artículo 20 bis ET y el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, que reconocen el derecho a la desconexión digital y obligan a las empresas, previa consulta con la representación de las personas trabajadoras, a elaborar una política interna sobre las modalidades de ejercicio de este derecho y acciones de formación y sensibilización. También afirma que no cabe sancionar o discriminar a la persona trabajadora por negarse a trabajar fuera del horario habitual.

En cuanto a colectivos vulnerables, el informe estatal afirma que las personas teletrabajadoras están protegidas por la normativa preventiva y por la Ley 10/2021, de trabajo a distancia; que el Real Decreto-ley 16/2022 puso fin a la exclusión del personal doméstico del ámbito de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales; y que el Real Decreto 893/2024 desarrolla la protección de la seguridad y salud en el trabajo doméstico.

En materia inspectora, el Gobierno señala que la Inspección de Trabajo y Seguridad Social es competente para vigilar el cumplimiento de la normativa preventiva. Indica que existen campañas o actuaciones específicas sobre trabajo doméstico, plataformas digitales, teletrabajo, trabajadores desplazados, subcontratación y riesgos ambientales. En particular, menciona campañas de 2025 sobre plataformas digitales de reparto, la elaboración de una guía inspectora sobre plataformas, la priorización del teletrabajo en campañas de riesgos psicosociales, actuaciones sobre desplazamiento transnacional, campañas en construcción y hostelería vinculadas a subcontratación, y comunicaciones masivas a empresas expuestas a riesgos ambientales.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la respuesta del Gobierno español es **parcial e insuficiente** para acreditar la plena conformidad con el artículo 3 de la Carta Social Europea Revisada.

La respuesta estatal tiene un rasgo común en todos los subapartados: describe un marco normativo general, documentos técnicos, guías, campañas de sensibilización y líneas de actuación inspectora, pero no acredita suficientemente la **efectividad real** de dichas medidas. El artículo 3 de la Carta no exige únicamente la existencia de normas preventivas generales, sino un sistema eficaz de protección frente a riesgos reales, incluidos los riesgos emergentes derivados de la transformación del trabajo.

La afirmación de que la LPRL contempla indirectamente los riesgos psicosociales es insuficiente. Los riesgos psicosociales no constituyen una materia accesorio o residual; son uno de los principales factores contemporáneos de deterioro de la salud laboral, y requieren regulación, evaluación, intervención preventiva, participación sindical y control inspector específicos. La cobertura indirecta a través de conceptos generales de condiciones de trabajo no garantiza que las empresas realicen evaluaciones psicosociales reales, adopten medidas organizativas correctoras, reduzcan cargas, ritmos, disponibilidad, presión algorítmica o exposición a violencia y acoso, ni que la Inspección disponga de criterios suficientes y homogéneos.

En materia de plataformas digitales, el informe menciona estudios y guías, pero no acredita que exista un modelo preventivo eficaz frente a los riesgos propios de la gestión algorítmica, la intensificación del trabajo, la evaluación reputacional de la persona trabajadora, la geolocalización, la presión de tiempos, la inseguridad económica, el falso autónomo o la dispersión de centros de trabajo. El problema no queda resuelto con documentos técnicos si no se acompaña de integración preventiva obligatoria, acceso sindical a la información relevante y actuaciones inspectoras con resultados verificables.

En relación con el teletrabajo, la respuesta estatal subraya la aplicación de la normativa preventiva, pero no acredita que la evaluación de riesgos alcance de forma efectiva los factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de disponibilidad digital. Tampoco se aportan datos sobre evaluaciones preventivas realizadas, medidas correctoras, siniestralidad, enfermedades profesionales o actuaciones inspectoras específicas.

En materia de desconexión digital, el reconocimiento legal del derecho es positivo, pero no basta. El Comité ya había destacado que el teletrabajo o el trabajo a distancia pueden dar lugar a jornadas excesivas y que los Estados deben garantizar que las empresas adopten medidas para limitar o desalentar el trabajo fuera del horario normal, especialmente respecto de personas trabajadoras que pueden sentirse presionadas a mantener un rendimiento superior. La respuesta del Gobierno no acredita que el derecho a la desconexión sea efectivo en la práctica, ni que existan controles suficientes frente a comunicaciones, órdenes, objetivos, disponibilidad o evaluación del rendimiento fuera del horario laboral.

En relación con el trabajo doméstico, debe reconocerse la relevancia del Real Decreto 893/2024, pero el informe estatal no demuestra aún su aplicación efectiva. El propio Gobierno indica que la entrada en vigor de las medidas es gradual y que las actuaciones previstas incluyen amplias actividades de información. La información y asistencia técnica son necesarias, pero no equivalen a una supervisión preventiva efectiva en un sector históricamente excluido, feminizado, disperso, con prestación en domicilios privados y con dificultades objetivas de control sindical e inspector.

Respecto de los trabajadores autónomos, la respuesta estatal reconoce que quedan excluidos del ámbito de aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, remitiendo su protección a la Ley 20/2007, a obligaciones de promoción administrativa y a la coordinación de actividades empresariales. Esta respuesta evidencia un déficit relevante: los trabajadores autónomos económicamente dependientes, falsos autónomos o personas autónomas integradas en cadenas productivas o plataformas pueden quedar sin protección preventiva equivalente a la de las personas asalariadas, pese a estar expuestas a riesgos similares o incluso superiores.

Finalmente, la referencia a campañas inspectoras no permite valorar la suficiencia del control si no se aportan resultados. El informe estatal menciona campañas, guías o líneas estratégicas, pero no ofrece datos desagregados sobre actuaciones realizadas, infracciones detectadas, sanciones impuestas, requerimientos formulados, sectores afectados, número de personas beneficiadas, reincidencia empresarial o impacto preventivo.

2. Deficiencias normativas o prácticas

a) Tratamiento insuficiente de los riesgos psicosociales como riesgos organizativos

La LPRL permite integrar los riesgos psicosociales en la evaluación preventiva, pero la regulación española no contiene un desarrollo específico suficiente sobre evaluación, prevención y corrección de riesgos derivados de organización del trabajo, ritmos, cargas, presión por objetivos, violencia externa, acoso, aislamiento, hiperconectividad, vigilancia digital o gestión algorítmica.

La referencia a documentos técnicos no garantiza que las empresas evalúen de forma efectiva estos riesgos ni que adopten medidas organizativas correctoras. En muchos casos, la prevención psicosocial queda reducida a cuestionarios, formación o recomendaciones, sin intervención sobre las causas organizativas del riesgo.

b) Insuficiencia de la prevención en plataformas digitales

El informe estatal menciona estudios y una guía inspectora sobre plataformas digitales de reparto. Sin embargo, no se acredita que exista una política preventiva integral frente a los riesgos específicos de esta forma de trabajo: algoritmos de asignación de tareas, tiempos de entrega, geolocalización permanente, valoración reputacional, incentivos variables, presión económica, aislamiento, riesgo vial, exposición climática, violencia o acoso de terceros.

Además, la prevención en plataformas no puede separarse de la cuestión de la laboralidad efectiva. Cuando una persona trabajadora es indebidamente clasificada como autónoma, queda debilitado el sistema preventivo aplicable y se reduce la capacidad de actuación colectiva y sindical.

c) Teletrabajo: reconocimiento formal sin garantías suficientes de control

La Ley 10/2021 reconoce que la evaluación de riesgos en el trabajo a distancia debe atender a factores psicosociales, ergonómicos, organizativos y de accesibilidad. No obstante, el informe no demuestra que esta obligación se cumpla de forma generalizada.

No se aportan datos sobre evaluaciones de riesgos realizadas en teletrabajo, medidas preventivas adoptadas, incidencias por fatiga digital, trastornos musculoesqueléticos, aislamiento, estrés, prolongación de jornada, falta de desconexión o dificultades de acceso sindical. Tampoco se acredita cómo se controla preventivamente el domicilio como lugar de prestación sin trasladar al trabajador la carga de autogestionar el riesgo.

d) Derecho a la desconexión digital insuficientemente garantizado

El reconocimiento del derecho a la desconexión digital en el artículo 20 bis ET y el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018 constituye un avance formal, pero su eficacia depende de la existencia de políticas internas reales, control sindical, límites empresariales, mecanismos de denuncia y ausencia de represalias.

El informe no aporta información suficiente sobre:

- número de empresas con políticas de desconexión;
- contenido real de esas políticas;
- participación sindical efectiva;
- medidas frente a comunicaciones fuera de horario;
- sanciones por vulneración del derecho;
- conexión con registro de jornada;
- impacto sobre teletrabajo, puestos directivos, mandos intermedios y personas sometidas a objetivos.

El Comité ya había advertido que el teletrabajo puede generar jornadas excesivas y que los Estados deben garantizar medidas para limitar o desalentar el trabajo no contabilizado fuera de horario. Por ello, la mera existencia de una norma de desconexión no acredita su efectividad.

e) Trabajos de intensa atención, alto rendimiento o situaciones traumáticas

El informe estatal menciona herramientas y guías para cuidados, teleoperadores y hostelería. Sin embargo, no acredita una política preventiva general frente a actividades con alta carga emocional, contacto con sufrimiento, violencia externa, atención continuada, trabajo repetitivo, presión de tiempos o responsabilidad sobre personas.

Esta carencia afecta especialmente a sectores feminizados —cuidados, sanidad, dependencia, limpieza, atención telefónica, servicios sociales, educación infantil, ayuda a domicilio— donde los riesgos psicosociales se combinan con baja valoración profesional, parcialidad, temporalidad, bajos salarios y escasa capacidad de control individual sobre el trabajo.

f) Riesgos climáticos y medioambientales: avances normativos, pero insuficiencia de datos sobre efectividad

El informe estatal describe medidas sobre riesgo grave e inminente, interrupción de actividad, permisos climáticos, negociación colectiva de protocolos y campañas sobre radiación solar, calor o fenómenos meteorológicos adversos.

Sin embargo, la respuesta no acredita suficientemente la aplicación efectiva de tales medidas. No se aportan datos sobre paralizaciones de actividad por calor extremo, adaptación de horarios, protocolos negociados, sanciones, accidentes o enfermedades vinculadas a estrés térmico, ni evaluación preventiva en sectores especialmente expuestos como agricultura, construcción, limpieza viaria, reparto, mantenimiento, pesca, trabajos forestales u hostelería exterior.

g) Trabajo doméstico: reconocimiento normativo reciente, aplicación todavía insuficiente

La inclusión del trabajo doméstico en el ámbito de protección preventiva y el Real Decreto 893/2024 son avances relevantes. Sin embargo, el informe evidencia que la aplicación está en una fase inicial y que la actuación prevista se centra en información y asistencia técnica.

Debe recordarse que se trata de un sector especialmente feminizado, disperso y desarrollado en domicilios particulares, con riesgos de aislamiento, violencia, acoso, sobrecarga física, exposición a productos químicos, manipulación de cargas, trabajo emocional y dificultad de acceso a la representación colectiva. Por ello, no basta con reconocer formalmente el derecho; se requiere un modelo específico de garantía, inspección y apoyo público.

h) Trabajadores autónomos: protección preventiva insuficiente

El informe estatal reconoce que los trabajadores autónomos quedan excluidos del ámbito de aplicación de la LPRL. Esta exclusión plantea una deficiencia importante cuando se trata de autónomos económicamente dependientes, falsos autónomos, personas que trabajan para plataformas o autónomos integrados en cadenas de subcontratación.

La protección basada en promoción administrativa o coordinación de actividades empresariales no garantiza un nivel equivalente de seguridad y salud cuando la persona autónoma se encuentra materialmente sometida a dependencia económica, organizativa o tecnológica.

i) Subcontratación y desplazamiento: reconocimiento de vulnerabilidad sin resultados suficientes

El Gobierno reconoce que la subcontratación genera especial vulnerabilidad, incluso en materia de seguridad y salud, y menciona campañas en construcción y hostelería. Sin embargo, no aporta datos sobre resultados, infracciones, sanciones, accidentes, enfermedades, coordinación preventiva, responsabilidad empresarial o efectividad de las campañas.

La subcontratación sigue siendo un factor estructural de externalización de riesgos, fragmentación preventiva y debilitamiento del control sindical, especialmente en construcción, hostelería, limpieza, logística, seguridad privada, ayuda a domicilio y servicios auxiliares.

j) Falta de indicadores de efectividad inspectora

La respuesta estatal identifica a la Inspección de Trabajo como autoridad competente y enumera campañas, pero no ofrece indicadores suficientes de impacto. Sin datos sobre actuaciones realizadas, incumplimientos detectados, sanciones, requerimientos, sectores y evolución temporal, no puede evaluarse si la supervisión es suficiente para garantizar el artículo 3 CSEr.

k) Cáncer laboral oculto como déficit estructural de efectividad preventiva

Además de los riesgos expresamente mencionados por el Comité, CCOO considera necesario incorporar al análisis del artículo 3 la situación del cáncer laboral oculto, por constituir uno de los principales indicadores de insuficiencia estructural del sistema preventivo español ante riesgos graves, diferidos, invisibilizados y de difícil reconocimiento posterior.

El cáncer de origen laboral constituye actualmente la primera causa de muerte relacionada con el trabajo en el ámbito europeo y estatal. Según la documentación sindical de CCOO

(<https://www.ccoo.es/258d76f67cb9bd1b44093d0ffb5255fb000001.pdf>) , el cáncer representa el 53 % de las muertes laborales en la Unión Europea, frente al 28 % derivado de enfermedades cardiovasculares y el 6 % de enfermedades respiratorias.

El problema no reside en la inexistencia de conocimiento científico ni en la ausencia absoluta de normas preventivas, sino en la insuficiente identificación, evaluación y control efectivo de las exposiciones laborales a agentes cancerígenos. Según el análisis de CCOO entre un 4 % y un 10 % de los cánceres tienen origen laboral, vinculados a exposiciones a agentes cancerígenos presentes en los lugares de trabajo, y que dichos cánceres pueden prevenirse y evitarse eliminando tales exposiciones.

Esta realidad revela una brecha muy intensa entre riesgo real, reconocimiento administrativo y prevención efectiva. Para el año 2026, las estimaciones sindicales proyectan cerca de 16.000 nuevos casos de cáncer atribuibles a exposiciones laborales en España y más de 6.100 fallecimientos atribuibles al trabajo. Sin embargo, en 2025 sólo se comunicaron 119 partes de enfermedad profesional por agentes cancerígenos.

La desproporción entre los casos estimados y los partes reconocidos evidencia que el cáncer laboral permanece en gran medida oculto en el sistema preventivo, sanitario, estadístico y prestacional. Esta invisibilidad no sólo priva a las personas afectadas de derechos prestacionales y reparadores, sino que debilita el sistema preventivo, porque impide conocer la magnitud real de las exposiciones, planificar medidas adecuadas y exigir responsabilidad a las empresas que no eliminan o controlan los riesgos cancerígenos.

Desde la perspectiva del artículo 3 CSEr, el elemento decisivo no es únicamente el reconocimiento ex post del cáncer como enfermedad profesional, sino la capacidad del sistema preventivo para actuar **antes del daño**, cuando existen indicios razonables de posible exposición a agentes cancerígenos. El núcleo del problema del cáncer laboral oculto es la omisión de su identificación, evaluación y prevención cuando el riesgo resulta verosímil.

Por ello, CCBO considera que debe exigirse a las empresas un deber de justificación y acreditación del adecuado control preventivo frente al riesgo de cáncer laboral. Ante una sospecha razonable, verosímil y contextualizada de posible exposición, la empresa debe explicar de forma razonada, verificable y controlable cómo ha identificado procesos, tareas o sustancias potencialmente relevantes, cómo ha evaluado específicamente el riesgo y qué medidas preventivas ha adoptado, priorizando la eliminación del riesgo en origen.

La ausencia de evaluación específica, la utilización de metodologías genéricas, la falta de identificación de agentes cancerígenos o la inexistencia de medidas preventivas coherentes no pueden considerarse incumplimientos meramente formales. En riesgos de daño grave y diferido, como el cáncer laboral, tales omisiones constituyen incumplimientos preventivos sustantivos de especial gravedad, con proyección administrativa, civil y, en su caso, penal.

El informe sindical identifica, además, deficiencias recurrentes en la gestión preventiva de agentes cancerígenos: información deficiente, no actualizada o errónea de fichas de datos de seguridad; desconocimiento o desinterés en la aplicación del Real Decreto 665/1997; carencias en la identificación de agentes cancerígenos; evaluaciones de riesgos deficientes; descripción inadecuada de puestos; inexistencia o falta de actualización de listados de personas expuestas; y la idea errónea de que, si la exposición está por debajo de valores límite, no existe obligación de adoptar medidas ni de aplicar la normativa específica.

Debe subrayarse que, tratándose de agentes cancerígenos, la estrategia preventiva no puede descansar en la mera tolerancia de exposiciones por debajo de valores límite. No existe un nivel seguro de exposición a agentes cancerígenos en sentido estricto, pues estos presentan efectos estocásticos: a mayor exposición, mayor probabilidad de daño.

Por ello, el objetivo preventivo debe ser la eliminación del riesgo y la sustitución de agentes cancerígenos siempre que sea técnicamente posible.

La cuestión presenta también una dimensión de igualdad y vulnerabilidad. El informe sindical advierte de una doble invisibilización del cáncer laboral en las trabajadoras: de los 119 cánceres comunicados en 2025, sólo 14 correspondían a mujeres, lo que no puede explicarse únicamente por la distribución sectorial de exposiciones, sino también por la falta de perspectiva de género en la investigación, prevención y reconocimiento del cáncer laboral.

El cuadro español de enfermedades profesionales recoge patologías y actividades con predominio de sectores masculinizados, mientras que las actividades feminizadas —peluquería, limpieza, sanidad, cuidados o sectores sociosanitarios— aparecen infrarrepresentadas, pese a que pueden implicar exposición a agentes cancerígenos.

También debe atenderse a la vulnerabilidad específica de personas trabajadoras inmigrantes, temporales, a tiempo parcial y subcontratadas. Estos colectivos pueden sufrir cánceres “socialmente discriminatorios” más invisibilizados, al estar subrepresentadas sus exposiciones en los datos y en las estrategias de intervención.

En consecuencia, el cáncer laboral oculto debe incluirse como un indicador especialmente grave de insuficiencia de la prevención efectiva en España. La existencia formal de legislación preventiva sobre agentes cancerígenos no acredita por sí sola el cumplimiento del artículo 3 CSEr si no se demuestra que las empresas identifican y evalúan específicamente las exposiciones, eliminan o sustituyen los agentes peligrosos, informan a las personas trabajadoras y a sus representantes, mantienen registros de exposición, garantizan vigilancia de la salud y permiten la intervención sindical y el control inspector.

k.1) Cáncer laboral oculto e infradeclaración estructural.

La diferencia entre las estimaciones de cáncer atribuible al trabajo y los partes efectivamente comunicados como enfermedad profesional evidencia un problema estructural de infradeclaración. Para 2026 se estiman cerca de 16.000 cánceres atribuibles a exposiciones laborales en España, mientras que en 2025 sólo se comunicaron 119 partes de enfermedad profesional por agentes cancerígenos. Esta brecha demuestra que el sistema no está identificando ni reconociendo adecuadamente el cáncer laboral, lo que debilita la prevención, el control público y los derechos de las personas afectadas.

k.2) Evaluaciones preventivas genéricas o insuficientes frente a agentes cancerígenos.

El cáncer laboral oculto revela un déficit específico de evaluación de riesgos. Cuando existen actividades, procesos o tareas con verosimilitud de exposición a agentes

cancerígenos, la empresa debe justificar cómo ha identificado, evaluado y controlado ese riesgo. La ausencia de evaluación específica o el uso de metodologías genéricas constituye un incumplimiento preventivo sustantivo, no una mera deficiencia formal.

k.3) Insuficiencia de registros de personas trabajadoras expuestas.

La inexistencia o falta de actualización de listados de personas expuestas a agentes cancerígenos impide garantizar vigilancia de la salud, seguimiento postocupacional, reconocimiento profesional del daño y memoria preventiva colectiva. El documento sindical propone la creación de un registro de empresas y personas trabajadoras expuestas a agentes cancerígenos como herramienta central para la vigilancia postocupacional y el reconocimiento de cánceres laborales.

k.4) Falta de perspectiva de género en la prevención y reconocimiento del cáncer laboral.

La muy baja comunicación de cánceres laborales en mujeres —14 de 119 partes en 2025— evidencia una posible invisibilización de exposiciones en sectores feminizados. El sistema preventivo y el cuadro de enfermedades profesionales siguen orientados predominantemente a actividades masculinizadas, dejando insuficientemente atendidas exposiciones en peluquería, limpieza, sanidad, cuidados y sectores sociosanitarios.

k.5) Necesidad de reforzar el principio de sustitución y eliminación del riesgo.

En materia de agentes cancerígenos, la prevención debe orientarse prioritariamente a la eliminación del riesgo en origen y a la sustitución de agentes peligrosos siempre que sea técnicamente posible. La mera reducción por debajo de valores límite no puede utilizarse para banalizar el riesgo ni para excluir la aplicación de la normativa específica.

3. Conclusión solicitada al Comité

Por lo expuesto, CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la información suministrada por el Gobierno español no acredita suficientemente la plena conformidad de la situación española con el artículo 3 de la Carta Social Europea Revisada.

En particular, CCOO solicita al Comité que constate que:

- la regulación española contempla los riesgos psicosociales de forma principalmente indirecta y no garantiza una prevención específica y efectiva frente a riesgos organizativos, digitales, psicosociales, climáticos y de plataformas;

- el reconocimiento formal del derecho a la desconexión digital no acredita su aplicación efectiva ni la existencia de medidas suficientes para impedir el trabajo fuera del horario ordinario;
- no se aporta información suficiente sobre la eficacia real de la prevención en teletrabajo, plataformas digitales, trabajos de alta atención, cuidados, situaciones traumáticas y sectores feminizados;
- el trabajo doméstico cuenta con un avance normativo reciente, pero no se acredita todavía su implantación efectiva;
- los trabajadores autónomos quedan fuera del ámbito general de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, lo que genera déficits de protección respecto de autónomos económicamente dependientes, falsos autónomos y personas integradas en plataformas o cadenas de subcontratación;
- no se aportan datos suficientes sobre actuaciones inspectoras, infracciones detectadas, sanciones, requerimientos, sectores afectados e impacto real de las campañas anunciadas.
- que inste al Estado español a reforzar el sistema preventivo frente al cáncer laboral mediante la plena implantación de la Agenda Nacional para la Prevención del Cáncer de Origen Profesional, la creación de registros efectivos de empresas y personas expuestas, el refuerzo de la inspección, la actualización del cuadro de enfermedades profesionales, la garantía de vigilancia postocupacional y la exigencia empresarial de evaluación específica y sustitución de agentes cancerígenos siempre que sea técnicamente posible.

CCOO solicita asimismo que el Comité requiera al Estado español información adicional y medidas específicas sobre:

- número de evaluaciones de riesgos psicosociales realizadas y medidas correctoras adoptadas;
- actuaciones inspectoras en materia de riesgos psicosociales, teletrabajo, plataformas, desconexión digital, subcontratación, trabajo doméstico y riesgos climáticos;
- sanciones y requerimientos emitidos en esas materias;
- implantación real de políticas de desconexión digital y participación sindical en su elaboración;
- evaluación preventiva del teletrabajo, incluyendo riesgos psicosociales, ergonómicos, organizativos y de aislamiento;
- protección preventiva efectiva de las personas trabajadoras de plataformas, incluidas las afectadas por gestión algorítmica;
- aplicación real del Real Decreto 893/2024 en el trabajo doméstico;
- protección de trabajadores autónomos económicamente dependientes, falsos autónomos y autónomos integrados en cadenas productivas;

- medidas específicas frente a riesgos climáticos, estrés térmico, radiación solar y fenómenos meteorológicos extremos;
- datos desagregados por sexo, sector, edad, modalidad contractual y forma de organización del trabajo.

CCOO solicita asimismo al Comité que requiera al Estado español información específica sobre el cáncer laboral y la exposición a agentes cancerígenos, incluyendo:

- estimaciones oficiales de cáncer atribuible al trabajo;
- número de partes comunicados y reconocidos como enfermedad profesional por agentes cancerígenos;
- datos desagregados por sexo, edad, sector, ocupación, agente causal y territorio;
- actuaciones inspectoras específicas sobre agentes cancerígenos;
- infracciones detectadas y sanciones impuestas;
- grado de aplicación del Real Decreto 665/1997;
- existencia y actualización de listados de personas trabajadoras expuestas;
- vigilancia de la salud específica y postocupacional;
- medidas de sustitución de agentes cancerígenos;
- campañas específicas sobre amianto, sílice cristalina respirable, radón, humos diésel, polvo de madera, radiación solar, medicamentos peligrosos y otros agentes relevantes;
- incorporación de la perspectiva de género en el reconocimiento y prevención del cáncer laboral;
- medidas para proteger a personas trabajadoras temporales, subcontratadas, migrantes, a tiempo parcial y de sectores feminizados.

En consecuencia, CCOO solicita al Comité que inste al Estado español a reforzar el marco normativo, preventivo e inspector para garantizar una protección efectiva frente a los riesgos psicosociales y emergentes, asegurando que la salud laboral comprenda de forma real la organización del trabajo, la digitalización, la desconexión, la gestión algorítmica, la subcontratación, los riesgos climáticos y la especial vulnerabilidad de los sectores feminizados y precarizados.

VIII. Artículo 4.3 Derecho a una remuneración justa: Derecho de hombres y mujeres a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información sobre tres cuestiones principales.

- En primer lugar, si los conceptos de **trabajo igual** y **trabajo de igual valor** están definidos en la legislación nacional o en la jurisprudencia.
- En segundo lugar, si los sistemas de clasificación profesional y de remuneración reflejan el principio de igualdad salarial, incluido el sector privado.
- En tercer lugar, qué medidas existen para lograr avances cuantificables en la reducción de la brecha salarial de género en un plazo razonable, solicitando asimismo tendencias estadísticas sobre dicha brecha.

La cuestión planteada por el Comité exige valorar no sólo la existencia formal de normas de igualdad retributiva, sino su capacidad real para detectar, corregir y eliminar diferencias salariales directas e indirectas entre mujeres y hombres.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español invoca, en primer lugar, el artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, que consagra el derecho a la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, sin discriminación por razón de sexo, y define el trabajo de igual valor atendiendo a la naturaleza de las funciones o tareas, condiciones educativas, profesionales o de formación, factores estrictamente relacionados con el desempeño y condiciones de trabajo en que se realizan las actividades.

El informe estatal se remite también al Real Decreto 902/2020, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres. Según el Gobierno, esta norma desarrolla la obligación de igualdad de retribución por trabajo de igual valor, vinculando a todas las empresas y a todos los convenios y acuerdos colectivos. El informe reproduce los criterios legales de valoración, incluyendo funciones, formación, cualificación, experiencia, condiciones de trabajo y factores estrictamente relacionados con el desempeño.

Respecto de la clasificación profesional, el Gobierno invoca el artículo 22 ET, que exige que el sistema de clasificación profesional se establezca mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa y que se ajuste a criterios basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribución, con la finalidad de garantizar la ausencia de discriminación directa e indirecta entre mujeres y hombres.

En cuanto a las medidas de transparencia retributiva, el informe destaca el registro retributivo y la auditoría retributiva. El registro salarial se presenta como obligatorio para

todas las empresas y debe incluir los valores medios de salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales desglosados por sexo. La auditoría retributiva se configura como instrumento obligatorio para empresas con plan de igualdad, destinado a verificar si el sistema salarial cumple de forma transversal y completa el principio de igualdad entre mujeres y hombres.

Finalmente, sobre la evolución estadística de la brecha salarial, el informe toma como fuente la Encuesta Anual de Estructura Salarial del INE y afirma que en 2023 se mantiene una tendencia descendente, registrándose la cifra más baja de la serie desde 2015, 1,4 puntos inferior a 2022. No obstante, el propio informe reconoce que, por día, la brecha salarial aumenta en el empleo a tiempo parcial.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la respuesta del Gobierno español acredita la existencia de un marco normativo relevante, pero no demuestra suficientemente la **efectividad real** de dicho marco para garantizar el derecho reconocido en el artículo 4.3 de la Carta Social Europea Revisada.

La insuficiencia de la respuesta estatal se aprecia con mayor claridad a la luz del informe sindical ***“Las claves de la brecha salarial de género. Discriminación, parcialidad y complementos salariales”***,

<https://estudios.ccoo.es/898963d887fdf0b262421d784df53dc6000001.pdf>

elaborado por CCOO en junio de 2026. Dicho informe, a partir de los microdatos de la Encuesta Cuatrienal de Estructura Salarial de 2022, sitúa la brecha salarial anual de género en el 20,6 %, de modo que el salario medio de las mujeres debería aumentar en ese porcentaje para alcanzar el salario medio de los hombres.

El informe subraya que la brecha por salario hora, situada en el 8,8 %, no refleja toda la dimensión del problema, porque excluye uno de los principales factores de desigualdad: la menor intensidad laboral remunerada de las mujeres, derivada de la parcialidad feminizada y, en gran medida, involuntaria. Por ello, desde una perspectiva sindical, la brecha anual constituye un indicador imprescindible para valorar la desigualdad salarial real entre mujeres y hombres.

El documento muestra que la parcialidad es el principal factor de brecha salarial. Según la EES 2022, el 69 % del empleo a jornada parcial recae en mujeres, con una tasa de parcialidad femenina del 32,1 %, frente al 13,1 % de los hombres. Esta realidad evidencia que la parcialidad no opera como una opción neutra de organización del tiempo de trabajo, sino como una forma feminizada de inserción laboral que reduce salario anual, carrera profesional, complementos salariales y derechos futuros.

Especial relevancia tiene el papel de los complementos salariales. El informe de CCOO concluye que los complementos explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género, y que la brecha en complementos salariales, del 28,5 %, duplica la existente en el salario base, del 15,5 %. Ello demuestra que la desigualdad retributiva no se agota en el salario base ni en la clasificación profesional formal, sino que se reproduce intensamente a través de complementos vinculados a disponibilidad, prolongación de jornada, turnicidad, nocturnidad, responsabilidad, objetivos, presencialidad u otros factores aparentemente neutros.

La persistencia de la brecha se confirma incluso al comparar perfiles laborales homogéneos. En el perfil principal del sector privado —contrato indefinido y jornada completa— persiste una brecha salarial de género del 11,1 %, y los complementos salariales explican dos de cada tres euros de dicha brecha. Por tanto, aun cuando se neutralizan parcialmente factores como contrato, jornada y sector institucional, la desigualdad retributiva permanece, lo que exige un análisis específico de los sistemas salariales y de los complementos.

Estos datos evidencian que la respuesta del Gobierno español no puede limitarse a describir el artículo 28 ET, el Real Decreto 902/2020, los registros retributivos, las auditorías salariales y los planes de igualdad. Resulta necesario acreditar si dichos instrumentos están siendo capaces de identificar y corregir la brecha allí donde se produce: parcialidad, segregación sectorial y ocupacional, carrera profesional y complementos salariales.

El avance normativo representado por el artículo 28 ET y el Real Decreto 902/2020 debe ser valorado positivamente. Sin embargo, la pregunta del CEDS no queda satisfecha con la mera descripción de normas. El Estado debe acreditar que esas normas permiten identificar y corregir de forma efectiva las desigualdades retributivas, incluidas las derivadas de sistemas de clasificación profesional, complementos salariales, parcialidad, segregación ocupacional, disponibilidad horaria, turnicidad, presencialidad o infravaloración de trabajos feminizados.

La respuesta estatal presenta el registro retributivo y la auditoría salarial como instrumentos de transparencia, pero no aporta información suficiente sobre su implantación real, calidad técnica, control inspector, resultados correctores o impacto cuantificable en la reducción de la brecha salarial.

Tampoco se informa de cuántas empresas obligadas cuentan efectivamente con registro retributivo actualizado, cuántas han realizado auditoría retributiva, cuántas han detectado

diferencias injustificadas, qué planes de corrección se han adoptado, qué sanciones se han impuesto o qué papel ha tenido la representación sindical.

Debe subrayarse, además, que la brecha salarial no se explica únicamente por discriminaciones directas. Tiene un carácter estructural y se alimenta de la segregación horizontal y vertical, la mayor parcialidad femenina, la desigual distribución de cuidados, la infravaloración de sectores feminizados y la configuración de complementos salariales vinculados a disponibilidad, presencialidad, nocturnidad, penosidad, responsabilidad formal o prolongación de jornada.

Por ello, CCOO considera insuficiente una respuesta que se limite a afirmar que la brecha disminuye. Es necesario analizar si la disminución se produce con la intensidad necesaria, si afecta a todos los colectivos, si persiste en el trabajo a tiempo parcial, si se reduce en los complementos salariales y si los instrumentos de transparencia retributiva están generando correcciones reales.

Debe destacarse que el propio informe estatal reconoce que la brecha aumenta en el empleo a tiempo parcial. Esta referencia es especialmente relevante, porque el trabajo a tiempo parcial es una modalidad altamente feminizada y, como se ha señalado en el análisis del artículo 2.1, el régimen de horas complementarias permite ampliar la jornada pactada con escasa previsibilidad y retribución como hora ordinaria. Esta cuestión tiene incidencia no sólo sobre el tiempo de trabajo, sino también sobre la igualdad retributiva y la igualdad de oportunidades.

2. Deficiencias normativas o prácticas

a) Definición legal suficiente, pero insuficiente acreditación de aplicación efectiva

La definición legal de trabajo de igual valor contenida en el artículo 28 ET y desarrollada por el Real Decreto 902/2020 es formalmente amplia y adecuada. Incluye funciones, formación, cualificación, experiencia, factores vinculados al desempeño y condiciones de trabajo.

Sin embargo, la existencia de esta definición no acredita que las empresas estén aplicando metodologías objetivas de valoración de puestos de trabajo, ni que los convenios colectivos hayan revisado de forma generalizada sus sistemas de clasificación profesional y complementos salariales para eliminar sesgos de género.

La cuestión central no es sólo si el concepto existe, sino si se utiliza efectivamente para comparar trabajos feminizados y masculinizados de igual valor, detectar infravaloraciones

históricas y corregirlas mediante negociación colectiva, planes de igualdad y actuaciones inspectoras.

b) Riesgo de persistencia de sesgos en la clasificación profesional

El artículo 22 ET exige que los sistemas de clasificación profesional se ajusten a criterios que garanticen la ausencia de discriminación directa e indirecta. No obstante, el informe estatal no acredita cuántos convenios han revisado sus clasificaciones con perspectiva de género ni qué resultados ha producido esa revisión.

En la práctica, pueden persistir sesgos como:

- infravaloración de tareas de cuidados, atención, limpieza, apoyo administrativo o servicios personales;
- sobrevaloración de factores tradicionalmente masculinizados, como esfuerzo físico, disponibilidad o mando formal;
- escasa valoración de competencias relacionales, emocionales, organizativas o de atención continuada;
- encuadramientos amplios que invisibilizan funciones efectivamente realizadas;
- falta de correspondencia entre tareas reales y grupo profesional asignado.

El riesgo es que la clasificación profesional mantenga una apariencia neutra, pero reproduzca jerarquías retributivas históricas entre sectores y puestos masculinizados y feminizados.

c) Complementos salariales como vehículo central de transmisión de la brecha.

La brecha salarial se manifiesta con especial intensidad en los complementos salariales. El informe de CCOO de junio de 2026 constata que los complementos explican 4 de cada 10 euros de la brecha salarial de género y que la brecha en complementos, del 28,5 %, duplica la existente en el salario base, del 15,5 %. Pese a ello, el informe estatal no aporta datos específicos sobre diferencias en complementos ni sobre medidas correctoras adoptadas.

Los complementos pueden operar como mecanismos de discriminación indirecta cuando retribuyen factores aparentemente neutros —disponibilidad, presencialidad, prolongación de jornada, objetivos, responsabilidad, turnicidad o nocturnidad— que se distribuyen de forma desigual por razón de género o que no valoran adecuadamente competencias presentes en trabajos feminizados.

Por ello, el Estado debe acreditar no sólo que existen registros retributivos y auditorías salariales, sino que éstos permiten detectar diferencias en complementos, identificar su

causa, justificar su objetividad y neutralidad de género, y adoptar medidas correctoras efectivas.

La brecha salarial de género se manifiesta con especial intensidad en los complementos salariales. El Gobierno menciona que el registro debe incluir salarios, complementos salariales y percepciones extrasalariales, pero no aporta datos sobre diferencias específicas en complementos ni sobre medidas correctoras adoptadas.

Debe reclamarse información diferenciada sobre complementos vinculados a:

- disponibilidad horaria;
- prolongación de jornada;
- nocturnidad y turnicidad;
- penosidad, toxicidad o peligrosidad;
- presencialidad;
- objetivos o productividad;
- responsabilidad o mando;
- antigüedad;
- pluses de convenio o empresa de distribución desigual.

Estos complementos pueden producir discriminación indirecta cuando se configuran sobre patrones de disponibilidad, continuidad de carrera o presencia prolongada menos accesibles para mujeres por la persistente desigual distribución de cuidados.

d) Registro retributivo: existencia formal sin información suficiente sobre eficacia

El registro retributivo es obligatorio y debe incluir valores medios de salarios, complementos y percepciones extrasalariales desglosados por sexo.

Sin embargo, el informe no proporciona datos sobre:

- número de empresas que cumplen efectivamente la obligación;
- calidad y actualización de los registros;
- acceso de la representación legal y sindical;
- existencia de registros incompletos o meramente formales;
- discrepancias detectadas;
- actuaciones inspectoras;
- sanciones;
- medidas correctoras derivadas de los registros.

Sin esta información, el registro puede operar como una obligación documental, pero no necesariamente como un instrumento real de corrección de desigualdades.

e) Auditorías retributivas y planes de igualdad: ausencia de evaluación de resultados

La auditoría retributiva se exige a las empresas obligadas a elaborar plan de igualdad. Su finalidad es verificar si el sistema salarial cumple el principio de igualdad retributiva.

No obstante, el Gobierno no acredita:

- cuántas empresas obligadas tienen auditoría retributiva válida;
- qué metodología se ha utilizado;
- cuántas auditorías han detectado brechas o discriminaciones;
- qué planes de actuación se han aprobado;
- qué plazos de corrección se han fijado;
- qué resultados se han alcanzado;
- qué control ha realizado la autoridad laboral o la Inspección de Trabajo.

El cumplimiento del artículo 4.3 CSER exige resultados verificables, no sólo instrumentos formales.

f) Trabajo a tiempo parcial, horas complementarias y feminización de la brecha

El informe sindical constata que la brecha salarial anual asciende al **20,6 %**, mientras que la brecha por salario hora es del **8,8 %**. Esta diferencia pone de manifiesto que la desigual duración de la jornada remunerada es un elemento central de la brecha salarial.

La parcialidad está claramente feminizada: el **69 % del empleo a jornada parcial corresponde a mujeres**, y la tasa de parcialidad femenina alcanza el **32,1 %**, frente al **13,1 %** masculina.

Desde esta perspectiva, la parcialidad no puede ser tratada como una variable neutra. Se conecta con la segregación ocupacional, la desigual distribución de cuidados y la menor capacidad de acceder a complementos, promoción y trayectorias salariales ascendentes. Además, el régimen de horas complementarias permite ampliar sobrevenidamente la jornada pactada en el contrato a tiempo parcial con preaviso reducido y retribución como hora ordinaria, lo que refuerza una forma de flexibilidad empresarial barata en una modalidad contractual feminizada.

Esta regulación puede producir una doble consecuencia negativa:

- mantiene a muchas mujeres en jornadas parciales, con menor salario anual, menor carrera profesional y menor protección futura;
- permite obtener flexibilidad empresarial adicional sin compensación reforzada, pese a que la ampliación de la jornada pactada genera mayor onerosidad para la persona trabajadora.

Por tanto, la cuestión de las horas complementarias debe recuperarse aquí como un elemento de igualdad retributiva, sin repetir todo el análisis del artículo 2.1.

g) Falta de datos desagregados suficientes

El informe aporta una tendencia general descendente de la brecha salarial, pero no desagrega suficientemente por factores determinantes para valorar la igualdad retributiva real.

CCOO considera necesario disponer de datos por:

- sector;
- ocupación;
- grupo profesional;
- edad;
- tipo de contrato;
- jornada completa/parcial;
- complementos salariales;
- percepciones extrasalariales;
- antigüedad;
- tamaño de empresa;
- existencia o no de plan de igualdad;
- presencia sindical;
- trabajo en contratas y subcontratas;
- origen migrante o nacionalidad, cuando proceda y con garantías estadísticas adecuadas.

Sin esta información, la tendencia agregada puede ocultar desigualdades persistentes en sectores feminizados, trabajos parciales, empleos precarios o colectivos vulnerables.

h) Falta de conexión suficiente entre igualdad retributiva y negociación colectiva

La igualdad retributiva no puede garantizarse únicamente desde la empresa individual. Los sistemas de clasificación profesional y las estructuras salariales se fijan, en gran medida, en la negociación colectiva sectorial y de empresa.

El informe estatal no acredita suficientemente qué medidas se han adoptado para que los convenios colectivos revisen:

- grupos profesionales;
- niveles salariales;
- complementos;
- criterios de promoción;
- valoración de puestos de trabajo;

- sesgos en categorías feminizadas;
- sistemas de incentivos;
- efectos retributivos de la parcialidad.

La negociación colectiva es imprescindible para corregir desigualdades estructurales, pero requiere información suficiente, metodologías compartidas, participación sindical efectiva y control de cumplimiento.

i) Persistencia de brecha a igual perfil laboral y centralidad de los complementos.

La brecha salarial no desaparece cuando se comparan perfiles laborales más homogéneos. En el perfil laboral principal —sector privado, contrato indefinido y jornada completa— persiste una brecha salarial de género del **11,1 %**, y los complementos salariales explican dos de cada tres euros de dicha brecha.

Esta evidencia resulta especialmente relevante para el artículo 4.3 CSEr, porque muestra que la desigualdad no puede justificarse únicamente por diferencias de jornada, contrato o sector. Incluso en condiciones comparables, subsisten diferencias salariales que deben ser investigadas y corregidas mediante auditorías retributivas reales, revisión de complementos, valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género y negociación colectiva.

Debe añadirse que la igualdad retributiva del artículo 4.3 no puede analizarse de forma completamente aislada de la suficiencia salarial. En estos ámbitos, la insuficiencia salarial y la desigualdad retributiva pueden operar conjuntamente. La concentración de mujeres en trabajos peor remunerados, con mayor parcialidad, menor acceso a complementos salariales y trayectorias profesionales más discontinuas no sólo incide en la brecha de género, sino también en la posibilidad real de alcanzar una remuneración suficiente y compatible con un nivel de vida digno. Esta dimensión resulta especialmente relevante en un contexto de incremento del coste de la vida y de dificultades de acceso a la vivienda. CCBO considera que el Comité debe valorar la igualdad retributiva del artículo 4.3 teniendo en cuenta su conexión material con los bajos salarios, la parcialidad feminizada, la segregación ocupacional y la suficiencia real de las rentas salariales en los sectores donde se concentran las mujeres trabajadoras.

j) Necesidad de reforzar la transparencia retributiva como instrumento de garantía de la igualdad salarial.

La eficacia del derecho de hombres y mujeres a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor exige reforzar los instrumentos de transparencia retributiva. Aunque el ordenamiento español cuenta con una regulación relevante en materia de registros retributivos, auditorías retributivas y planes de igualdad, dicha regulación no agota las

exigencias necesarias para garantizar una identificación efectiva de las discriminaciones salariales directas e indirectas.

Ejemplo de esta relevancia es la Directiva (UE) 2023/970, relativa al refuerzo de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y mecanismos para su cumplimiento.

Desde esta perspectiva, y a efectos de valorar la efectividad real del artículo 4.3 de la Carta Social Europea Revisada, la transparencia retributiva debería comprender un conjunto suficiente de garantías materiales y procedimentales que permitan identificar, prevenir y corregir las discriminaciones salariales por razón de sexo.

- En particular, el estándar de efectividad exigible debería incluir, al menos, la transparencia de las condiciones retributivas antes de la contratación, evitando que la retribución anterior de la persona candidata pueda operar como factor de reproducción de desigualdades salariales previas; el acceso de las personas trabajadoras a información clara sobre los criterios utilizados para determinar la retribución, los niveles retributivos y la progresión salarial; y el derecho a conocer, en términos adecuados y protegidos, el propio nivel retributivo y los niveles retributivos medios desglosados por sexo correspondientes a trabajos iguales o de igual valor.
- Asimismo, la efectividad del derecho a la igualdad retributiva requiere que no puedan imponerse cláusulas de confidencialidad salarial que impidan a las personas trabajadoras revelar su propia retribución o dificulten la detección de diferencias salariales discriminatorias. También exige la existencia de información periódica, comparable y accesible sobre indicadores de brecha retributiva, incluida la brecha en complementos, variables, bandas salariales o sistemas de progresión, especialmente cuando estos elementos puedan operar como mecanismos indirectos de discriminación.
- Este estándar debe incorporar necesariamente una dimensión colectiva. La representación legal y sindical de las personas trabajadoras debe participar en la elaboración, seguimiento y evaluación de los instrumentos de transparencia retributiva, y disponer de información suficiente sobre las metodologías utilizadas por la empresa para valorar puestos, fijar complementos, establecer criterios de progresión y calcular indicadores de brecha. Sin esa intervención colectiva, la transparencia queda reducida a una garantía individual insuficiente para detectar discriminaciones estructurales.

- Finalmente, la transparencia retributiva sólo resulta efectiva si va acompañada de mecanismos adecuados de tutela. Ello exige control administrativo suficiente, un régimen sancionador eficaz frente a los incumplimientos de las obligaciones de información y transparencia, reparación íntegra de los daños derivados de la discriminación o de la imposibilidad de detectarla, y reglas probatorias que impidan que la falta de información empresarial coloque a la persona trabajadora en una posición de indefensión.

Estos elementos son relevantes para el artículo 4.3 de la Carta porque permiten superar una concepción meramente formal de la igualdad retributiva. Sin información suficiente, accesible, comprensible y controlable, las personas trabajadoras y sus representantes no pueden identificar adecuadamente las diferencias salariales, valorar si responden a criterios objetivos y neutros, impugnar discriminaciones ni corregir sesgos en complementos, clasificación profesional, promoción o progresión salarial.

La cuestión resulta especialmente importante en el sector público y en las entidades del sector público institucional, donde la aplicación práctica de los instrumentos de igualdad, registros retributivos y auditorías retributivas no siempre aparece suficientemente clara, homogénea o evaluada. También resulta relevante en sectores feminizados, empresas con estructuras salariales complejas y ámbitos con fuerte peso de complementos, pluses, variables o sistemas de progresión profesional poco transparentes.

Por ello, CCOO considera que los estándares reforzados de transparencia retributiva constituyen un elemento adicional que impide acreditar suficientemente la efectividad real del derecho reconocido en el artículo 4.3 de la Carta Social Europea Revisada.

3. Conclusión solicitada al Comité

Por lo expuesto, CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la información suministrada por el Gobierno español no acredita suficientemente la plena conformidad de la situación española con el artículo 4.3 de la Carta Social Europea Revisada.

CCOO solicita al Comité que inste al Estado español a reforzar la efectividad de los instrumentos de transparencia retributiva, garantizando que registros, auditorías, planes de igualdad y negociación colectiva aborden de forma específica los complementos salariales, la parcialidad feminizada, las horas complementarias y la persistencia de brechas en perfiles laborales homogéneos.

En particular, CCOO solicita al Comité que constate que:

- aunque España cuenta con una definición legal de trabajo de igual valor, no se acredita suficientemente su aplicación efectiva en empresas y convenios colectivos;
- no se aporta información suficiente sobre la revisión real de los sistemas de clasificación profesional desde la perspectiva de género;
- no se acredita la eficacia práctica de los registros retributivos, auditorías salariales y planes de igualdad;
- no se aportan datos suficientes sobre actuaciones inspectoras, infracciones detectadas, sanciones y medidas correctoras en materia de igualdad retributiva;
- la brecha salarial persiste de forma relevante, especialmente en el empleo a tiempo parcial;
- no se analiza suficientemente el impacto de los complementos salariales, la disponibilidad, la parcialidad, la segregación ocupacional y las horas complementarias sobre la desigualdad retributiva entre mujeres y hombres.

CCOO solicita asimismo que el Comité requiera al Estado español información adicional sobre:

- número de empresas con registro retributivo actualizado;
- número de empresas obligadas a auditoría retributiva y grado real de cumplimiento;
- resultados de auditorías retributivas;
- medidas correctoras adoptadas y plazos de ejecución;
- actuaciones inspectoras y sanciones en materia de igualdad retributiva;
- revisión de sistemas de clasificación profesional en convenios colectivos;
- impacto de los complementos salariales en la brecha de género;
- brecha salarial por jornada completa y parcial;
- incidencia de las horas complementarias en la remuneración de las mujeres trabajadoras a tiempo parcial;
- datos desagregados por sector, ocupación, tipo de contrato, jornada, edad, grupo profesional y tamaño de empresa.

CCOO solicita al Comité que requiera al Estado español información específica sobre:

- brecha salarial anual y brecha por hora, evitando que el uso exclusivo del salario hora oculte el efecto de la parcialidad feminizada;
- brecha salarial en el sector privado y en el sector público;
- brecha salarial por tipo de jornada, especialmente en el trabajo a tiempo parcial;
- brecha en salario base y brecha en complementos salariales;
- peso de los complementos salariales en la brecha total;
- diferencias retributivas en perfiles homogéneos, especialmente sector privado, contrato indefinido y jornada completa;
- impacto de los complementos de disponibilidad, presencialidad, turnicidad, nocturnidad, objetivos, responsabilidad y prolongación de jornada;

- medidas adoptadas para corregir brechas superiores al 5 % no justificadas por criterios objetivos y neutros, en línea con la Directiva (UE) 2023/970;
- grado de participación sindical en las auditorías retributivas y evaluaciones salariales;
- sanciones, requerimientos y medidas correctoras derivados de incumplimientos en igualdad retributiva.
- medidas previstas para reforzar la transparencia retributiva, incluyendo transparencia previa al empleo, acceso individual a la información retributiva, criterios de fijación y progresión salarial, publicidad de indicadores de brecha, participación de la representación legal de las personas trabajadoras, aplicación en el sector público, régimen sancionador, reparación efectiva e inversión de la carga de la prueba en caso de incumplimiento de las obligaciones de transparencia.

Finalmente, CCBO solicita al Comité que inste al Estado español a reforzar los instrumentos de igualdad retributiva mediante:

- metodologías obligatorias y verificables de valoración de puestos de trabajo con perspectiva de género;
- control efectivo de registros retributivos y auditorías salariales;
- acceso sindical suficiente a la información retributiva;
- revisión de sistemas de clasificación profesional y complementos en la negociación colectiva;
- medidas específicas frente a la brecha salarial en el trabajo a tiempo parcial;
- garantía de que las horas complementarias no operen como mecanismo de flexibilidad empresarial barato en una modalidad contractual feminizada;
- actuaciones inspectoras específicas, con datos públicos y desagregados, sobre igualdad retributiva.

IX. Artículo 5. Derecho de sindicación

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información sobre las medidas adoptadas para fomentar o reforzar la libertad positiva de asociación de las personas trabajadoras, especialmente en sectores tradicionalmente caracterizados por baja sindicalización o en nuevos sectores, como la economía de plataformas.

Asimismo, el Comité solicita información sobre los criterios jurídicos utilizados para determinar el reconocimiento de las organizaciones empresariales y sindicales a efectos

de diálogo social y negociación colectiva, así como sobre la situación de los sindicatos minoritarios y la existencia de estructuras alternativas de representación a nivel de empresa.

La pregunta del Comité se formula en un contexto europeo de preocupación por el declive de la densidad sindical, la fragmentación productiva, la precarización contractual, la aparición de nuevas formas de empleo, la desindustrialización, la globalización y el debilitamiento de los mecanismos de representación colectiva.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español sostiene que el sistema de reconocimiento y representatividad sindical se articula a partir de la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical —LOLS— y del Estatuto de los Trabajadores.

El informe estatal recuerda que son sindicatos más representativos a nivel estatal aquellos que acrediten una representatividad significativa mediante la obtención del **10 % o más del total de delegados de personal, miembros de comités de empresa y órganos equivalentes en las Administraciones Públicas**. Asimismo, se consideran sindicatos más representativos a nivel autonómico aquellos que obtengan al menos el **15 % de representantes** en su ámbito, con un mínimo de 1.500 representantes y sin estar federados o confederados con organizaciones estatales.

El Gobierno añade que las organizaciones sindicales que, sin ostentar la condición de más representativas, hayan obtenido en un ámbito territorial y funcional específico el **10 % o más** de delegados de personal, miembros de comités de empresa u órganos equivalentes, pueden ejercer en dicho ámbito determinadas funciones y competencias representativas.

En materia de negociación colectiva, el informe recuerda que están legitimados para negociar convenios sectoriales los sindicatos más representativos estatales, los sindicatos más representativos autonómicos en sus respectivos ámbitos y los sindicatos que cuenten con un mínimo del 10 % de miembros de comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional del convenio.

Respecto de los sindicatos minoritarios, el Gobierno señala que la LOLS garantiza a todos los sindicatos derechos básicos de acción sindical, incluyendo la creación de secciones sindicales, la convocatoria de reuniones, la distribución de información sindical, la recaudación de cuotas y la recepción de información sindical. Añade que, cuando las secciones sindicales pertenecen a sindicatos más representativos o con presencia en los órganos de representación, tienen derechos adicionales, como tablón de anuncios, negociación colectiva y uso de local adecuado en empresas o centros de más de 250 personas trabajadoras.

Finalmente, el Gobierno describe la existencia de delegados de personal y comités de empresa como órganos de representación unitaria, elegidos por sufragio libre y secreto entre toda la plantilla, con independencia de la afiliación sindical, y los presenta como una vía paralela y complementaria a la representación sindical.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la respuesta del Gobierno describe correctamente los elementos básicos del sistema español de representatividad sindical, pero debe completarse para evitar una lectura equívoca según la cual el sistema español otorgaría un privilegio arbitrario a determinadas organizaciones sindicales.

El modelo español no se basa en una preferencia legal injustificada por determinados sindicatos, sino en un **principio democrático de representatividad acreditada**. Las facultades adicionales reconocidas a los sindicatos más representativos o suficientemente representativos derivan del apoyo electoral obtenido en procesos de elecciones sindicales celebrados en régimen de libre concurrencia, con participación de las personas trabajadoras y con garantías de publicidad, control y certificación administrativa.

Por tanto, el sistema no niega ni menoscaba la libertad sindical de las organizaciones minoritarias. Todos los sindicatos pueden constituirse, aprobar su programa de acción, afiliarse a personas trabajadoras, crear secciones sindicales, distribuir información, convocar reuniones, recaudar cuotas, presentarse a elecciones sindicales, promover conflictos, convocar huelga y ejercer acciones judiciales cuando acrediten implantación suficiente en el ámbito correspondiente.

Lo que el sistema establece es una **graduación de facultades representativas** en función de la representatividad democrática alcanzada. Esa graduación permite ordenar el diálogo social, la negociación colectiva, la participación institucional y la representación en la empresa, evitando que la atomización sindical debilite la eficacia de la representación colectiva.

Desde esta perspectiva, la alegación sindical debe defender dos ideas simultáneas:

1. El criterio de mayor representatividad es compatible con el artículo 5 CSEr, siempre que no vacíe el contenido esencial de la libertad sindical de los sindicatos minoritarios.
2. El Estado debe adoptar medidas más eficaces para reforzar la sindicalización y la acción sindical en sectores con baja implantación, centros pequeños, plataformas, trabajo doméstico, subcontratación, teletrabajo y empleo precario.

La respuesta gubernamental es insuficiente precisamente en este segundo plano. Describe el modelo legal, pero no acredita suficientemente qué medidas concretas se han adoptado para fomentar la libertad sindical positiva en los sectores donde la acción sindical encuentra mayores obstáculos estructurales.

2. Deficiencias normativas o prácticas

a) Necesidad de diferenciar entre privilegio arbitrario y representatividad democrática

Debe rechazarse una lectura según la cual el sistema español favorece indebidamente a los sindicatos mayoritarios. Las prerrogativas de mayor representatividad responden a un criterio objetivo y democrático: el respaldo obtenido en elecciones sindicales.

La representatividad sindical se determina en función de los resultados electorales obtenidos por cada opción sindical en los procesos de elecciones sindicales, y que tales resultados son los que condicionan la legitimación para negociar convenios colectivos y la condición de sindicato más representativo o suficientemente representativo.

Este criterio es esencial para preservar la correspondencia entre poder representativo y apoyo real de las personas trabajadoras. No puede asimilarse a un privilegio excluyente, porque cualquier sindicato puede competir electoralmente y adquirir gradualmente mayores facultades conforme incremente su implantación.

b) Gradualidad de derechos sindicales y mantenimiento del contenido esencial de la libertad sindical

El sistema español establece una escala de derechos:

- derechos básicos de todos los sindicatos;
- derechos de las secciones sindicales;
- derechos reforzados de sindicatos con presencia en la representación unitaria;
- legitimación negociadora cuando se alcanza un determinado umbral representativo;
- condición de sindicato más representativo cuando se alcanzan los umbrales legales generales;
- participación institucional en función de la representatividad acreditada.

Esta gradación resulta compatible con la libertad sindical siempre que se preserve el contenido esencial del derecho de todas las organizaciones. El propio informe estatal reconoce que todos los sindicatos, incluidos los minoritarios, pueden crear secciones sindicales, celebrar reuniones, distribuir información, recaudar cuotas y recibir información sindical.

La posición sindical debe insistir en que las prerrogativas adicionales no niegan el pluralismo sindical, sino que ordenan democráticamente el ejercicio de funciones de representación general.

c) Falta de medidas específicas para reforzar la libertad sindical positiva en sectores de baja sindicalización

La respuesta del Gobierno describe el sistema jurídico, pero no acredita medidas suficientemente concretas para fomentar la afiliación y la presencia sindical en sectores con baja tasa de sindicalización o con especiales dificultades de organización colectiva.

Entre esos sectores deben destacarse:

- plataformas digitales;
- trabajo doméstico;
- empresas multiservicios;
- contratas y subcontratas;
- pequeñas empresas y microempresas;
- trabajo temporal;
- empleo a tiempo parcial;
- teletrabajo y trabajo disperso;
- sectores feminizados y de bajos salarios;
- personas trabajadoras migrantes;
- falsos autónomos y autónomos económicamente dependientes.

En estos ámbitos, el problema no es sólo formal. Las personas trabajadoras pueden tener reconocido el derecho a sindicarse, pero carecer de condiciones reales para hacerlo sin temor a represalias, aislamiento, pérdida de llamamientos, finalización contractual, desconexión de plataformas, no renovación o degradación de condiciones.

d) Obstáculos derivados de la fragmentación empresarial y productiva

La fragmentación empresarial debilita la acción sindical. La subcontratación, los grupos de empresa, las plataformas, las empresas multiservicios, la rotación de contratos y la dispersión de centros reducen la capacidad de las organizaciones sindicales para acceder a las plantillas, convocar elecciones, constituir secciones sindicales y ejercer derechos de información y consulta.

El informe gubernamental no acredita medidas suficientes para superar esas barreras estructurales. Tampoco ofrece datos sobre presencia sindical en sectores precarizados, elecciones sindicales en centros pequeños, implantación en plataformas o conflictos derivados de represalias antisindicales.

e) Representación unitaria: carácter complementario, no sustitutivo de la libertad sindical

Los delegados de personal y comités de empresa son una pieza esencial del modelo español, pero no deben presentarse como una alternativa sustitutiva de la libertad sindical.

El Gobierno afirma que los órganos de representación unitaria constituyen una vía paralela y complementaria a la sindical, elegida por sufragio libre y secreto entre toda la plantilla. Esta afirmación es correcta si se entiende en sentido complementario. Sin embargo, debe evitarse que la existencia de representación unitaria se utilice para diluir el papel constitucional y convencional de las organizaciones sindicales.

La representación unitaria cumple funciones de información, consulta y representación en la empresa, pero la libertad sindical tiene una dimensión organizativa, colectiva y reivindicativa más amplia: afiliación, programa sindical, acción sindical, negociación colectiva, conflicto, huelga, defensa judicial y participación institucional.

f) Riesgo de estructuras alternativas controladas por la empresa

El CEDS pregunta expresamente por estructuras alternativas susceptibles de control empresarial. En España, la representación unitaria está configurada legalmente como representación democrática de las personas trabajadoras, no como estructura empresarial.

No obstante, deben identificarse riesgos prácticos:

- candidaturas promovidas informalmente por la empresa;
- presión empresarial en procesos electorales;
- obstaculización de candidaturas sindicales;
- utilización de comisiones ad hoc en procesos de modificación sustancial, descuelgue o reestructuración;
- negociación con interlocutores no sindicales en empresas sin representación;
- sustitución de la negociación sindical por consultas individualizadas o por mecanismos internos de participación empresarial.

Cabe reclamar al Comité que exija información sobre garantías efectivas frente a la injerencia empresarial en procesos electorales y estructuras de representación.

g) Secciones sindicales, delegados sindicales y umbrales legales

La libertad sindical en la empresa se ve condicionada por los umbrales legales para acceder a determinadas prerrogativas. Los derechos de sección sindical existen con carácter general, pero los derechos reforzados —tablón, negociación colectiva, local

sindical en empresas de más de 250 personas— se vinculan a representatividad o presencia en órganos unitarios.

Este diseño es razonable desde la lógica de representatividad, pero puede generar déficits en empresas pequeñas, centros dispersos o sectores sin representación. El Comité debería requerir al Estado información sobre cómo se garantiza la acción sindical en esos espacios.

h) Elecciones sindicales como mecanismo democrático de adquisición de representatividad

Debe reforzarse la idea de que la representatividad sindical en España se adquiere principalmente mediante elecciones sindicales. Los resultados electorales se atribuyen conforme a criterios normativos reglados, y que no pueden alterarse en beneficio de organizaciones que no concurrieron con sus propias siglas o denominación.

Este criterio preserva la autenticidad democrática del apoyo recibido. La representatividad no se presume, ni se concede políticamente, ni deriva de una preferencia estatal: se acredita mediante resultados electorales.

i) Exclusión o limitación del sindicalismo confederal en cuerpos policiales: Restricción específica de la libertad sindical en la Policía Nacional: exclusividad sindical y prohibición de integración confederal

Las restricciones al sindicalismo confederal en cuerpos policiales plantean dudas desde la perspectiva del artículo 5 CSEr, en la medida en que pueden limitar la posibilidad de afiliación, acción sindical y articulación de intereses profesionales a través de organizaciones sindicales generales o confederales.

El Comité ya había solicitado información sobre el derecho de organización de miembros de las Fuerzas Armadas en conclusiones anteriores, lo que permite conectar esta materia con la necesidad de información completa sobre colectivos sometidos a restricciones específicas.

El art. 8.2 de la Ley Orgánica 9/2015 establece una regla de exclusividad sindical: los Policías Nacionales sólo pueden afiliarse a organizaciones sindicales formadas exclusivamente por Policías Nacionales, y dichas organizaciones no pueden federarse ni confederarse con otras que no estén integradas exclusivamente por miembros del propio cuerpo.

CCOO considera que esta restricción plantea dudas relevantes desde la perspectiva del artículo 5 de la Carta Social Europea Revisada. No se cuestiona que la Policía Nacional,

como cuerpo armado de naturaleza civil y estructura jerarquizada, pueda estar sometida a límites funcionales específicos en el ejercicio de derechos colectivos. Es razonable que existan reglas propias sobre continuidad del servicio, neutralidad institucional, secreto profesional, uso de armas, uniformidad, actividad sindical en dependencias policiales o prohibición de huelga si así se mantiene legalmente.

Sin embargo, la cuestión aquí es distinta. La norma no se limita a regular **cómo** se ejerce la actividad sindical en atención a la función policial, sino que determina **qué sindicatos pueden existir**, a qué organizaciones pueden afiliarse los Policías Nacionales y con quién pueden relacionarse orgánicamente los sindicatos policiales.

La regla de exclusividad sindical no constituye una mera modulación funcional del ejercicio de la libertad sindical, sino una limitación del núcleo del derecho, al afectar a la libre elección sindical, a la autonomía organizativa y al derecho de federación o confederación.

La restricción resulta especialmente problemática porque la afiliación a un sindicato general o la integración de un sindicato policial en una confederación no paraliza el servicio, no elimina la jerarquía operativa, no autoriza la huelga, no permite el uso indebido de armas o uniformes y no suprime los deberes de secreto o neutralidad. Los riesgos propios de la función policial pueden controlarse mediante límites funcionales concretos, sin necesidad de imponer un aislamiento sindical absoluto.

Además, la comparación con policías locales y autonómicas debilita la justificación de la prohibición. Otros cuerpos policiales civiles, también sometidos a disciplina funcional y en muchos casos armados, pueden integrarse en organizaciones sindicales generales. Ello exige al Estado una justificación reforzada de por qué la Policía Nacional debe quedar sometida a un modelo de sindicalismo exclusivamente corporativo.

Por ello, CCBO considera que el Comité debe requerir al Estado español información específica sobre la compatibilidad del art. 8.2 LO 9/2015 con el artículo 5 de la Carta Social Europea Revisada, en particular sobre:

- las razones concretas que justificarían impedir la afiliación de Policías Nacionales a sindicatos generales;
- la necesidad de prohibir que los sindicatos policiales puedan federarse o confederarse con organizaciones sindicales generales;
- la proporcionalidad de dicha prohibición en relación con los fines de seguridad pública, disciplina funcional y continuidad del servicio;
- la existencia de medidas menos restrictivas basadas en límites funcionales al ejercicio de la actividad sindical;
- el impacto de la exclusividad sindical sobre la autonomía de las organizaciones policiales y su capacidad de negociación y defensa colectiva.

3. Conclusión solicitada al Comité

Por lo expuesto, CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que valore positivamente que el sistema español de representatividad sindical se base en criterios objetivos, democráticos y verificables derivados de elecciones sindicales libres, y que no considere las facultades atribuidas a los sindicatos más representativos como privilegios arbitrarios, sino como consecuencias jurídicas graduadas del apoyo obtenido entre las personas trabajadoras.

Asimismo, CCOO solicita al Comité que examine específicamente si la regla de exclusividad sindical aplicable a la Policía Nacional, que impide la afiliación a sindicatos generales y la federación o confederación de sindicatos policiales con organizaciones sindicales generales, constituye una restricción necesaria y proporcionada del artículo 5 de la Carta Social Europea Revisada, o si, por el contrario, supone un aislamiento sindical incompatible con una libertad sindical efectiva.

No obstante, CCOO solicita al Comité que declare que la información suministrada por el Gobierno español no acredita suficientemente la plena conformidad de la situación española con el artículo 5 de la Carta Social Europea Revisada, en la medida en que:

- no se aportan medidas concretas suficientes para fomentar la libertad sindical positiva en sectores de baja sindicalización;
- no se acredita cómo se garantiza la acción sindical en plataformas digitales, trabajo doméstico, centros pequeños, contratas, subcontratas, teletrabajo y empleo precario;
- no se proporciona información suficiente sobre obstáculos prácticos a la afiliación, constitución de secciones sindicales, promoción de elecciones y protección frente a represalias;
- no se aportan datos sobre injerencias empresariales en procesos electorales o sobre uso de estructuras alternativas susceptibles de control empresarial;
- no se acredita suficientemente la situación de colectivos sometidos a restricciones específicas de libertad sindical, como fuerzas armadas y cuerpos policiales.

CCOO solicita asimismo que el Comité requiera al Estado español información adicional sobre:

- tasas de afiliación sindical por sector, sexo, edad, tipo de contrato y tamaño de empresa;
- presencia sindical en plataformas digitales, trabajo doméstico, empresas multiservicios, contratas y subcontratas;

- número de elecciones sindicales promovidas en pequeñas empresas y sectores de baja representación;
- obstáculos detectados para la promoción de elecciones sindicales;
- denuncias, sanciones y resoluciones judiciales por discriminación o represalia antisindical;
- garantías frente a injerencias empresariales en procesos electorales;
- uso de comisiones ad hoc u otras estructuras no sindicales en empresas sin representación;
- derechos de secciones sindicales en empresas pequeñas y centros dispersos;
- situación de sindicatos minoritarios en la práctica, no sólo en la norma;
- restricciones específicas al sindicalismo en cuerpos policiales y fuerzas armadas.

Finalmente, CCOO solicita que el Comité inste al Estado español a adoptar medidas positivas para reforzar la libertad sindical real en los sectores más vulnerables, garantizando acceso sindical efectivo a las plantillas, protección frente a represalias, promoción de elecciones sindicales, derechos de información y acción sindical en entornos digitales y dispersos, y control efectivo de cualquier forma de injerencia empresarial en la representación de las personas trabajadoras.

CCOO considera necesario precisar que el sistema español de mayor representatividad sindical no constituye un mecanismo de privilegio arbitrario en favor de determinadas organizaciones, sino un sistema democrático de atribución gradual de facultades representativas en función del apoyo obtenido en elecciones sindicales libres y concurrentes. Dicho sistema es compatible con el artículo 5 de la Carta Social Europea Revisada en la medida en que preserva el contenido esencial de la libertad sindical de todas las organizaciones: constitución, autoorganización, programa de acción sindical, afiliación, presentación de candidaturas, acción sindical, libertad de expresión e información, convocatoria de huelga y ejercicio de acciones legales cuando exista implantación suficiente. La cuestión crítica no reside, por tanto, en la existencia de prerrogativas asociadas a la representatividad acreditada, sino en la necesidad de garantizar que todos los trabajadores y trabajadoras, especialmente en sectores precarizados y de baja sindicación, puedan ejercer efectivamente su libertad sindical.

X. Artículo 6.1 Consulta conjunta y Dialogo Social.

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información sobre las medidas adoptadas para promover la consulta conjunta; sobre las cuestiones de interés

mutuo sometidas a consulta durante los últimos cinco años, los acuerdos alcanzados y su aplicación; y sobre si se han celebrado consultas conjuntas en materia de transición digital y transición ecológica.

Esta pregunta exige valorar no sólo la existencia de mesas de diálogo social o acuerdos formales, sino también su efectividad, continuidad, materias abordadas, grado de implementación y capacidad para proyectarse sobre la negociación colectiva sectorial y de empresa.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español invoca el artículo 37.1 de la Constitución, que reconoce el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, así como el Estatuto de los Trabajadores, que incorpora múltiples referencias a la negociación colectiva en materias como jornada, remuneración, régimen disciplinario, movilidad geográfica, modificaciones sustanciales y despido colectivo.

En cuanto a los procesos de consulta conjunta, el informe estatal destaca los **seis Acuerdos Sociales en Defensa del Empleo —ASDE—**, derivados del diálogo social durante la pandemia, aplicados mediante reales decretos-leyes que incorporaron medidas sobre ERTE y prestaciones extraordinarias para trabajadores autónomos. También menciona el **VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales —VI ASAC—**, firmado en noviembre de 2020, que amplía su ámbito de aplicación a empleados públicos y trabajadores autónomos económicamente dependientes.

El informe menciona igualmente el acuerdo sobre trabajo a distancia, la Ley 12/2021 —Ley Rider—, derivada del acuerdo de 10 de marzo de 2021 entre Gobierno, CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, y el **V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva —V AENC 2023-2025—**, que establece criterios para la negociación colectiva, recuperación del poder adquisitivo, flexibilidad interna, estabilidad en el empleo, formación continua, recualificación y adaptación a transformaciones tecnológicas, digitales y ecológicas.

Respecto de transición ecológica y digital, el Gobierno destaca, por una parte, la modificación del artículo 85.1 ET por el Real Decreto-ley 8/2024, que introduce la negociación de protocolos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, aunque como obligación de medios, no de resultado. Por otra, invoca la Ley 10/2021 de trabajo a distancia, que remite a la negociación colectiva la concreción de aspectos esenciales del teletrabajo, e indica que el análisis preliminar de REGCON permite identificar convenios y acuerdos de empresa sobre teletrabajo vigentes en 2025.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que el informe estatal acredita la existencia de un marco de diálogo social relevante y de acuerdos importantes alcanzados en los últimos años. En particular, los ASDE, la reforma laboral de 2021, la Ley de trabajo a distancia, la Ley Rider, el VI ASAC y el V AENC son ejemplos significativos de consulta conjunta y concertación social.

No obstante, la respuesta del Gobierno resulta insuficiente en tres aspectos.

En primer lugar, el informe presenta los acuerdos de diálogo social como prueba de conformidad, pero no evalúa de forma suficiente su **grado de aplicación efectiva**. El CEDS no solicita únicamente una relación de acuerdos, sino información sobre cómo se aplicaron, qué resultados produjeron y qué obstáculos se detectaron.

En segundo lugar, la respuesta no distingue suficientemente entre **diálogo social centralizado y traslación efectiva a la negociación colectiva sectorial y de empresa**.

Muchos acuerdos estatales requieren desarrollo posterior en convenios colectivos, planes, protocolos, acuerdos de empresa o actuaciones inspectoras. Sin datos sobre dicha traslación, no puede valorarse plenamente la eficacia del sistema.

En tercer lugar, en materia de transición digital y ecológica, la respuesta estatal acredita avances normativos, pero no demuestra que la negociación colectiva haya incorporado de manera generalizada cláusulas suficientes sobre algoritmos, teletrabajo, desconexión digital, formación, recualificación, inteligencia artificial, transición energética, adaptación climática, estrés térmico o reorganización productiva.

Debe reconocerse el valor del V AENC 2023-2025. Dicho acuerdo ha servido para orientar las subidas salariales y reforzar la negociación colectiva, con incrementos recomendados del 4 % en 2023, 3 % en 2024 y 3 % en 2025, además de cláusulas de revisión salarial de hasta el 1 % anual si la inflación supera los incrementos pactados. Sin embargo, precisamente por su relevancia, resulta necesario disponer de mecanismos de seguimiento e información sobre su cumplimiento efectivo en los distintos ámbitos negociales.

2. Deficiencias normativas o prácticas

a) Insuficiente evaluación de resultados del diálogo social.

El informe estatal enumera acuerdos, pero no aporta una valoración completa de

ejecución, cumplimiento, indicadores de impacto, sectores afectados, número de convenios desarrollados ni obstáculos detectados.

b) Falta de conexión suficiente entre consulta conjunta y negociación colectiva real.

Los acuerdos de diálogo social requieren traslación a convenios y acuerdos. Sin datos sobre dicha traslación, existe riesgo de que la consulta conjunta quede concentrada en el plano estatal y no llegue de forma suficiente a sectores, empresas y colectivos más vulnerables.

c) Transición digital: desarrollo convencional desigual.

La Ley 10/2021 remite a la negociación colectiva numerosos aspectos del trabajo a distancia, pero el informe no acredita si los convenios regulan suficientemente el teletrabajo, la desconexión digital, la compensación de gastos, la prevención de riesgos, el control horario, el derecho a la intimidad, el uso de algoritmos o el acceso sindical a la información tecnológica.

d) Transición ecológica: obligación de negociar, pero no de resultado.

La modificación del artículo 85.1 ET por el RDL 8/2024 introduce una obligación de negociar protocolos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos, pero el propio Gobierno reconoce que se trata de una obligación de medios, no de resultado. Ello exige al Comité requerir datos sobre el número de convenios que han incorporado tales protocolos, su contenido y su efectividad.

e) Necesidad de seguimiento del V AENC.

El V AENC cumple una función central de orientación de la negociación colectiva, pero su eficacia depende de su incorporación a las mesas de negociación. Debe requerirse información sobre su grado de aplicación, especialmente en salarios, cláusulas de revisión, salud laboral, transición digital y ecológica, formación y estabilidad en el empleo.

3. Conclusión solicitada al Comité

CCOO solicita al Comité que valore positivamente la existencia de un diálogo social intenso en España en los últimos años, pero que requiera al Estado información adicional sobre la aplicación efectiva de los acuerdos alcanzados.

En particular, se solicita al Comité que requiera información sobre:

- grado de implementación de los acuerdos de diálogo social;
- número de convenios colectivos que han incorporado contenidos derivados del V AENC;
- desarrollo convencional de teletrabajo, desconexión digital, gestión algorítmica y transición digital;
- desarrollo convencional de protocolos frente a catástrofes y fenómenos meteorológicos adversos;
- medidas de seguimiento, evaluación e inspección;
- participación efectiva de las organizaciones sindicales en la aplicación sectorial y empresarial de dichos acuerdos.

XI. Artículo 6, apartado 2: Negociación colectiva

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité solicita información sobre la coordinación entre niveles de negociación colectiva, el funcionamiento de las cláusulas erga omnes y mecanismos de extensión de convenios, el principio de favorabilidad, la posibilidad de que los acuerdos locales o de empresa establezcan excepciones a la ley o a convenios de nivel superior, los obstáculos a la negociación colectiva y las medidas adoptadas para superarlos.

Asimismo, el Comité solicita información específica sobre el derecho a la negociación colectiva de las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes o con características similares a las personas asalariadas, así como de los trabajadores autónomos.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español describe el modelo legal de negociación colectiva del Estatuto de los Trabajadores y destaca el papel de la eficacia general de los convenios colectivos estatutarios, la legitimación negocial y los mecanismos de adhesión y extensión previstos en el artículo 92 ET. El propio informe indica que estos mecanismos de extensión y adhesión tienen carácter excepcional y se utilizan rara vez, por falta de demanda de las posibles partes negociadoras.

En relación con los obstáculos, el Gobierno afirma que el único obstáculo real que puede dificultar la negociación colectiva en determinadas áreas o sectores es la falta de interlocutores con suficiente legitimidad, por ejemplo por ausencia de representación

legal de las personas trabajadoras, citando el caso de los artistas de espectáculos públicos. Añade que el Estatuto de los Trabajadores contiene reglas especiales para sectores sin representación suficiente, mediante la intervención de sindicatos y organizaciones empresariales más representativas.

El informe también describe el régimen de inaplicación de condiciones de convenio del artículo 82.3 ET, incluida la posibilidad de intervención de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos u órganos autonómicos cuando no exista acuerdo en el período de consultas.

Respecto de trabajadores autónomos económicamente dependientes, el Gobierno invoca la Ley 20/2007, que reconoce la posibilidad de negociar **acuerdos de interés profesional —AIP—**, señalando que tienen naturaleza contractual, están sujetos al Derecho civil, no al Derecho laboral, y tienen eficacia limitada.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que el informe estatal ofrece una descripción formal del modelo español de negociación colectiva, pero no acredita suficientemente la plena conformidad con el artículo 6.2 CSEr.

La principal insuficiencia radica en que el Gobierno reduce los obstáculos a la negociación colectiva a la falta de interlocutores legitimados. Ese enfoque es excesivamente limitado. La negociación colectiva encuentra obstáculos estructurales mucho más amplios: fragmentación empresarial, subcontratación, cadenas de valor, pequeñas empresas, plataformas digitales, falsos autónomos, trabajo doméstico, teletrabajo, rotación contractual, parcialidad, temporalidad, centros dispersos y sectores feminizados de bajos salarios.

Además, la existencia de mecanismos legales de extensión o adhesión no acredita su eficacia si el propio Gobierno reconoce que se utilizan rara vez. Desde la perspectiva del artículo 6.2, el Estado no sólo debe permitir la negociación colectiva, sino promoverla activamente cuando existen ámbitos sin negociación efectiva.

Debe valorarse positivamente la reforma laboral de 2021, que corrigió parcialmente algunos de los efectos más lesivos de la reforma de 2012, en particular la prioridad aplicativa salarial del convenio de empresa y el régimen de ultraactividad. Las alegaciones sindicales anteriores ya pusieron de relieve que la prioridad aplicativa salarial del convenio de empresa introducida en 2012 redujo la eficacia vinculante de la negociación sectorial y limitó la capacidad de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas para ordenar la estructura negocial.

No obstante, persisten problemas relevantes. En particular, el régimen de inaplicación de condiciones pactadas colectivamente sigue permitiendo, en determinadas circunstancias, desplazar condiciones convencionales mediante procedimientos que pueden concluir sin acuerdo y con intervención decisoria de órganos externos. El CEDS ya había declarado previamente la no conformidad de España por permitir a los empleadores no aplicar unilateralmente condiciones acordadas en convenios colectivos, cuestión recogida en las alegaciones sindicales del ciclo anterior.

En materia de trabajadores autónomos económicamente dependientes, la respuesta del Gobierno confirma el déficit: los acuerdos de interés profesional tienen naturaleza contractual civil y eficacia limitada. Por tanto, no ofrecen una protección equivalente a la negociación colectiva laboral, especialmente para personas que, aun formalmente autónomas, presentan dependencia económica, organizativa o tecnológica respecto de un cliente o plataforma.

2. Deficiencias normativas o prácticas

a) Presentación excesivamente formal del modelo español.

El informe describe normas de legitimación, eficacia general, extensión y adhesión, pero no acredita cobertura real, sectores sin convenio efectivo, dificultades de negociación, evolución de la cobertura ni resultados de medidas de promoción.

b) Reducción indebida de los obstáculos a la falta de interlocutores.

La falta de representación legal es un obstáculo relevante, pero no el único. La negociación colectiva también se debilita por fragmentación empresarial, subcontratación, descentralización productiva, plataformas, falsos autónomos, trabajo doméstico, microempresas, alta rotación, temporalidad y dispersión territorial.

c) Uso excepcional e insuficiente de los mecanismos de extensión y adhesión.

El artículo 92 ET permite adhesión y extensión de convenios, pero el informe reconoce que estos mecanismos rara vez se utilizan. Ello exige valorar si el Estado dispone de instrumentos suficientemente activos para garantizar negociación en sectores sin sujetos legitimados o con cobertura débil.

d) Inaplicación de condiciones pactadas colectivamente.

El régimen del artículo 82.3 ET permite la inaplicación de condiciones de convenio por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y contempla mecanismos de solución cuando no hay acuerdo, incluida la intervención de la CCNCC u órganos autonómicos. Este régimen debe ser examinado por el Comité a la luz de la fuerza vinculante de la negociación colectiva y de la previa declaración de no conformidad.

e) Persistencia de efectos de la descentralización negocial.

La reforma laboral de 2021 corrigió la prioridad aplicativa salarial del convenio de empresa, pero persisten espacios de descentralización y fragmentación negocial que pueden debilitar la cobertura real, especialmente cuando la empresa carece de representación sindical fuerte.

f) Sectores sin representación efectiva.

El propio Gobierno reconoce problemas en sectores con alta temporalidad y rotación que impiden la celebración de elecciones sindicales. Debe ampliarse el análisis a artistas, plataformas, empleo doméstico, agricultura, hostelería, cuidados, contratas, subcontratas, logística y microempresas.

g) Trabajadores autónomos económicamente dependientes y autónomos.

Los acuerdos de interés profesional no equivalen a negociación colectiva en sentido fuerte. Su naturaleza civil, eficacia limitada y dependencia de sujetos representativos débiles impiden garantizar un derecho efectivo a la negociación colectiva de TRADE, falsos autónomos y trabajadores de plataformas.

h) Plataformas digitales y gestión algorítmica.

La Ley Rider fue un avance relevante, pero el informe no acredita que la negociación colectiva cubra suficientemente la organización algorítmica del trabajo, los criterios de asignación, reputación, desconexión, sanción automatizada, transparencia y control sindical.

i) Trabajo doméstico y sectores feminizados.

La negociación colectiva tiene una penetración muy limitada en el trabajo doméstico y otros sectores feminizados de bajos salarios. La respuesta estatal no aporta medidas específicas para promover negociación colectiva efectiva en estos ámbitos.

j) Policía Nacional: conexión entre libertad sindical y negociación colectiva efectiva.

La exclusión del sindicalismo confederal en la Policía Nacional debe mencionarse también aquí, de forma breve, porque no sólo afecta al artículo 5, sino también al artículo 6. Un sindicato policial aislado, sin posibilidad de integración confederal, dispone de menor capacidad de apoyo jurídico, negociación, solidaridad, presión institucional y articulación con otros conflictos del empleo público. Por ello, la prohibición de afiliación o integración confederal puede operar como un déficit estructural de efectividad negociadora en el ámbito policial.

k) Mecanismos de promoción de la negociación colectiva.

Desde la perspectiva del artículo 6.2 de la Carta Social Europea Revisada, la promoción de la negociación colectiva exige que el Estado identifique los ámbitos en los que existen vacíos reales de cobertura, ausencia de negociación efectiva o dificultades estructurales para el ejercicio del derecho, y que adopte medidas adecuadas para remover tales obstáculos, respetando en todo caso la autonomía colectiva, la libertad sindical, la representatividad de las partes y el pluralismo sindical y empresarial.

Estas medidas no tienen que responder a un único modelo institucional, pero sí deben permitir que la negociación colectiva sea efectivamente accesible en sectores fragmentados, con alta rotación, baja representación, pequeñas empresas, subcontratación, trabajo doméstico, plataformas y otras formas de empleo con especial vulnerabilidad.

En este sentido, los acuerdos interprofesionales, los sistemas autónomos de solución de conflictos y otros instrumentos de diálogo social pueden desempeñar una función relevante de impulso, coordinación y desbloqueo de la negociación colectiva, siempre que se utilicen para favorecer la cobertura efectiva, la existencia de procesos negociadores reales y la mejora de las condiciones de trabajo, sin vaciar la autonomía de cada ámbito negocial ni sustituir la voluntad de las partes legitimadas.

Esta lógica de promoción resulta especialmente relevante cuando los déficits de negociación colectiva afectan a materias estructurales como salarios insuficientes, igualdad, salud laboral, transición digital, transición ecológica, empleo precario o sectores con baja capacidad de organización colectiva. En tales supuestos, la ausencia de negociación efectiva puede traducirse en una pérdida real de protección para las personas trabajadoras, aunque el marco normativo reconozca formalmente el derecho a negociar colectivamente.

3. Conclusión solicitada al Comité

CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la información suministrada por el Gobierno español no acredita suficientemente la plena conformidad de la situación española con el artículo 6.2 de la Carta Social Europea Revisada.

En particular, CCOO solicita que el Comité constataste que:

- el informe estatal presenta una visión excesivamente formal del modelo español de negociación colectiva;
- no se aportan datos suficientes sobre cobertura real, sectores sin convenio efectivo, evolución de la negociación colectiva ni resultados de medidas de promoción;
- los mecanismos de extensión y adhesión se utilizan rara vez y no garantizan por sí solos cobertura efectiva;
- persisten obstáculos estructurales en sectores fragmentados, precarizados, feminizados y con baja representación;
- el régimen de inaplicación de condiciones pactadas colectivamente debe ser valorado a la luz de la fuerza vinculante de la negociación colectiva;
- los acuerdos de interés profesional de trabajadores autónomos económicamente dependientes no garantizan una negociación colectiva equivalente;
- las restricciones al sindicalismo confederal en la Policía Nacional pueden debilitar la efectividad negociadora en ese ámbito.

CCOO solicita asimismo que el Comité requiera al Estado español información adicional sobre:

- tasa de cobertura de la negociación colectiva por sector, tamaño de empresa, sexo, edad, tipo de contrato y modalidad de jornada;
- sectores sin convenio colectivo aplicable o con cobertura insuficiente;
- uso efectivo de los mecanismos de extensión y adhesión de convenios;
- número de procedimientos de inaplicación de condiciones de convenio y resultado de los mismos;
- intervención de la CCNCC y órganos autonómicos;
- negociación colectiva en plataformas digitales, trabajo doméstico, contratas, subcontratas, microempresas y sectores feminizados;
- medidas para promover elecciones sindicales y representación en sectores de alta rotación;
- acuerdos de interés profesional de TRADE, número de acuerdos, cobertura, materias reguladas y eficacia práctica;
- negociación colectiva sobre transición digital, transición ecológica, algoritmos, teletrabajo, desconexión, formación y recualificación;
- situación de la negociación colectiva en la Policía Nacional y efectos de la exclusividad sindical sobre la capacidad negociadora.

Finalmente, CCOO solicita al Comité que inste al Estado español a reforzar la promoción activa de la negociación colectiva mediante medidas específicas para sectores sin cobertura suficiente, mecanismos más eficaces de extensión, protección de la fuerza vinculante de lo pactado, refuerzo de la representación sindical en sectores precarizados y garantía de negociación colectiva efectiva para trabajadores autónomos económicamente dependientes, plataformas y colectivos situados en la frontera entre trabajo autónomo y asalariado.

XII. Artículo 6, apartado 4. Acción colectiva

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información sobre:

- a) los sectores en los que está prohibido el derecho de huelga;
- b) los sectores en los que existen restricciones al derecho de huelga;
- c) los sectores en los que existe obligación de mantener servicios mínimos;
- d) las normas aplicables y su aplicación práctica, incluida la jurisprudencia pertinente;
- e) la posibilidad de prohibir una huelga mediante medidas cautelares u otras medidas adoptadas por tribunales, órganos administrativos u órganos arbitrales, así como el número y alcance de las decisiones adoptadas durante los últimos doce meses.

La pregunta del Comité debe interpretarse a la luz de las anteriores conclusiones de no conformidad relativas a España. En particular, el CEDS ya declaró la no conformidad de España con el artículo 6.4 por la previsión de arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga en términos que exceden los límites admisibles, y por la prohibición absoluta del derecho de huelga de la policía.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español reconoce que el derecho de huelga se encuentra todavía regulado, en lo esencial, por el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, norma preconstitucional interpretada por la jurisprudencia constitucional.

El informe estatal identifica como sectores o colectivos en los que está prohibido el derecho de huelga: Fuerzas Armadas, Guardia Civil, jueces, magistrados y fiscales, y miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado. El Gobierno sostiene que dicha prohibición se vincula con sus funciones esenciales para el mantenimiento del orden constitucional.

En cuanto a restricciones, el informe menciona sectores cuya actividad afecta a la seguridad, la salud o el funcionamiento básico del Estado, tales como transporte aéreo, ferroviario, marítimo y terrestre, sanidad, educación pública, medios de comunicación públicos y servicios públicos esenciales en general. En estos ámbitos, el derecho de huelga no estaría prohibido, pero quedaría limitado por la imposición de servicios mínimos.

Respecto de los servicios mínimos, el Gobierno indica que no existe una lista cerrada de sectores, pero menciona como habituales sanidad, transporte público, seguridad y emergencias, telecomunicaciones, suministro de agua, electricidad y gas, entre otros. Añade que la fijación corresponde a la autoridad gubernativa competente y que los servicios mínimos pueden ser impugnados judicialmente cuando resulten excesivos o desproporcionados.

Sobre la posibilidad de prohibir una huelga mediante medidas cautelares, el informe sostiene que las autoridades administrativas no pueden prohibir el ejercicio del derecho de huelga y que una prohibición administrativa sería inconstitucional. No obstante, admite que los tribunales pueden acordar medidas cautelares de suspensión en circunstancias absolutamente excepcionales, citando como ejemplo una huelga en la liga de fútbol profesional en 2015.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la respuesta del Gobierno español es **insuficiente** para acreditar la conformidad con el artículo 6.4 de la Carta Social Europea Revisada.

El informe estatal presenta el régimen español como si las restricciones al derecho de huelga quedaran suficientemente controladas por la jurisprudencia constitucional y por la posibilidad de impugnación judicial. Sin embargo, esa presentación no permite responder adecuadamente a las objeciones ya formuladas por el CEDS.

El primer problema es la persistencia del **artículo 10 del Real Decreto-ley 17/1977**, que permite la imposición de arbitraje obligatorio para poner fin a una huelga. La no conformidad no desaparece porque el Gobierno afirme que no se ha utilizado recientemente. La incompatibilidad deriva de la existencia misma de una habilitación legal amplia y vaga, susceptible de neutralizar la huelga como instrumento de presión colectiva.

El CEDS ya declaró la práctica española contraria al artículo 6.4 en las Conclusiones XX-3 (2022).

El segundo problema se refiere a los **servicios mínimos**. La impugnación judicial posterior no garantiza la efectividad del derecho de huelga. Cuando los servicios mínimos se fijan de forma abusiva o desproporcionada, la huelga se desarrolla ya neutralizada; una eventual sentencia estimatoria posterior no repara plenamente la pérdida de eficacia del conflicto. Las alegaciones sindicales anteriores ya pusieron de relieve que los servicios mínimos impuestos en servicios esenciales han alcanzado en ocasiones porcentajes del 80 %, 90 % o incluso 100 %, y que, aunque los tribunales reconozcan posteriormente el exceso, el derecho de huelga ya ha sido recortado de forma irreversible.

El tercer problema es la amplitud con la que se califica un servicio como esencial. Las alegaciones sindicales anteriores destacaron correctamente que ningún servicio es esencial en abstracto y para todo tipo de huelga; la esencialidad depende del ámbito, duración, incidencia y contexto del conflicto. No es lo mismo una huelga general que una huelga sectorial o de empresa.

El cuarto problema se refiere a las prohibiciones absolutas. El CEDS ya ha declarado la no conformidad por la prohibición absoluta del derecho de huelga de la policía. El ORC 15/2026 sobre libertad sindical en la Policía Nacional recuerda que el Comité exige razones especialmente fuertes para justificar prohibiciones absolutas en el ámbito policial y que no acepta restricciones automáticas basadas únicamente en la condición policial.

2. Deficiencias normativas o prácticas

a) Arbitraje obligatorio del artículo 10 RDL 17/1977

La principal deficiencia es la persistencia formal del arbitraje obligatorio.

El CEDS ya declaró que España no era conforme con el artículo 6.4 porque la legislación autoriza al Gobierno a recurrir al arbitraje para poner fin a una huelga en casos que exceden los límites admisibles.

Esta situación no ha sido corregida normativamente. El artículo 10 RDL 17/1977 sigue permitiendo al Gobierno imponer un arbitraje obligatorio en supuestos formulados con amplitud —por ejemplo, grave perjuicio para la economía nacional, prolongación del conflicto o irreconciliabilidad de las posiciones—. El ORC 12/2025 destaca que esta previsión permite una injerencia pública en el conflicto que puede impedir el ejercicio efectivo del derecho de huelga.

La falta de uso reciente no elimina la no conformidad. Una restricción legal incompatible con la Carta sigue siendo problemática mientras permanezca vigente y pueda aplicarse.

b) Servicios mínimos: riesgo de neutralización práctica del derecho de huelga

El informe estatal admite que la fijación de servicios mínimos es habitual en sectores esenciales y que no existe una lista cerrada.

CCOO considera que el problema no es la existencia de servicios mínimos en sí misma, sino su fijación desproporcionada, insuficientemente motivada o expansiva.

Los servicios mínimos deben garantizar únicamente la preservación de derechos o bienes constitucionalmente indispensables de la comunidad, sin vaciar el contenido del derecho de huelga. Sin embargo, en la práctica, la autoridad gubernativa puede imponer niveles de actividad que reducen sustancialmente la capacidad de presión de la huelga. La eventual impugnación judicial resulta habitualmente tardía, porque la resolución se produce cuando la huelga ya ha finalizado o cuando el efecto lesivo ya se ha producido.

c) Concepto expansivo de servicio esencial

El informe estatal enumera sectores amplios —sanidad, transporte, educación pública, medios de comunicación públicos, telecomunicaciones, suministros—, pero no explica suficientemente cómo se determina en cada caso la esencialidad, ni cómo se ponderan ámbito, duración, intensidad, disponibilidad de servicios alternativos y derechos afectados.

La esencialidad no debe predicarse en abstracto del sector, sino de la concreta afectación de la huelga a derechos fundamentales, libertades públicas o bienes constitucionales básicos. La ampliación indiscriminada de sectores esenciales convierte la excepción en regla y restringe indebidamente el derecho de huelga.

d) Impugnación judicial tardía e insuficiente reparación

La posibilidad de impugnar servicios mínimos ante los tribunales no garantiza por sí sola la efectividad del derecho. El problema esencial es temporal: la huelga tiene una eficacia ligada al momento del conflicto. Si la sentencia llega después de la huelga, la reparación es incompleta.

Por ello, el Estado debe acreditar mecanismos judiciales urgentes, efectivos y materialmente reparadores, así como medidas para evitar la reiteración administrativa de servicios mínimos anulados.

e) Determinación de servicios mínimos y participación del comité de huelga

En huelgas en servicios esenciales, la resolución administrativa no puede concretar el número exacto de trabajadores ni precisar los trabajadores concretos que deben atender los servicios mínimos, pudiendo fijar criterios o pautas generales en determinadas huelgas. Asimismo, se subraya que la empresa tampoco puede determinar unilateralmente los trabajadores adscritos a servicios esenciales, siendo necesaria la participación del comité de huelga.

Esta línea jurisprudencial es relevante, pero también evidencia la necesidad de reforzar garantías. Si la empresa concreta unilateralmente las personas designadas, si selecciona trabajadores significados en la huelga o si excede los criterios fijados por la autoridad gubernativa, el derecho queda lesionado. El informe estatal no aporta datos sobre estos supuestos ni sobre procedimientos de tutela de derechos fundamentales promovidos por tal causa.

f) Sustitución de huelguistas, desvío de producción y neutralización empresarial

La efectividad del derecho de huelga no sólo se ve afectada por servicios mínimos o arbitraje obligatorio. También puede ser neutralizada mediante prácticas empresariales como sustitución interna o externa de huelguistas, desvío de producción, utilización abusiva de contratas, reorganización artificial de tareas, refuerzo de mandos o externalización de actividad.

El informe estatal no aporta información suficiente sobre actuaciones inspectoras, procesos judiciales, sanciones o medidas preventivas frente a estas prácticas.

g) Prohibiciones absolutas o cuasi absolutas en determinados colectivos

El Gobierno identifica colectivos excluidos del derecho de huelga, entre ellos Fuerzas Armadas, Guardia Civil, jueces, magistrados y fiscales, y miembros de los Cuerpos y Fuerzas de Seguridad del Estado.

CCOO considera que estas restricciones deben ser examinadas con arreglo al principio de necesidad democrática y proporcionalidad. En particular, la prohibición absoluta en la policía ya fue considerada no conforme por el CEDS.

Cabe solicitar que el Comité reitere que no basta invocar de forma genérica seguridad pública, orden constitucional o carácter armado; el Estado debe justificar por qué no son posibles restricciones menos intensas, garantías de servicios esenciales o mecanismos alternativos efectivos de acción colectiva.

CCOO considera que el Comité debería requerir una justificación específica y diferenciada de cada una de estas prohibiciones o restricciones, evitando una invocación genérica de la seguridad pública, el orden constitucional o el funcionamiento del Estado

3. Conclusión solicitada al Comité

CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la información suministrada por el Gobierno español no acredita suficientemente la plena conformidad de la situación española con el artículo 6.4 de la Carta Social Europea Revisada.

En particular, CCOO solicita que el Comité constate que:

- Persiste vigente el arbitraje obligatorio del artículo 10 RDL 17/1977, ya declarado contrario al artículo 6.4 por el CEDS.
- La falta de utilización reciente del arbitraje obligatorio no corrige la no conformidad mientras la habilitación legal siga vigente.
- El sistema de servicios mínimos permite restricciones desproporcionadas que pueden neutralizar la eficacia de la huelga.
- La impugnación judicial posterior de servicios mínimos no repara suficientemente la lesión cuando la huelga ya se ha celebrado.
- No se aporta información suficiente sobre prácticas empresariales de sustitución de huelguistas, desvío de producción, uso abusivo de contratas o neutralización del conflicto.
- No se justifica suficientemente la proporcionalidad de prohibiciones absolutas o cuasi absolutas del derecho de huelga en determinados colectivos, especialmente la policía.
- No se aporta información completa sobre medidas cautelares judiciales solicitadas o acordadas durante los últimos doce meses.

CCOO solicita asimismo que el Comité requiera al Estado español información adicional sobre:

- número de huelgas afectadas por servicios mínimos durante los últimos cinco años;
- sectores afectados y porcentajes de actividad o plantilla incluidos en servicios mínimos;
- resoluciones judiciales anulando o corrigiendo servicios mínimos;
- tiempo medio de resolución judicial de impugnaciones;
- mecanismos de reparación cuando la sentencia se dicta después de celebrada la huelga;
- procedimientos por sustitución de huelguistas, desvío de producción, externalización abusiva o neutralización empresarial;
- actuaciones inspectoras y sanciones en materia de vulneración del derecho de huelga;

- solicitudes y decisiones sobre medidas cautelares de suspensión o limitación de huelga en los últimos doce meses;
- aplicación o no del artículo 10 RDL 17/1977 y razones para mantenerlo vigente;
- justificación específica de las prohibiciones absolutas del derecho de huelga en cuerpos policiales y otros colectivos.

Finalmente, CCOO solicita al Comité que inste al Estado español a adoptar una regulación actualizada, democrática y plenamente compatible con la Carta Social Europea Revisada, que:

- derogue o reformule el arbitraje obligatorio del artículo 10 RDL 17/1977;
- garantice que los servicios mínimos sean estrictamente necesarios, proporcionados, motivados y negociados con participación del comité de huelga;
- establezca mecanismos judiciales urgentes y reparadores;
- impida la sustitución de huelguistas y otras prácticas de neutralización empresarial;
- revise las prohibiciones absolutas del derecho de huelga conforme a criterios de necesidad y proporcionalidad;
- asegure que las restricciones al derecho de huelga no vacíen la función constitucional, sindical y convencional de la acción colectiva.

XIII. Artículo 20. Derecho a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres

Pregunta formulada por el CEDS

El Comité Europeo de Derechos Sociales solicita al Estado español información sobre las medidas adoptadas para promover una mayor participación de las mujeres en el mercado laboral y reducir la segregación de género, tanto horizontal como vertical. También solicita información y datos estadísticos que permitan valorar el impacto de dichas medidas y los avances logrados en la incorporación de las mujeres a una gama más amplia de puestos de trabajo y ocupaciones.

Asimismo, el Comité requiere información sobre las medidas destinadas a promover una paridad efectiva en la representación de mujeres y hombres en puestos de toma de decisiones, tanto en el sector público como en el privado; sobre la aplicación de dichas medidas; y sobre los avances logrados para garantizar dicha paridad.

Finalmente, el Comité solicita datos estadísticos sobre la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas y en puestos directivos de

las instituciones públicas. El borrador de alegaciones ya recoge expresamente estas tres cuestiones como objeto del artículo 20.

Síntesis de la respuesta del Gobierno español

El Gobierno español invoca la Ley Orgánica 3/2007, de igualdad efectiva entre mujeres y hombres, como marco general para promover la participación de las mujeres en el empleo y combatir la segregación de género. El informe destaca los planes de igualdad, obligatorios en empresas de 50 o más personas trabajadoras, como instrumento dirigido a diagnosticar desigualdades y adoptar medidas correctoras, incluidas las relativas a infrarrepresentación femenina en determinados puestos o niveles de responsabilidad.

El informe también invoca la Ley Orgánica 2/2024, de 1 de agosto, sobre representación equitativa y presencia equilibrada de mujeres y hombres, como norma que refuerza las obligaciones de paridad en órganos de decisión. Según la respuesta estatal, en el ámbito privado las grandes empresas deben procurar que sus consejos de administración se ajusten al principio de presencia equilibrada, entendido como una participación mínima del 40 % de mujeres y del 40 % de hombres.

En cuanto a datos de participación en el mercado de trabajo, el Gobierno señala que la tasa de empleo de las mujeres de 16 a 64 años alcanzó el 62,6 % en 2024, la cifra más alta de la serie, y que la brecha de género en la tasa de empleo se situó en 9,2 puntos porcentuales en 2024. También indica que, comparando 2024 con 2015, la tasa de empleo femenina aumentó en todos los grupos de edad, especialmente entre mujeres de 55 a 64 años y de 45 a 54 años.

Respecto de la segregación ocupacional, el informe gubernamental señala que las mujeres se concentran especialmente en empleos de contabilidad, administrativos y otros empleados de oficina —67,3 %—, restauración, servicios personales, seguridad y ventas —59,7 %—, y que en la categoría de directores y gerentes representan el 34,4 %, con un aumento de 3 puntos porcentuales en 2024 respecto de 2015.

1. Valoración sindical de suficiencia

CCOO considera que la respuesta del Gobierno español acredita avances normativos y ciertos progresos estadísticos, pero no permite concluir que España garantice de forma suficiente la plena efectividad del artículo 20 de la Carta Social Europea Revisada.

El aumento de la tasa de empleo femenina es relevante, pero no basta para acreditar igualdad real de oportunidades. La cuestión central no es sólo si más mujeres participan en el mercado de trabajo, sino **en qué condiciones participan**, en qué sectores se

concentran, qué tipo de jornada y contrato tienen, qué posibilidades de promoción profesional alcanzan, qué acceso tienen a puestos de responsabilidad y cómo inciden sobre sus trayectorias laborales los cuidados, la parcialidad, la temporalidad y la segregación ocupacional.

La respuesta estatal se apoya en instrumentos normativos importantes —planes de igualdad, Ley Orgánica 3/2007 y Ley Orgánica 2/2024—, pero no aporta información suficiente sobre su aplicación efectiva. No se indica cuántas empresas obligadas tienen planes de igualdad registrados y vigentes, cuántos planes contienen medidas efectivas frente a segregación horizontal y vertical, qué resultados han producido, qué medidas inspectoras se han adoptado, qué sanciones se han impuesto ni qué impacto real han tenido sobre promoción, clasificación profesional, formación y acceso a puestos directivos.

Además, la segregación ocupacional persiste con intensidad. El propio informe del Gobierno reconoce concentraciones femeninas muy elevadas en ocupaciones administrativas y de servicios, mientras que las mujeres sólo representan el 34,4 % en dirección y gerencia. Esta información confirma que el incremento general de empleo femenino no se ha traducido todavía en una distribución equilibrada de mujeres y hombres en el conjunto de sectores, ocupaciones y niveles jerárquicos.

La igualdad retributiva depende de la igualdad de oportunidades: si las mujeres se concentran en sectores feminizados, empleo a tiempo parcial, trabajos de menor valoración, puestos con menor acceso a complementos y niveles inferiores de responsabilidad, la brecha salarial se reproduce aunque existan formalmente registros retributivos o auditorías salariales. El informe sindical sobre brecha salarial utilizado en el artículo 4.3 permite sostener precisamente que parcialidad, segregación y complementos salariales son factores estructurales de desigualdad.

2. Deficiencias normativas o prácticas

a) Participación femenina en el empleo: mejora cuantitativa, pero persistencia de desigualdad estructural

La tasa de empleo femenina ha mejorado y se situó en 2024 en el 62,6 %, con una brecha de empleo de 9,2 puntos porcentuales. Sin embargo, estos datos no acreditan por sí solos igualdad de oportunidades.

El Comité debe valorar no sólo el acceso al empleo, sino la calidad de la inserción laboral: jornada, estabilidad, salario, promoción, salud laboral, conciliación, cualificación, sector, ocupación y acceso a responsabilidades. Una mejora agregada de la tasa de empleo puede

coexistir con segregación, parcialidad involuntaria, concentración en sectores de bajos salarios y menores oportunidades de carrera.

b) Persistencia de segregación horizontal

El informe estatal confirma la concentración femenina en determinadas ocupaciones. Las mujeres alcanzan el 67,3 % en empleos administrativos y de oficina, y el 59,7 % en restauración, servicios personales, seguridad y ventas.

Esta concentración evidencia que las medidas adoptadas no han eliminado la segregación horizontal. Las mujeres siguen sobrerrepresentadas en actividades de cuidados, atención, administración, limpieza, comercio, hostelería y servicios personales, y continúan infrarrepresentadas en sectores industriales, tecnológicos, técnicos, energéticos, transporte, construcción, mantenimiento y determinados ámbitos de alta remuneración.

El Estado debe acreditar medidas específicas para diversificar las trayectorias profesionales de las mujeres, incluyendo orientación educativa y profesional, formación, recualificación, acceso a sectores tecnológicos y transición ecológica, eliminación de sesgos en selección y promoción, y medidas convencionales sectoriales.

c) Persistencia de segregación vertical y techo de cristal

El dato gubernamental de que las mujeres representan el 34,4 % en la categoría de directores y gerentes muestra una clara infrarrepresentación en puestos de dirección, pese a la mejora de 3 puntos desde 2015.

Ello demuestra que persiste segregación vertical. La igualdad de oportunidades exige analizar el acceso a mandos intermedios, dirección, alta dirección, consejos de administración, órganos de selección, puestos de libre designación, jefaturas, carrera profesional y promoción interna.

El informe no aporta información suficiente sobre los obstáculos que impiden la promoción: disponibilidad horaria, penalización de cuidados, sesgos en evaluación de desempeño, menor acceso a redes informales de poder, interrupciones de carrera, parcialidad, segregación en puestos de base y falta de corresponsabilidad.

d) Planes de igualdad: existencia normativa sin evaluación suficiente de resultados

Los planes de igualdad son un instrumento central, pero su eficacia depende de su contenido, negociación, diagnóstico, medidas, calendario, indicadores y seguimiento. El Gobierno se limita a describir su obligatoriedad para empresas de 50 o más personas trabajadoras.

CCOO considera necesario que el Comité requiera información sobre:

- número de empresas obligadas y número de planes registrados;
- planes caducados o no renovados;
- planes negociados con representación sindical frente a planes impuestos o bloqueados;
- medidas específicas contra segregación horizontal y vertical;
- indicadores de cumplimiento;
- medidas de promoción profesional y formación;
- medidas de corresponsabilidad;
- actuaciones inspectoras y sanciones;
- resultados efectivos en presencia de mujeres en puestos de responsabilidad.

Sin estos datos, la existencia formal de planes de igualdad no acredita cumplimiento material del artículo 20.

e) Paridad en puestos de decisión: avance normativo, pero insuficiencia de información sobre aplicación

La Ley Orgánica 2/2024 introduce un marco reforzado de presencia equilibrada y fija la referencia del 40 % en consejos de administración de grandes empresas. Este avance debe valorarse positivamente.

No obstante, el informe no acredita suficientemente su aplicación real. El Comité solicita datos sobre la proporción de mujeres en los consejos de administración de las mayores empresas cotizadas y en puestos directivos de instituciones públicas. La respuesta estatal debe ofrecer información desagregada, actualizada y verificable sobre:

- empresas obligadas;
- grado de cumplimiento del 40 %;
- evolución anual;
- sectores con mayor incumplimiento;
- medidas correctoras;
- sanciones o consecuencias jurídicas;
- presencia de mujeres en presidencias, consejerías ejecutivas y alta dirección, no sólo en consejos;
- presencia de mujeres en puestos directivos de Administraciones, organismos públicos, empresas públicas y universidades.

La mera invocación de la Ley Orgánica 2/2024 no permite conocer su eficacia.

f) Parcialidad feminizada y cuidados como obstáculo estructural

Como se indicó en el artículo 4.3, la parcialidad feminizada es un factor central de desigualdad. El informe sindical sobre brecha salarial constata que el 69 % del empleo a jornada parcial recae en mujeres, con una tasa de parcialidad femenina del 32,1 %, frente al 13,1 % masculina.

Desde el artículo 20, esta cuestión debe analizarse no como problema retributivo, sino como obstáculo a la igualdad de oportunidades. El trabajo a tiempo parcial reduce ingresos, experiencia acumulada, promoción, acceso a formación, complementos, estabilidad y protección social. Además, cuando está vinculado a cuidados o ausencia de servicios públicos suficientes, refleja una desigual distribución social del trabajo reproductivo.

La igualdad de oportunidades exige medidas de corresponsabilidad, servicios públicos de cuidados, permisos retribuidos suficientes, adaptación de jornada sin penalización, promoción profesional compatible con responsabilidades familiares y eliminación de sesgos empresariales contra quienes ejercen derechos de conciliación.

g) Derechos de conciliación y riesgo de penalización profesional

El ejercicio de derechos de conciliación puede generar efectos adversos sobre carrera, promoción, complementos o evaluación del desempeño. Los que complementos o sistemas de objetivos vinculados al absentismo computaban permisos de conciliación, generando discriminación indirecta por razón de sexo al afectar de forma mayoritaria a trabajadoras.

Esta cuestión debe incorporarse al artículo 20 porque conecta directamente igualdad de oportunidades y carrera profesional. Si el ejercicio de permisos, reducciones, adaptaciones o ausencias por cuidados perjudica objetivos, productividad, pluses o promoción, la igualdad formal queda neutralizada por mecanismos aparentemente neutros que penalizan a quienes asumen cuidados, mayoritariamente mujeres.

h) Transición digital y ecológica: riesgo de reproducir segregaciones

La igualdad de oportunidades debe proyectarse sobre las transiciones digital y ecológica. No basta con promover empleo femenino en términos generales; es necesario garantizar que las mujeres accedan a sectores emergentes, tecnológicos, industriales, energéticos y de alto valor añadido.

El informe no acredita suficientemente medidas para evitar que las nuevas oportunidades vinculadas a digitalización, inteligencia artificial, datos, ciberseguridad, transición energética, rehabilitación, movilidad sostenible o economía verde se asignen de forma predominante a hombres, reproduciendo la segregación horizontal en nuevos sectores.

i) Falta de datos suficientemente desagregados

La respuesta estatal ofrece algunos datos agregados, pero no resulta suficiente para valorar la efectividad del artículo 20.

CCOO considera necesario disponer de información desagregada por:

- edad;
- sector;
- ocupación;
- nivel profesional;
- tipo de contrato;
- jornada completa/parcial;
- nacionalidad u origen migrante, con garantías estadísticas adecuadas;
- discapacidad;
- tamaño de empresa;
- existencia de plan de igualdad;
- sector público/privado;
- comunidad autónoma;
- presencia sindical;
- responsabilidades familiares.

Sin esta desagregación, las mejoras agregadas pueden ocultar desigualdades persistentes en colectivos concretos.

3. Conclusión solicitada al Comité

CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que declare que la información suministrada por el Gobierno español no acredita suficientemente la plena conformidad de la situación española con el artículo 20 de la Carta Social Europea Revisada.

En particular, CCOO solicita que el Comité constate que:

- el aumento de la tasa de empleo femenina no acredita por sí solo igualdad real de oportunidades;
- persisten segregación horizontal y vertical relevantes;
- las mujeres siguen concentradas en ocupaciones administrativas, de servicios, cuidados y sectores feminizados, y continúan infrarrepresentadas en dirección y gerencia;
- no se aporta información suficiente sobre la efectividad real de los planes de igualdad;
- no se acredita suficientemente la aplicación práctica de la Ley Orgánica 2/2024 en consejos de administración, alta dirección y puestos directivos públicos;

- la parcialidad feminizada y la desigual distribución de cuidados siguen operando como obstáculos estructurales;
- no se aportan datos suficientes sobre penalización profesional derivada del ejercicio de derechos de conciliación;
- no se acredita una estrategia suficiente para garantizar presencia femenina en sectores tecnológicos, industriales, digitales y ecológicos emergentes.

CCOO solicita asimismo que el Comité requiera al Estado español información adicional sobre:

- evolución de la tasa de empleo femenina y brecha de empleo por edad, sector y tipo de jornada;
- segregación horizontal por ramas de actividad y ocupaciones;
- segregación vertical por niveles profesionales, mandos intermedios, dirección y alta dirección;
- número de planes de igualdad registrados, vigentes, caducados o pendientes;
- medidas contenidas en los planes frente a segregación y promoción profesional;
- actuaciones inspectoras y sanciones por incumplimientos de planes de igualdad;
- presencia de mujeres en consejos de administración de las mayores empresas cotizadas;
- presencia de mujeres en presidencias, consejerías ejecutivas y alta dirección;
- presencia de mujeres en puestos directivos de instituciones públicas;
- impacto de la Ley Orgánica 2/2024 y grado de cumplimiento del umbral del 40 %;
- parcialidad involuntaria, cuidados y ejercicio de derechos de conciliación;
- medidas para evitar penalización en promoción, objetivos, complementos o evaluación del desempeño;
- participación de mujeres en sectores vinculados a transición digital y ecológica.

Finalmente, CCOO solicita al Comité que inste al Estado español a reforzar las políticas de igualdad de oportunidades mediante medidas efectivas de corresponsabilidad, reducción de la parcialidad involuntaria, garantía de servicios públicos de cuidados, revisión de sistemas de promoción y evaluación profesional, control efectivo de planes de igualdad, eliminación de sesgos en clasificación y carrera, y medidas específicas para asegurar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de decisión públicos y privados.

En conclusión, CCOO considera que España ha desarrollado un marco normativo relevante en materia de igualdad de oportunidades, pero la información aportada por el Gobierno no demuestra suficientemente su efectividad. La persistencia de segregación horizontal y vertical, la infrarrepresentación femenina en dirección y gerencia, la parcialidad feminizada, la penalización asociada a cuidados y la falta de datos suficientes sobre aplicación real de los planes de igualdad y de la Ley Orgánica 2/2024 justifican que el Comité requiera información adicional y medidas correctoras específicas.

XIV. Cuestión transversal. Efectividad de los derechos protegidos por la Carta Social Europea Revisada y demoras estructurales en la jurisdicción social

Planteamiento general

CCOO considera necesario incorporar una cuestión transversal que afecta a la efectividad real del conjunto de los derechos laborales y sociales protegidos por la Carta Social Europea Revisada: las demoras estructurales en la respuesta judicial de la jurisdicción social.

La Carta Social Europea Revisada no puede ser evaluada únicamente desde la perspectiva de la existencia formal de normas laborales, de políticas públicas, de actividad inspectora o de mecanismos de negociación colectiva. La efectividad de los derechos exige también que, cuando dichos derechos son vulnerados, las personas trabajadoras, las personas beneficiarias de prestaciones y las organizaciones sindicales dispongan de **vías judiciales accesibles, rápidas y eficaces para obtener tutela, reparación y cumplimiento**.

Y además, la efectividad de los derechos reconocidos en la Carta Social Europea Revisada exige que los estándares interpretativos establecidos por el Comité Europeo de Derechos Sociales sean tomados en consideración de forma real por los poderes públicos y por los órganos internos llamados a aplicar los derechos laborales y sociales.

En el sistema español, la jurisdicción social constituye la garantía institucional ordinaria para la exigibilidad de derechos laborales, sindicales, de Seguridad Social, igualdad, salud laboral, tutela antidiscriminatoria, libertad sindical, negociación colectiva y acción colectiva. Por ello, las demoras estructurales en dicha jurisdicción inciden directamente sobre la efectividad de los derechos protegidos por la Carta.

De acuerdo con los datos de que disponen los Servicios Jurídicos de CCOO, la demora judicial en el orden social es un problema estructural que trasciende situaciones aisladas de órganos concretos y que revela una insuficiencia persistente de capacidad del sistema para ofrecer respuestas en plazos compatibles con la naturaleza de los derechos afectados. La jurisdicción social se ha convertido en un punto crítico de efectividad del Estado de Derecho en el ámbito laboral, en la medida en que el retraso estructural erosiona la tutela judicial efectiva y reduce la exigibilidad real de los derechos laborales individuales y colectivos.

1. Relevancia para el sistema de control de la Carta Social Europea Revisada

CCOO considera que esta cuestión debe ser evaluada por el Comité Europeo de Derechos Sociales en el marco del seguimiento periódico del cumplimiento de la Carta.

El control de conformidad no debe limitarse a verificar si el Estado dispone de legislación laboral formalmente adecuada. Debe valorar también si existen mecanismos efectivos para hacer valer los derechos protegidos. Una norma laboral puede reconocer un derecho, pero si la respuesta judicial frente a su incumplimiento llega tarde, de forma territorialmente desigual o cuando el daño ya se ha consolidado, la protección se debilita materialmente.

Esta dimensión afecta, entre otros, a los derechos examinados en las presentes alegaciones:

- el derecho a una jornada razonable y al descanso efectivo;
- el derecho a condiciones de trabajo seguras y saludables;
- la igualdad retributiva y de oportunidades entre mujeres y hombres;
- la libertad sindical;
- la negociación colectiva;
- el derecho de huelga y acción colectiva;
- la protección frente a despidos, modificaciones sustanciales, represalias o vulneraciones de derechos fundamentales;
- la protección social y las prestaciones de Seguridad Social.

Las demoras judiciales no son, por tanto, una cuestión externa a la Carta. Constituyen un factor que condiciona la efectividad práctica de todos los derechos sociolaborales protegidos por ella.

2. Datos que evidencian la dimensión estructural del problema

Usando datos oficiales del CONSEJO GENERAL DEL PODER JUDICIAL con datos internos de los Servicios Jurídicos de CCOO —SERVIJUR—permite apreciar no sólo la duración media de asuntos terminados, sino también la demora real de procedimientos en curso y su concreción territorial.

Según el CGPJ en 2024 muestran que la duración estimada de los asuntos ante los Juzgados de lo Social pasó de 11,1 meses en 2023 a 11,4 meses en 2024. La desagregación por materias revela tiempos especialmente elevados: 19,8 meses en accidentes de

trabajo, enfermedad profesional y prevención de riesgos laborales; 16,3 meses en impugnación de actos administrativos laborales y de Seguridad Social; 14,5 meses en reclamaciones de cantidad; 12,8 meses en Seguridad Social; y 8,2 meses en despidos, pese a su naturaleza preferente.

Los datos SERVIJUR-CCOO 2026 muestran una situación aún más expresiva desde la perspectiva de la tutela real: Se analiza exclusivamente **la demora en la celebración el juicio**, sin computar el tiempo para dictar sentencia, ni los recursos -que en caso de interponerse, adicionan meses o años hasta la firmeza, ni tampoco los plazos de ejecución.

En reclamación de salarios y reconocimiento de derechos, la demora en celebrar un juicio media estatal alcanza 450,4 días —15 meses—; en despido individual, 375,3 días —12,5 meses—; en Seguridad Social, 389,7 días —13 meses—; en derechos fundamentales, 215,1 días —7,2 meses—; y en modificación sustancial y movilidad geográfica, 204,4 días —6,8 meses—.

- En reclamación de salarios y reconocimiento de derechos, la demora media estatal alcanza 450,4 días, equivalentes a 15,0 meses, con 1.676 expedientes analizados y 41 provincias en colapso funcional. Se trata del bloque más voluminoso de la explotación y muestra que los procedimientos ordinarios que canalizan salarios, diferencias retributivas, existencia de relación laboral, sucesión de empresa y otros derechos económicos o profesionales llegan al juicio en plazos incompatibles con una tutela rápida y efectiva.
- En despido individual, pese a su carácter urgente y preferente, la demora media estatal alcanza 375,3 días, equivalentes a 12,5 meses, con 1.155 expedientes analizados y 29 provincias en colapso funcional. Este dato revela una pérdida material de eficacia de la preferencia procesal: la impugnación del despido se resuelve judicialmente cuando la pérdida del empleo ya ha desplegado durante meses sus efectos económicos y profesionales.
- En Seguridad Social, la demora media agregada se sitúa en 389,7 días, equivalentes a 13,0 meses, con 583 expedientes y 36 provincias en colapso funcional. La gravedad de este dato deriva de la naturaleza protectora de las prestaciones afectadas: desempleo, jubilación, incapacidad permanente, contingencias, altas médicas y otras prestaciones vinculadas a situaciones de necesidad o pérdida de rentas.
- También las materias de tutela reforzada muestran tiempos incompatibles con su función. En derechos fundamentales, la demora media estatal es de 215,1 días,

equivalentes a 7,2 meses, lo que sitúa esta modalidad procesal en colapso funcional pese a su carácter urgente y preferente. En modificación sustancial y movilidad geográfica, la media alcanza 204,4 días, equivalentes a 6,8 meses, de modo que la revisión judicial de decisiones empresariales de aplicación inmediata llega cuando la medida ya ha desplegado sus efectos durante un periodo prolongado.

Se aprecia una fuerte desigualdad territorial. Determinadas comunidades y provincias aparecen reiteradamente en situación de demora lesiva o colapso funcional, de modo que una misma pretensión laboral o de Seguridad Social puede obtener señalamiento en plazos razonables en unos territorios y quedar diferida durante más de un año, e incluso cerca de dos años, en otros.

La situación no es coyuntural. En 2025, ingresaron en los Juzgados de lo Social 452.786 asuntos y se resolvieron 408.173, lo que dejó un diferencial negativo de 44.613 asuntos. La pendencia final pasó de 389.639 asuntos en 2023 a 442.302 en 2024 y a 483.334 en 2025, lo que confirma que el sistema no está reduciendo la acumulación, sino consolidando una bolsa creciente de asuntos pendientes.

3. Efectos materiales sobre los derechos laborales protegidos por la Carta

La demora judicial produce una lesión que no es meramente procesal. Afecta al contenido material de los derechos laborales y sociales.

- En reclamaciones salariales, el retraso judicial priva de eficacia reparadora al derecho al salario y puede forzar acuerdos a la baja por necesidad económica inmediata.
- En despidos, la respuesta judicial tardía llega cuando la pérdida del empleo ya ha desplegado durante meses sus efectos económicos, profesionales y personales. En estos supuestos, la prolongación del procedimiento puede situar a la persona trabajadora durante meses o incluso años en una posición de incertidumbre, sin conocer si finalmente se producirá la readmisión o la extinción indemnizada de la relación laboral.

La gravedad de este efecto se incrementa cuando se toma en consideración que el Comité Europeo de Derechos Sociales ya ha fijado, respecto de España, un estándar material de reparación adecuada y suficientemente disuasoria frente al despido sin causa válida, en las decisiones sobre el fondo dictadas en las reclamaciones colectivas UGT c. España, n.º 207/2022, y CCOO c. España, n.º

218/2022, y que el Comité de Ministros ha instado al Estado a adoptar las medidas necesarias para dar cumplimiento a dichos pronunciamientos.

En este contexto, la falta de incorporación efectiva de esos estándares en la legislación y en la práctica judicial internas, ante el rechazo por el TS (Tribunal Supremo, Sala de lo Social, Pleno, Sentencia núm. 736/2025, de 16 de julio de 2025. Recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3993/2024. ECLI: ES:TS:2025:3387) de asumir la declaración de incumplimiento efectuada por el Comité, es un factor que agrava los efectos de las demoras estructurales de la jurisdicción social. Si la respuesta judicial se produce tarde, si la reparación queda predeterminada sin atender suficientemente al daño real ni al efecto disuasorio, y si la empresa conserva hasta el final del procedimiento la facultad de optar entre readmisión e indemnización sin soportar, con carácter general, salarios de tramitación, la duración excesiva del proceso puede privar a la tutela judicial de una parte esencial de su eficacia.

- En Seguridad Social, las demoras afectan a prestaciones vinculadas a situaciones de necesidad, incapacidad, desempleo, jubilación o pérdida de rentas.
- En derechos fundamentales, libertad sindical, igualdad, represalias, conciliación o tutela antidiscriminatoria, la demora judicial puede consolidar el daño y reducir la eficacia disuasoria de la protección.
- En conflictos colectivos, aunque los tiempos son comparativamente inferiores, la demora sigue afectando a la capacidad de restablecer con rapidez condiciones colectivas de trabajo y derechos sindicales.

La demora altera incluso el equilibrio de los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. Cuando la alternativa judicial se sitúa a muchos meses o años vista, la conciliación puede dejar de operar como una solución equilibrada y convertirse en una vía condicionada por la necesidad material de obtener una respuesta inmediata, especialmente en reclamaciones salariales, prestaciones o despidos.

4. La demora estructural no queda justificada por la sobrecarga de los órganos judiciales

La doctrina constitucional reciente —SSTC 125/2022, 31/2023 y 135/2024— ha declarado la vulneración del derecho fundamental a un proceso sin dilaciones indebidas en el orden social, incluso cuando la demora obedece a causas estructurales. El Tribunal Constitucional ha reiterado que la sobrecarga de trabajo, la insuficiencia de medios o las

limitaciones organizativas no neutralizan la lesión del derecho fundamental, porque la ciudadanía es ajena a esas circunstancias y el Estado está obligado a organizar el sistema judicial de modo que garantice una resolución en plazo razonable.

Esta doctrina resulta plenamente trasladable al plano de la Carta Social Europea Revisada. La efectividad de los derechos sociales no puede depender de la capacidad residual del sistema judicial ni de la desigual disponibilidad de medios en cada territorio.

CCOO considera que el Estado debe organizar la jurisdicción social de modo que los derechos laborales y sociales puedan ser exigidos en plazos compatibles con su naturaleza protectora, alimentaria, restitutoria y colectiva.

No obstante, CCOO considera que el mecanismo de responsabilidad patrimonial del Estado resulta actualmente insuficiente para garantizar una reparación efectiva. Las indemnizaciones no son fácilmente accesibles para las personas trabajadoras afectadas, no existen criterios claros y homogéneos de cuantificación, exigen normalmente una reclamación posterior autónoma ante el Ministerio de Justicia y, en la práctica, no reparan adecuadamente el daño material causado por la demora judicial, especialmente cuando el retraso ha afectado a salario, empleo, prestaciones, derechos fundamentales, igualdad, libertad sindical o acción colectiva. En realidad, es una práctica inexistente por la falta de criterios y doctrina judicial, y los costes del proceso contencioso-administrativo subsiguiente y su propia demora en la tramitación.

5. Necesidad de evaluación específica por el CEDS

CCOO considera que las demoras estructurales de la jurisdicción social deben ser objeto de evaluación específica por el Comité Europeo de Derechos Sociales dentro del sistema de informes.

Ello permitiría completar el control del cumplimiento de la Carta en tres planos:

Primero, el plano normativo: si el ordenamiento reconoce formalmente los derechos.

Segundo, el plano administrativo e inspector: si existen políticas públicas, inspección y mecanismos de vigilancia suficientes.

Tercero, el plano de efectividad jurisdiccional: si las personas y organizaciones titulares de derechos disponen de una tutela judicial en plazo razonable cuando dichos derechos son vulnerados.

Esta tercera dimensión resulta imprescindible. Sin tutela judicial eficaz, la protección de la Carta puede quedar debilitada, especialmente en los derechos cuya efectividad depende de la reacción frente al incumplimiento empresarial o administrativo.

6. Anuncio de reclamación colectiva específica

CCOO deja constancia de que la gravedad, generalidad y persistencia de esta cuestión justifica la preparación de una reclamación colectiva específica ante el Comité Europeo de Derechos Sociales sobre las demoras estructurales en la jurisdicción social española y su impacto sobre la efectividad de los derechos laborales y sociales protegidos por la Carta Social Europea Revisada.

Sin perjuicio de dicha reclamación colectiva, CCOO considera que el problema debe ser ya tomado en consideración en el presente ciclo de control, al menos como cuestión transversal que condiciona la efectividad real de los derechos examinados en estas alegaciones.

7. Petición específica de información al Estado español

CCOO solicita al Comité Europeo de Derechos Sociales que requiera al Estado español información específica, actualizada, desagregada y verificable sobre los tiempos de respuesta judicial en la jurisdicción social, en la medida en que dichos tiempos condicionan la efectividad real de los derechos protegidos por la Carta Social Europea Revisada examinados en el presente ciclo.

La información debería referirse, en particular, al año **2026**, con desagregación territorial al menos a nivel **provincial**, y respecto de las materias directamente vinculadas con los artículos objeto de estas alegaciones: tiempo de trabajo, descansos, salud laboral, igualdad retributiva, igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, libertad sindical, negociación colectiva, acción colectiva, tutela de derechos fundamentales laborales, represalias, conciliación, despido, reclamaciones salariales y prestaciones de Seguridad Social conectadas con derechos laborales.

En concreto, CCOO solicita que se requiera información sobre los tiempos medios y medianos de tramitación en las siguientes fases del proceso:

- tiempo transcurrido entre la presentación de la demanda y el señalamiento del acto de juicio;
- tiempo transcurrido entre la celebración del juicio y el dictado de sentencia;
- tiempo de tramitación de los recursos de suplicación y, en su caso, de casación;

- tiempo de ejecución de sentencias firmes, especialmente en materias salariales, derechos fundamentales, despido, Seguridad Social, igualdad, libertad sindical y conflicto colectivo.

Esta información debería ofrecerse diferenciando, al menos, entre procedimientos ordinarios, despidos, reclamaciones salariales, Seguridad Social, derechos fundamentales, conflictos colectivos, tutela de libertad sindical, igualdad y conciliación, así como cualquier otra modalidad procesal directamente relacionada con los derechos de la Carta examinados en este ciclo.

Asimismo, CCBO solicita que el Comité requiera al Estado español información sobre los **planes de choque, medidas de refuerzo o actuaciones organizativas** implantadas o previstas para corregir las demoras en la jurisdicción social, indicando:

- territorios y órganos judiciales afectados;
- fecha de implantación o previsión de implantación;
- medios personales y materiales asignados;
- duración prevista de las medidas;
- objetivos cuantificados de reducción de tiempos;
- resultados obtenidos, cuando existan;
- criterios utilizados para seleccionar territorios o materias prioritarias.

CCBO considera especialmente necesario que el Estado informe sobre las medidas adoptadas en aquellos territorios donde los señalamientos judiciales en materias laborales esenciales se sitúan en niveles de demora lesiva o colapso funcional.

Finalmente, CCBO solicita que el Comité requiera información específica sobre los mecanismos de reparación frente a las dilaciones indebidas en la jurisdicción social.

PETICIÓN.

Y, POR LO EXPUESTO, la CONFEDERACIÓN SINDICAL DE COMISIONES OBRERAS presenta ante el Comité Europeo de Derechos Sociales las anteriores alegaciones al Segundo Informe presentado por el Gobierno de España en el ciclo de control 2026, e interesa que dicho Comité, en el marco de sus funciones de supervisión de la aplicación de la Carta Social Europea Revisada, tenga por formuladas las presentes observaciones y constate:

- 1. La persistencia de situaciones de no conformidad con la Carta Social Europea Revisada en los términos expuestos en las presentes alegaciones, especialmente respecto de aquellos incumplimientos ya identificados en conclusiones anteriores del Comité.***

- 2. La insuficiencia de la información suministrada por el Gobierno de España para acreditar la plena efectividad de los derechos reconocidos en los artículos objeto de examen, en particular en relación con los artículos 2, 3, 4.3, 5, 6.1, 6.2, 6.4 y 20 de la Carta Social Europea Revisada.**
- 3. La existencia de déficits normativos, aplicativos, inspectores y de efectividad práctica en los ámbitos analizados, en los términos desarrollados en cada uno de los apartados anteriores.**
- 4. La necesidad de que el Estado español aporte información adicional, completa, desagregada y verificable sobre las materias objeto de estas alegaciones, incluyendo datos estadísticos, actuaciones inspectoras, medidas adoptadas, resultados obtenidos y mecanismos de seguimiento.**
- 5. La necesidad de que el Estado español adopte las medidas normativas, administrativas, inspectoras, preventivas, presupuestarias y de promoción de la negociación colectiva que resulten precisas para garantizar de forma efectiva los derechos laborales y sociales reconocidos en la Carta Social Europea Revisada.**
- 6. CCOO solicita igualmente que el Comité tenga en cuenta, como cuestión transversal de efectividad, las demoras estructurales existentes en la jurisdicción social española, en la medida en que condicionan la exigibilidad real de los derechos laborales y sociales protegidos por la Carta Social Europea Revisada, y acuerde la solicitud de información detallada.**

En consecuencia, CCOO interesa que el Comité Europeo de Derechos Sociales declare, en los términos que procedan, la no conformidad o, subsidiariamente, la insuficiencia de la información estatal en los aspectos señalados, y requiera al Gobierno de España la adopción de medidas adecuadas para asegurar el pleno cumplimiento de la Carta Social Europea Revisada.

En Madrid, a 19 de junio de 2026.

**** ** ** ***