

# RESEÑA LABORAL DEL MES DE ABRIL DE 2026

*Por José Ignacio García Ninet*

*Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de  
la Universitat de Barcelona*

## ***SUMARIO***

- I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT.**
- II. DERECHO DE LA UNION EUROPEA**
- III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE**
- IV. NORMAS LABORALES Y DE LA  
SEGURIDAD SOCIAL**
- V. CONVENIOS COLECTIVOS**
- VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL  
CONSTITUCIONAL**

\*\*\*\*\*

## ***SUMARIO***

### **I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT**

#### **1. NOTICIAS DE LA ONU**

#### **2. NOTICIAS DE LA OIT**

**2.1. OIT advierte del deterioro del mercado laboral por las**

**perturbaciones globales**

Aunque el crecimiento mundial parece estable, las debilidades estructurales del mercado de trabajo y la escalada del conflicto en

Oriente Medio amenazan los ingresos y el empleo de millones de personas, advierte Gilbert F. Hougbo en las Reuniones de Primavera del FMI y el Banco Mundial.

14 de abril de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – Los mercados de trabajo mundiales parecen, en general, estables, con un desempleo sin cambios y un crecimiento que continúa hasta principios de 2026. Sin embargo, bajo esta superficie, las debilidades estructurales, incluida la amplia informalidad y la pobreza extrema, están poniendo en riesgo a millones de trabajadores, según ha señalado el Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gilbert F. Hougbo.

En sus declaraciones ante las Reuniones de Primavera del Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial en Washington D. C., Hougbo subrayó que los déficits persistentes de trabajo decente están socavando la cohesión social y la resiliencia económica.

“El desafío más profundo es la calidad del empleo y la transformación estructural. Unos 284 millones de trabajadores siguen viviendo en pobreza extrema, mientras que 2.100 millones de trabajadores, casi el 58 % de la fuerza de trabajo mundial, permanecen en el empleo informal”, señaló.

Hougbo observó que el aumento de la deuda soberana, el espacio fiscal limitado y la elevada incertidumbre económica restringen aún más la capacidad de los gobiernos para apoyar a los trabajadores y fortalecer los mercados de trabajo.

### **Conflicto en Oriente Medio: intensificación de riesgos económicos y laborales**

El conflicto en curso en Oriente Medio está intensificando vulnerabilidades preexistentes y transmitiendo perturbaciones a

través de los mercados energéticos, las interrupciones del comercio y el aumento de los costos, lo que incrementa el riesgo de efectos graves y duraderos en el mundo del trabajo, afirmó el Director General.

En los países más afectados, se prevé que los daños a las infraestructuras, las interrupciones de la actividad empresarial, los desplazamientos y la inseguridad reduzcan el empleo y los ingresos, al tiempo que ejerzan presión sobre las instituciones del mercado de trabajo y los servicios públicos.

Más allá de la región, las perturbaciones en la energía, el comercio y las cadenas de suministro ya están afectando al empleo, los salarios y las condiciones de trabajo en muchas economías. Los hogares de bajos ingresos, los trabajadores en la economía informal, los trabajadores migrantes y las pequeñas empresas soportan las cargas más pesadas, con un aumento del riesgo de trabajo infantil, trabajo forzoso y otros déficits graves de trabajo decente.

“El conflicto en Oriente Medio no es un choque aislado superpuesto a una economía mundial por lo demás estable. Está agravando vulnerabilidades preexistentes y aumentando la probabilidad de efectos más graves y duraderos en el mundo del trabajo”, afirmó Hougbo.

### **Proteger a los trabajadores y fortalecer los mercados de trabajo**

Para hacer frente a las crecientes fragilidades del mercado de trabajo en un contexto de incertidumbre y choques globales cada vez más intensos, Hougbo instó a los gobiernos a actuar con rapidez para proteger a los trabajadores, preservar el espacio fiscal para la protección social e implementar medidas activas de mercado de trabajo.

“La protección social eficaz, el apoyo a los medios de vida y las medidas de política activa de mercado de trabajo son esenciales para evitar que los trabajadores y los hogares vulnerables caigan aún más en la inseguridad.”

En los países afectados por conflictos, la recuperación y la reconstrucción deben incorporar desde el inicio el trabajo decente, los derechos laborales, la protección social y condiciones de trabajo justas, señaló.

Houngbo instó a los responsables de políticas a extraer lecciones de la crisis actual, subrayando que la resiliencia económica no puede construirse sobre bases débiles del mercado de trabajo.

“Allí donde el crecimiento no genera empleo decente, donde la informalidad sigue siendo generalizada y donde los trabajadores carecen de seguridad, voz y protección, las sociedades se vuelven mucho más vulnerables a las perturbaciones. Por ello, la persistencia de los déficits de trabajo decente no es solo una preocupación económica, sino también una cuestión de derechos”, afirmó.

## 2. **Inteligencia artificial**

### **Nuevo informe de la OIT explica qué revelan los indicadores de exposición a la IA sobre el empleo**

Los resultados subrayan tanto la utilidad de estas medidas como sus limitaciones para predecir pérdidas de empleo o resultados en el mercado laboral.

17 de abril de 2026

[La exposición de los trabajadores a la IA](#)

GINEBRA (Noticias de la OIT) – Un nuevo informe de investigación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) examina cómo los indicadores de exposición a la inteligencia artificial (IA) se utilizan para evaluar los posibles impactos en el empleo, destacando tanto su valor como sus limitaciones.

A medida que crece el interés por la inteligencia artificial generativa (GenAI), los indicadores de exposición se utilizan cada vez más para estimar qué tareas y ocupaciones podrían ser automatizadas o transformadas. Sin embargo, la OIT advierte que estas medidas no deben interpretarse, por sí solas, como predicciones de pérdidas de empleo o de resultados en el mercado laboral.

El informe muestra que los resultados varían según la forma en que se mide la exposición. Los primeros enfoques basados en la automatización señalaban que los empleos rutinarios y de baja cualificación eran los más expuestos. En cambio, medidas más recientes basadas en las capacidades de la IA identifican a las ocupaciones cognitivas y de mayor cualificación —incluyendo áreas como negocios, finanzas, informática y educación— como las más expuestas.

También destaca que la exposición a la IA va más allá de los empleos directamente afectados. Las ocupaciones con alta exposición suelen estar estrechamente conectadas con otras a través de habilidades y trayectorias profesionales compartidas, lo que implica que los cambios en estos roles pueden tener efectos indirectos más amplios en el mercado laboral.

Al mismo tiempo, todas las medidas de exposición presentan limitaciones importantes. Se basan en descripciones estáticas de las tareas actuales, no tienen en cuenta la viabilidad económica ni las limitaciones de adopción, y reflejan supuestos subjetivos. Lo más importante es que indican lo que la IA podría hacer, como primer paso del análisis, y no lo que ocurrirá en la práctica.

La OIT subraya que los indicadores de exposición deben entenderse como señales tempranas de dónde el trabajo puede cambiar. Para orientar eficazmente las políticas, deben combinarse con evidencia sobre la evolución real del mercado laboral, incluidos el empleo, los salarios y las transiciones laborales, así como con factores económicos e institucionales más amplios que influyen en la adopción de la IA.

Al aclarar tanto las fortalezas como las limitaciones de estas herramientas, la OIT busca apoyar a los responsables de la formulación de políticas en el uso responsable de las medidas de exposición a la IA y en el diseño de políticas que promuevan mercados laborales inclusivos y sostenibles.

### **2.3. La OIT insta a reforzar la protección social para todos los trabajadores afectados por el cambio climático**

Un nuevo informe de la OIT muestra cómo los países pueden ampliar la protección social a los migrantes, los refugiados y las personas desplazadas, contribuyendo así a reforzar la resiliencia y a apoyar una transición justa.

16 de abril de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha publicado un nuevo informe en el que insta a los gobiernos y a los interlocutores sociales a reforzar la protección social universal, incluyendo a los trabajadores migrantes, los refugiados y las personas desplazadas, como parte de los esfuerzos para hacer frente al cambio climático y garantizar una transición justa para todos.

La publicación, titulada «Modelo de intervención: ¿Cómo ampliar la protección social a los trabajadores migrantes, los refugiados y otras personas desplazadas en el contexto del cambio climático?»

(*Intervention Model: How to extend social protection to migrant workers, refugees and other displaced persons in the context of climate change?*), ofrece orientación práctica a los responsables políticos sobre la protección de las personas afectadas por los desplazamientos relacionados con el clima.

En él se destaca que el cambio climático está impulsando cada vez más los movimientos de personas y agravando las vulnerabilidades existentes. Reduce el acceso a un trabajo decente, aumenta el riesgo de pobreza y socava los medios de vida. Por lo tanto, los sistemas de protección social son esenciales para fortalecer la resiliencia, apoyar la adaptación y garantizar una transición justa hacia economías más sostenibles.

Los trabajadores migrantes y las personas desplazadas suelen tener dificultades para acceder a la protección social. Entre las barreras se encuentran las exclusiones legales basadas en la nacionalidad o la situación migratoria, la falta de reconocimiento de los desplazamientos relacionados con el clima, el acceso limitado al empleo formal y la escasa coordinación entre los sistemas nacionales de seguridad social. Los obstáculos administrativos y prácticos — como la falta de documentación, la complejidad de los trámites y la limitada capacidad institucional — también impiden una cobertura efectiva.

Basándose en los principios internacionales de derechos humanos y las normas de la OIT, el informe reafirma que el acceso a la seguridad social es un derecho fundamental. Destaca principios clave como la igualdad de trato y la no discriminación, tal y como se establecen en los convenios y recomendaciones de la OIT.

Para hacer frente a estos retos, el informe propone un conjunto de medidas políticas destinadas a ampliar gradualmente la cobertura. Entre ellas se incluyen el fortalecimiento de sistemas nacionales de protección social inclusivos, la ratificación y aplicación de las normas internacionales del trabajo pertinentes, y la ampliación de

los acuerdos bilaterales y multilaterales de seguridad social para mejorar la coordinación y la transferibilidad de los derechos. Otras medidas se centran en reducir las barreras administrativas, mejorar el diálogo social y la coherencia de las políticas, y desarrollar respuestas más flexibles a las crisis relacionadas con el clima.

El informe también esboza un enfoque en tres fases para apoyar la implementación a nivel nacional, centrado en el diálogo tripartito, la formulación de políticas basada en datos empíricos y la armonización con los marcos climáticos y migratorios.

## **2.4. El Consejo de Administración de la OIT ha concluido su**

### **356.<sup>a</sup> reunión**

El órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) debatió importantes cuestiones laborales a nivel mundial y examinó diversas situaciones por país.

13 de abril de 2026

[356<sup>a</sup> Consejo de Administración](#)

23 de marzo – 2 de abril de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó su [356.<sup>a</sup> reunión \(23 de marzo–2 de abril de 2026\)](#), abordando una amplia gama de cuestiones laborales mundiales en consonancia con su mandato de promover el trabajo decente y avanzar en la justicia social.

Los miembros examinaron los avances en la labor normativa, técnica y de políticas de la OIT, analizaron varios casos por país y

debatieron los desafíos actuales y emergentes que afectan a trabajadores y empleadores en todo el mundo.

El Consejo de Administración reiteró su preocupación por los desafíos financieros y presupuestarios a los que se enfrenta la Organización y respaldó la visión estratégica de la OIT para orientar el proceso de reforma en curso. Acogió con satisfacción las propuestas destinadas a redefinir las prioridades en la asignación de recursos y a generar ganancias de eficiencia en el bienio en curso como parte del plan para 2026–29, y solicitó al Director General que tenga en cuenta sus orientaciones en la aplicación de estas medidas.

Asimismo, pidió que continúen los esfuerzos para identificar sinergias y reducir duplicaciones con otros organismos de las Naciones Unidas, salvaguardando el mandato constitucional de la OIT. Se solicitó al Director General que informe sobre los progresos en la próxima reunión del Consejo de Administración en junio de 2026.

Los Estados Miembros también respaldaron la Estrategia de Cooperación para el Desarrollo de la OIT para 2026–29, que tiene por objeto apoyar las prioridades estratégicas de la Organización al tiempo que contribuye a los esfuerzos de reforma en curso, así como la Estrategia de Recursos Humanos de la OIT para 2026–29.

En relación con el conflicto en Ucrania, el Consejo de Administración reiteró su profunda preocupación por la continua agresión de la Federación de Rusia, con el apoyo del Gobierno de Belarús, y reafirmó su respaldo a los mandantes tripartitos de Ucrania. Volvió a instar a la Federación de Rusia a que cese su agresión y retire sus tropas, y solicitó al Director General que intensifique los esfuerzos de movilización de recursos para Ucrania y otros países afectados de la región, con un nuevo informe previsto para junio de 2026.

En el marco de sus responsabilidades de supervisión, el Consejo de Administración examinó varios casos por país, entre ellos Belarús, Myanmar, la República Bolivariana de Venezuela, Bangladesh, Nicaragua, Arabia Saudita y Chile, en consonancia con su función de velar por el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo.

El Consejo de Administración también estableció el calendario para el nombramiento del próximo Director General de la OIT. Las candidaturas se abrirán el 15 de abril de 2026, con fecha límite el 31 de agosto de 2026. Está previsto un evento público interactivo con todos los candidatos el 23 de septiembre de 2026. A continuación, se celebrarán audiencias privadas y una elección por votación secreta el 16 de noviembre de 2026. El nuevo Director General asumirá sus funciones el 1 de octubre de 2027.

Por último, el Consejo de Administración actualizó las disposiciones para la 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que se celebrará del 1 al 12 de junio de 2026.

La próxima reunión del Consejo de Administración tendrá lugar el 13 de junio de 2026.

## 2.5. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2026

**840.000 muertes al año relacionadas con riesgos psicosociales en el trabajo.**

Un nuevo informe mundial muestra cómo el trabajo mal diseñado o gestionado, incluyendo las altas exigencias, las largas jornadas y la inseguridad laboral en lugares de trabajo mal administrados, está perjudicando la salud de los trabajadores y la economía.

22 de abril de 2026

## El entorno psicosocial laboral: desarrollos globales y vías de acción.

GINEBRA (Noticias de la OIT) – Más de 840.000 personas mueren cada año por problemas de salud relacionados con riesgos psicosociales, como largas jornadas laborales, inseguridad en el empleo y acoso laboral, según un nuevo informe mundial de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Estos riesgos psicosociales laborales se asocian principalmente con enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales, incluido el suicidio.

El informe también constata que estos riesgos representan casi 45 millones de años de vida ajustados por discapacidad (AVAD) perdidos anualmente, lo que refleja los años de vida saludable perdidos debido a enfermedades, discapacidades o muerte prematura, y se estima que dan lugar a pérdidas económicas equivalentes al 1,37 por ciento del PIB mundial cada año.

El informe, titulado «El entorno psicosocial en el trabajo: desarrollos globales y vías de acción», destaca el creciente impacto del diseño, la organización y la gestión del trabajo en la seguridad y la salud de los trabajadores. Advierte que los factores de riesgo psicosociales —como las largas jornadas laborales, la inseguridad laboral, las altas exigencias con escaso control y el acoso laboral— pueden generar entornos de trabajo perjudiciales si no se abordan adecuadamente.

### ¿Qué es el entorno psicosocial laboral?

El informe define el entorno psicosocial laboral como el conjunto de elementos de las interacciones en el trabajo relacionados con el diseño, la organización y la gestión de los puestos, así como con las políticas, prácticas y procedimientos generales que lo rigen. Estos elementos, tanto individualmente como en conjunto, afectan

la salud y el bienestar de los trabajadores, además del desempeño organizacional.

Para comprender mejor los riesgos psicosociales, el informe propone tres niveles interrelacionados del entorno laboral:

En primer lugar, la naturaleza del trabajo en sí, incluyendo las exigencias, las responsabilidades, la adecuación a las habilidades de los trabajadores, el acceso a los recursos y el diseño de las tareas en términos de significado, variedad y uso de habilidades.

En segundo lugar, cómo se organiza y gestiona el trabajo, abarcando la claridad de las funciones, las expectativas, la autonomía, la carga de trabajo, el ritmo de trabajo y la supervisión y el apoyo.

En tercer lugar, las políticas, prácticas y procedimientos laborales más amplios que rigen el trabajo. Estos incluyen las modalidades de empleo y jornada laboral, la gestión del cambio organizacional, el monitoreo digital, los procesos de evaluación del desempeño y recompensas, las políticas y sistemas de gestión de seguridad y salud ocupacional, los procedimientos para prevenir la violencia y el acoso en el trabajo, y los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores.

El informe subraya que los riesgos psicosociales se derivan de estos elementos y pueden prevenirse mediante enfoques organizativos que aborden sus causas fundamentales. Asimismo, destaca la importancia de integrar la gestión de riesgos psicosociales en los sistemas de seguridad y salud en el trabajo, con el apoyo del diálogo social entre gobiernos, empleadores y trabajadores.

### **Cómo la OIT estimó 840.000 muertes**

La cifra de más de 840.000 muertes anuales se estimó utilizando dos fuentes clave de evidencia. La primera son datos sobre la prevalencia global de cinco factores de riesgo psicosociales importantes en el trabajo: estrés laboral (altas exigencias combinadas con poco control), desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, inseguridad laboral, largas jornadas de trabajo y acoso laboral. La segunda son investigaciones científicas que demuestran cómo estos riesgos aumentan la probabilidad de padecer afecciones graves como enfermedades cardíacas, accidentes cerebrovasculares y trastornos mentales, incluido el suicidio.

Estos niveles de riesgo se aplicaron a los datos mundiales más recientes sobre mortalidad y salud de la Organización Mundial de la Salud (OMS) y del estudio Carga Global de Enfermedad (CGE) para estimar el número de muertes y AVAD atribuibles a estos riesgos cada año. Este enfoque permitió a la OIT cuantificar tanto la carga humana como la económica, incluyendo la estimación de las pérdidas de productividad reflejadas en los costos del PIB asociados a los años de vida saludable perdidos.

Además, el informe sintetiza un amplio conjunto de pruebas que demuestran que los riesgos psicosociales están vinculados a una amplia gama de problemas de salud mental y física entre los trabajadores, como la depresión y la ansiedad, así como a enfermedades metabólicas, trastornos musculoesqueléticos y trastornos del sueño.

### **Exposición generalizada**

Si bien muchos riesgos psicosociales no son nuevos, las importantes transformaciones en el mundo laboral, como la digitalización, la inteligencia artificial, el teletrabajo y las nuevas modalidades de empleo, están reconfigurando el entorno psicosocial en el trabajo. Estos cambios pueden intensificar los riesgos existentes o generar otros nuevos si no se abordan

adecuadamente. Al mismo tiempo, pueden ofrecer oportunidades para mejorar la organización del trabajo y lograr una mayor flexibilidad, lo que subraya la necesidad de una actuación proactiva.

«Los riesgos psicosociales se están convirtiendo en uno de los desafíos más importantes para la seguridad y la salud en el trabajo en el mundo laboral actual», afirmó Manal Azzi, jefa del equipo de Políticas y Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo de la OIT. «Mejorar el entorno psicosocial laboral es fundamental no solo para proteger la salud mental y física de los trabajadores, sino también para fortalecer la productividad, el desempeño organizacional y el desarrollo económico sostenible».

El informe concluye que, al abordar estos riesgos de forma proactiva, los países y las empresas pueden crear entornos laborales más saludables que beneficien tanto a los trabajadores como a las organizaciones, al tiempo que fortalecen la productividad y la resiliencia económica.

## 2. 6. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo 2026

### **Trabajo seguro, lugares de trabajo saludables: abordar los riesgos psicosociales en el trabajo**

Con motivo del Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo de 2026, el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, destaca la urgente necesidad de mejorar los entornos de trabajo psicosociales.

24 de abril de 2026

### **Día mundial de la seguridad y salud en el trabajo 2026**

28 de abril de 2026

A medida que evoluciona el mundo del trabajo, factores como el diseño de los puestos de trabajo, las prácticas de gestión y la cultura del lugar de trabajo tienen un impacto directo en la salud, la dignidad y el bienestar de los trabajadores. Con más de 840.000 muertes al año relacionadas con los riesgos psicosociales, el mensaje es claro: los gobiernos, los empleadores y los trabajadores deben actuar conjuntamente para crear lugares de trabajo más seguros, saludables y justos para todos.

En todo el mundo, el trabajo moldea profundamente la vida de las personas.

Puede dar sentido, seguridad y oportunidades.

Pero la forma en que se diseña el trabajo, organiza y gestiona también afecta algo fundamental. Es decir: la seguridad de los trabajadores, la salud y la dignidad.

Hoy, el mundo del trabajo está cambiando rápidamente.

Las tecnologías digitales, las nuevas formas de empleo y los cambios demográficos y las presiones climáticas están transformando la manera en que trabajamos.

En este contexto, el entorno psicosocial en el trabajo nunca ha sido tan importante.

Para los trabajadores de todos los sectores, los factores psicosociales en el trabajo pueden marcar la diferencia entre un empleo que favorece el bienestar y otro que lo perjudica.

Las consecuencias son significativas.

Los factores de riesgo psicosocial en el trabajo están vinculados a más de 840.000 muertes cada año en el mundo, asociadas a enfermedades cardiovasculares y trastornos mentales.

Generan altos costos para las sociedades y las economías.

Entornos de trabajo seguros y saludables son un principio fundamental y un derecho en el trabajo.

Pero no ocurren por casualidad.

Cuando el trabajo se diseña con exigencias razonables, apoyo adecuado y oportunidades de participación y respeto de la dignidad, beneficia a todos.

Los trabajadores están más sanos y motivados.

Las empresas se vuelven más sólidas y sostenibles.

La prevención de los riesgos psicosociales requiere compromiso y cooperación.

Los gobiernos deben establecer políticas y marcos jurídicos eficaces y sistemas de seguridad y salud en el trabajo que respalden la prevención.

Los empleadores configuran la realidad cotidiana del trabajo mediante el liderazgo y prácticas de gestión responsables.

Los trabajadores y sus representantes aportan conocimientos esenciales sobre cómo se vive el trabajo.

En este Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo, la OIT insta a los gobiernos, a los empleadores y a los trabajadores de todo el mundo a reforzar sus esfuerzos para prevenir los riesgos psicosociales mediante el diálogo social, para garantizar que el diseño, organización y gestión del trabajo creen condiciones para trabajadores más sanos, empresas exitosas y sociedades más cercanas a la justicia social.

Esto está en el corazón de la visión de la OIT del trabajo decente.

## II. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Documento C\_202601548

**P10\_TA(2025)0217 – Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros – Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2025, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2025)0230 – C10-0129/2025 – 2025/0154(NLE)) (Consulta)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/1548/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2026/1548

15.4.2026

**P10\_TA(2025)0217**

**Orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros**

**Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 8 de octubre de 2025, sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (COM(2025)0230 – C10-0129/2025 – 2025/0154(NLE))**

**(Consulta)**

(C/2026/1548)

*El Parlamento Europeo,*

- Vista la propuesta de la Comisión al Consejo (COM(2025)0230),
- Visto el artículo 148, apartado 2, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme al cual ha sido consultado por el Consejo (C10-0129/2025),

- Visto el artículo 84 de su Reglamento interno,
- Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales (A10-0160/2025),
  1. Aprueba la propuesta de la Comisión;
  2. Pide al Consejo que le informe si se propone apartarse del texto aprobado por el Parlamento;
  3. Pide al Consejo que le consulte de nuevo si se propone modificar sustancialmente el texto aprobado por el Parlamento;
  4. Encarga a su presidenta que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión.

---

### **III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE**

1. Documento 62024CA0296

**Asuntos acumulados C-296/24 a C-307/24, Jouxy y otros: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 18 de diciembre de 2025 (peticiones de decisión prejudicial planteadas por la Cour de cassation – Luxemburgo) – SM, PX, y otros / Caisse pour l'avenir des enfants [Procedimiento prejudicial – Artículo 45 TFUE – Libre circulación de los trabajadores – Igualdad de trato – Reglamento (UE) n.º 492/2011 – Artículo 7, apartado 2 – Ventajas sociales – Subsidio familiar – Requisito para la concesión de este subsidio a un trabajador no residente por un hijo de su cónyuge o de su pareja registrada – Requisito según el cual dicho trabajador debe proveer a la manutención del hijo – Criterios de apreciación – Presunción basada en la existencia de un domicilio común – Directiva 2004/38/CE – Artículo 2, punto 2, letra c) – Concepto de miembro de la familia]**

---

C/2026/2191

27.4.2026

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 18 de diciembre de 2025 (peticiones de decisión prejudicial planteadas por la Cour de cassation – Luxemburgo) – SM, PX, y otros / Caisse pour l'avenir des enfants**

(Asuntos acumulados C-296/24 a C-307/24, [\(1\)](#) Jouxy y otros [\(2\)](#))

(Procedimiento prejudicial - Artículo 45 TFUE - Libre circulación de los trabajadores - Igualdad de trato - Reglamento (UE) n.º 492/2011 - Artículo 7, apartado 2 - Ventajas sociales - Subsidio familiar - Requisito para la concesión de este subsidio a un trabajador no residente por un hijo de su cónyuge o de su pareja registrada - Requisito según el cual dicho trabajador debe «proveer a la manutención» del hijo - Criterios de apreciación - Presunción basada en la existencia de un domicilio común - Directiva 2004/38/CE - Artículo 2, punto 2, letra c) - Concepto de «miembro de la familia»)

(C/2026/2191)

Idioma de procedimiento: francés

**Órgano jurisdiccional remitente**

Cour de cassation

**Partes en el procedimiento principal**

*Recurrentes:* SM, PX (C-296/24), CY (C-297/24), LK, MF (C-298/24), OP, TD (C-299/24), MY, IX (C-300/24), AH, CJ (C-301/24), AE (C-302/24), BF, CG (C-303/24), LH (C-304/24), TB, MV (C-305/24), KN, PE (C-306/24), NB (C-307/24)

*Recurrida:* Caisse pour l'avenir des enfants

**Fallo**

El artículo 45 TFUE, el artículo 1, letra i), y el artículo 67 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en relación con el artículo 7, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del

Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativa a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión, y con el artículo 2, punto 2, de la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE,

deben interpretarse en el sentido de que

el requisito para la concesión al trabajador no residente, en el Estado miembro de empleo, de un subsidio familiar por el hijo de su cónyuge o de su pareja registrada, a saber, que aquel «provea a la manutención» de este, se cumple cuando existe una comunidad familiar entre el citado trabajador y el hijo biológico o adoptivo de su cónyuge o de su pareja registrada, que se caracteriza por la existencia de un domicilio común a ambos.

---

([1](#)) DO C, C/2024/5057, C/2024/5058, C/2024/5059, C/2024/5060, C/2024/5061, C/2024/5062, C/2024/5063, C/2024/5064, C/2024/5065, C/2024/5066, C/2024/5067, C/2024/5068.

([2](#)) La denominación del presente asunto es ficticia. No se corresponde con el nombre de ninguna parte en el procedimiento.

## **IV. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**1. Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social (BOE 9-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7967](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7967)**

2. Corrección de errores de la Ley 1/2026, de 8 de abril, integral de impulso de la economía social (BOE 10-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8021](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8021)

3. Real Decreto 301/2026, de 8 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas (BOE 11-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8072](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8072)

**4. Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE 15-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8284](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8284)**

5. Resolución de 14 de abril de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se dictan instrucciones sobre jornada y horarios de trabajo del personal al servicio de la Administración General del Estado y sus organismos públicos (BOE 15-4-2026) Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8287](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8287)

6. Resolución de 15 de abril de 2026, de la Subsecretaría, por la que se publica el Acuerdo de encomienda de gestión de la Dirección General de Gestión Migratoria a la Dirección General de la Administración General del Estado en el Territorio, para la recepción de solicitudes de autorizaciones de residencia reguladas en el Real Decreto 316/2026, de 14 de abril, por el que se modifica el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social (BOE 16-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8394](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8394)

7. Orden DCA/348/2026, de 8 de abril, por la que se dictan normas para la aplicación y desarrollo, en las ciudades de Ceuta y de Melilla, del Real Decreto 888/2022, de 18 de octubre, por el que se establece el procedimiento para el reconocimiento, declaración y calificación del grado de discapacidad (BOE 17-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8422](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8422)

8. Orden SND/356/2026, de 13 de abril, por la que se modifican, en relación con la información y vigilancia en salud pública, cribados prenatales, neonatales y de cáncer colorrectal, los anexos I, II y III del Real Decreto 1030/2006, de 15 de septiembre, por el que se establece la cartera de servicios comunes del Sistema Nacional de Salud y el procedimiento para su actualización; y por la que se modifica la Orden SND/606/2024, de 13 de junio, por la que se crea el Comité Asesor para la Cartera Común de Servicios en el Área de Genética (BOE 20-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8592](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8592)

9. Instrumento de adhesión al Convenio sobre las enmiendas a ciertas normas consiguientes al reconocimiento de un entorno de trabajo seguro y saludable como principio fundamental, hecho en Ginebra el 12 de junio de 2023 (BOE 28-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9197](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9197)

## V. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 18 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE 2-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7526](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7526)
2. Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la revisión salarial para el año 2026 y de las correspondientes tablas salariales, así como la actualización de los importes del seguro médico y de la gratificación establecida en el artículo 40 del II Convenio colectivo de JCDecaux España, SLU (BOE 2-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7527](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7527)
3. Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta donde se recogen las tablas salariales para el año 2026 del III Convenio colectivo del Grupo ASV-Servicios Funerarios (BOE 2-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7528](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7528)
4. **Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de General Óptica, SA (BOE 2-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7529](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7529)**
5. **Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se**

**registra y publica el IV Convenio colectivo de Lo Bueno Directo Servicio de Ventas, SLU (BOE 3-4-2026) Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7622](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7622)**

6. Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de aprobación de las tablas salariales provisionales para el año 2026 del Convenio colectivo de granjas avícolas y otros animales (BOE 6-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7798](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7798)
7. Resolución de 23 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 7-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7896](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7896)
8. Resolución de 26 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria en la que se recoge, entre otros, el acuerdo de aprobación de las tablas salariales para el año 2026 del I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL (BOE 9-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8006](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8006)
9. Resolución de 26 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por el que se aprueban las tablas salariales definitivas para el año 2025 del VII Convenio colectivo de Síntax Logística, SA (BOE 9-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8007](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8007)
10. Resolución de 26 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de adaptación de las tablas salariales al SMI de 2026 del VII Convenio colectivo de Síntax Logística, SA (BOE 9-4-2026). Ver texto completo:

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8008](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8008)

11. Resolución de 31 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización de las tablas salariales y el resto de conceptos retributivos revalorizables correspondientes al año 2025 del XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora SU (BOE 15-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8351](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8351)
12. Resolución de 8 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de incrementos salariales de la Comisión mixta del III Convenio colectivo del grupo Marítima Davila, SA, y Sociedades vinculadas (BOE 18-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8568](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8568)
13. **Resolución de 8 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad 2026-2030 (BOE 18-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8569](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8569)**
14. **Resolución de 8 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIV Convenio colectivo nacional de autoescuelas (BOE 18-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8570](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8570)**
15. Resolución de 10 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria por la que se aprueban las tablas salariales definitivas de 2025 y las provisionales del año 2026, del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados (BOE 22-4-2026). Ver texto completo:

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8859](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8859)

16. Resolución de 8 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 24-3-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9023](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9023)
17. Resolución de 13 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria, por el que se aprueba la actualización de las tablas salariales del XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 24-3-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9024](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9024)
18. Resolución de 13 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Provivienda (BOE 24-3-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9025](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9025)
19. **Resolución de 15 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Fundación Unicef, Comité Español (BOE 24-3-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9026](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9026)**
20. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa a las tablas salariales para el año 2021, del Convenio

colectivo de Alcor Seguridad, SL (BOE 29-4-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9347](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9347)

## VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1.Pleno. Sentencia 24/2026, de 12 de marzo de 2026. Recurso de amparo 4382-2024. Promovido por el Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte respecto de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Sevilla, que desestimó, en suplicación, su demanda en relación con la huelga habida en Metro de Sevilla Sociedad Concesionaria de la Junta de Andalucía, S.A.

\*Vulneración del derecho de huelga; aclaración de la doctrina sobre esquirolaje tecnológico sentada en la STC 17/2017: lesiona el derecho fundamental la sustitución del servicio que los trabajadores huelguistas dejan de aportar con otros recursos disponibles, ya sean humanos, técnicos o tecnológicos, cuando minimice, reduzca o limite los efectos del paro laboral y permita mantener la actividad de la empresa. Votos particulares.

**\*\*Publicada en el BOE num. 91 del día 14 de abril de 2026**

**\*\*\*Ponente: el Magistrado don Ramón Sáez Valcárcel.**

**\*\*\*\*Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8279](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8279)**

# FUNDAMENTO JURIDICOS

## II.Fundamentos jurídicos

3.Doctrina constitucional sobre el derecho de huelga y los límites al poder empresarial de dirección y organización.

El marco jurídico del derecho fundamental de huelga del art. 28.2 CE gira todavía alrededor de una norma preconstitucional –el Real Decreto-ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo, que fue enjuiciado por la STC 11/1981, de 8 de abril–, un marco que se ha visto en buena medida desbordado por los ulteriores cambios introducidos en el desarrollo de la actividad productiva en muy diversos sectores. Por lo que interesa a los efectos del presente recurso de amparo, procede resaltar que la prohibición del esquirolaje contenida en el art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977 –que solo contempla el esquirolaje externo, esto es, la sustitución de trabajadores huelguistas por otros externos a la empresa– ha devenido obsoleta a la luz de las transformaciones que ha soportado durante las últimas décadas la organización empresarial, por la introducción de formas complejas de colaboración entre empresas y la aparición de sofisticados procesos de automatización de la producción.

Sentado lo anterior, el punto de partida para el análisis del caso pasa por reconocer el papel de la doctrina constitucional en esta materia, lo que revela la importancia de la delimitación precisa del contenido del derecho fundamental, proceso de concreción que ha evolucionado a lo largo del tiempo y que puede sintetizarse como sigue.

a)En cuanto al objeto y contenido del derecho fundamental de huelga reconocido en el art. 28.1 CE, la doctrina constitucional ha señalado que:

(i)Se trata de un derecho subjetivo de carácter fundamental regulado en la sección I del capítulo II del título I de la Constitución, por lo que goza de la garantía de reserva de ley orgánica, de protección mediante un procedimiento sumario ante la jurisdicción ordinaria y del recurso de amparo (arts. 81, 53.1 y 2 y 161.1 CE). Está configurado como derecho de titularidad individual de los trabajadores, pero de ejercicio colectivo, porque requiere del concierto con otros trabajadores (STC 11/1981, FJ 11).

(ii)Consiste en la cesación del trabajo que se utiliza como medio de presión colectiva para la defensa de los intereses legítimos de los

titulares del derecho, que se dirige, en principio, contra la otra parte del contrato –el empresario–, cuya libertad queda así limitada. Produce la suspensión de la relación jurídica de trabajo, que se mantiene, con pérdida del derecho de salario. A modo de contrapeso, el paro permite a personas en dependencia salarial intentar establecer una nueva relación de fuerzas en un sentido más favorable (STC 11/1981, FFJJ 10 y 11).

(iii) Se orienta a reequilibrar, en situaciones límite, la posición desigual de los trabajadores dependientes como parte de la relación laboral, siendo su finalidad última reforzar la defensa de los intereses de la clase trabajadora (por todas, SSTC 123/1992, de 28 de septiembre, FFJJ 2 y 5, y 33/2011, FJ 4). Una función equilibradora que se vincula con la cláusula del Estado social (art. 1.1 CE) y con la obligación de los poderes públicos de garantizar la efectividad real de la libertad y de la igualdad de los individuos y de los grupos sociales (art. 9.2 CE), como tempranamente señalara la ya citada STC 11/1981, FJ 9.

(iv) Tiene una vertiente externa –la dimensión social y política del ejercicio del derecho– que hace público el conflicto y proyecta fuera de la empresa el paro y las reivindicaciones de los huelguistas, lo que se conecta con el reconocimiento legal de las facultades de extensión y publicidad de la huelga a otros trabajadores y al conjunto de la ciudadanía, definidas como derechos de información sobre el hecho del paro y sobre las circunstancias y obstáculos que se oponen a su desarrollo para expresar su propia postura, recabar la solidaridad de terceros o superar la oposición de otros (STC 120/1983, de 15 de diciembre, FJ 4).

(v) Como mecanismo de presión, el ejercicio del derecho ha de tener capacidad suficiente como para lograr sus objetivos frente a la empresa, por lo que resulta elemento imprescindible de su contenido la búsqueda de cierta eficacia y se consideran lesivas del derecho las conductas orientadas a privar de efectividad a la huelga (SSTC 41/1984, de 21 de marzo, FJ 2; 123/1992, FJ 4, y 33/2011, FJ 4).

(vi) El ejercicio legítimo del derecho fundamental, en la medida en que implica el incumplimiento temporal de la prestación del trabajador, provoca un perjuicio al empresario y a la actividad productiva de la empresa. En ocasiones, el daño se extiende a terceros y al interés general, caso para el cual la Constitución (art. 28.2 *in fine*) prevé el mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad, fórmula idéntica a la del art. 37 CE y que supone que el derecho de los trabajadores a defender sus intereses mediante la utilización de un instrumento de presión en el proceso de producción de bienes o servicios cede ante el derecho de la

comunidad a las referidas prestaciones vitales (STC 11/1981, FFJJ 10 y 18).

(vii) Como consecuencia de la perturbación que la huelga supone en el normal desenvolvimiento de la actividad productiva y de la suspensión momentánea de la relación laboral, el ejercicio legítimo del derecho limita y condiciona los poderes de dirección, organización y control del empresario. «El derecho de los huelguistas es un derecho a incumplir transitoriamente el contrato, pero es también un derecho a limitar la libertad del empresario» (STC 11/1981, FJ 10). La razón constitucional de la limitación de este poder privado se encuentra en la propia configuración de la huelga como derecho subjetivo de naturaleza fundamental, que confiere a su titular la facultad de suspender el contrato en cuanto a la prestación del trabajo debido e impone al empleador el deber de abstenerse de interferir, impedir u obstaculizar su ejercicio.

En efecto, el Tribunal ha argumentado que la singular posición que el derecho de huelga ostenta respecto de las demás medidas de conflicto colectivo reconocidas en el art. 37.2 CE justifica que, durante su ejercicio, se produzca «el efecto de reducir y en cierto modo anestesiar, paralizar o mantener en una vida vegetativa, latente, otros derechos que en situaciones de normalidad pueden y deben desplegar toda su capacidad potencial», así como que «los aspectos de la potestad directiva del empresario están imaginados para situaciones corrientes o excepcionales, incluso como medidas de emergencia, pero siempre en un contexto de normalidad con un desarrollo pacífico de la relación laboral al margen de cualquier conflicto» (SSTC 123/1992, FFJJ 3 y 5, y 33/2011, FJ 4). Esto no significa que el empresario no pueda hacer uso, respecto de los trabajadores que no secunden la huelga, del poder de dirección regulado en el art. 20 del texto refundido de la Ley del estatuto de los trabajadores (LET), aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, pues lo que se prohíbe es el ejercicio de esa facultad como instrumento para privar de efectividad a la huelga y vaciar el contenido esencial del derecho. Consecuentemente, hemos insistido en el carácter abusivo del ejercicio de la potestad de dirección empresarial cuando, en el marco de una situación de conflicto, se dirige a lograr fines distintos a los previstos en el ordenamiento jurídico, esto es, cuando se utiliza «no como medida objetivamente necesaria para la buena marcha de la empresa, sino para desactivar la presión producida por el paro en el trabajo» (SSTC 123/1992, FJ 4, y 18/2007, de 12 de febrero, FJ 3), en la medida en que incumple la obligación de no interferir en el ejercicio legítimo del derecho fundamental de huelga.

b) En concreto, este tribunal ha indicado que el derecho fundamental de huelga impide que el empleador ejercite sus potestades sancionadoras contra quienes lo ejercen, que sustituya a los trabajadores huelguistas por otros que no se sumen al paro, o que pueda adoptar decisiones dirigidas a neutralizar los efectos propios de la huelga (por todas, SSTC 123/1992, FJ 4, y 33/2011, FJ 4). Por lo que ahora especialmente importa, hemos afirmado que las facultades de dirección del empresario no pueden «alcanzar a la sustitución del trabajo que debían haber desempeñado los huelguistas», y que constituye un abuso su actuación cuando, de forma objetiva, la sustitución produzca un vaciamiento del contenido del derecho de huelga porque desactiva o aminora la presión asociada al paro, una prohibición que tiene como finalidad garantizar la efectividad del derecho fundamental (SSTC 123/1992, FJ 5, y 33/2011, FJ 4).

Desde la STC 123/1992, primera ocasión en la que el Tribunal analizó la sustitución interna de trabajadores durante el ejercicio del derecho de huelga –una conducta empresarial comúnmente conocida como esquirolaje interno–, hemos rechazado que la prohibición de sustitución externa de los trabajadores huelguistas, prevista en el art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, pueda ser interpretada *a contrario sensu* para permitir su sustitución interna. Asimismo, hemos defendido una interpretación restrictiva de la normativa legal que, al amparo del poder de dirección empresarial, pudiera legitimar la sustitución interna de trabajadores, negando que tal conducta estuviera incluida entre las medidas empresariales de conflicto colectivo.

En diversos pronunciamientos posteriores el Tribunal ha destacado que la prohibición de la sustitución interna de los trabajadores es consecuencia de la necesidad de garantizar la efectividad del derecho fundamental. Así lo hizo en la STC 33/2011, que enjuició la conducta que, con ocasión de la huelga general de 20 de junio de 2002, llevó a cabo la empresa Diario ABC, S.L, que se sirvió de directivos, jefes de área y jefes de sección para suplir la actividad de operarios y administrativos en huelga y, así, conseguir imprimir y distribuir una pequeña tirada de ejemplares. En esta sentencia, tras descartar que concurriera alguna de las dos únicas situaciones en las que la empresa estaba legitimada por las previsiones legales entonces vigentes para acudir a la sustitución interna de trabajadores (incumplimiento de servicios mínimos o resistencia a realizar servicios de seguridad y mantenimiento de la empresa, arts. 10 y 6.7 del Real Decreto-ley 17/1977), valoramos que la presión propia de la huelga no se limita a provocar la paralización o disminución de la actividad productiva, sino que está dirigida también a lograr un impacto mediático, una proyección externa a la empresa. La sentencia concluía que la lesión del derecho se produce igualmente cuando las

actuaciones empresariales se dirigen a reducir dicho impacto público, mediante acciones que son idóneas, como en el caso, para desactivar las consecuencias y la repercusión de la huelga legítimamente convocada.

Por otra parte, la citada STC 33/2011 permitió al Tribunal objetivar el carácter abusivo de la sustitución de trabajadores durante el conflicto y desvincularlo de la intención declarada por la empresa. Lo hizo al mantener, en correspondencia con la consolidada doctrina constitucional sobre la irrelevancia del elemento intencional en la vulneración de derechos fundamentales (por todas, SSTC 66/2002, de 21 de marzo, FJ 3, y 80/2005, de 4 de abril, FJ 5), que era suficiente que, de forma objetiva, la sustitución de trabajadores produjera una desactivación o aminoración de la presión asociada al ejercicio del derecho de huelga, o un vaciamiento de su contenido (STC 33/2011, FJ 5).

c) En un contexto distinto, circunscrito al examen de la adecuación de los servicios esenciales fijados por la administración en una huelga desarrollada en el ámbito del sector público, y centrado en el poder de organización empresarial, el Tribunal abordó la realidad de las nuevas tecnologías y el desafío que suponen para la efectividad del ejercicio del derecho fundamental de huelga. En la serie de sentencias dictadas el 20 de julio de 2006 en relación con la huelga general de 20 de junio de 2002 y los servicios mínimos fijados por el Real Decreto 531/2002 para la gestión indirecta de los servicios públicos estatales de radiodifusión sonora y televisión (SSTC 183/2006, 184/2006, 191/2006 y 193/2006), nos pronunciamos por primera vez sobre el empleo de medios técnicos y tecnológicos con la finalidad de mantener la actividad productiva y sustituir el servicio que dejan de prestar los trabajadores que secundan la huelga, fenómeno conocido como esquirolaje tecnológico.

Argumentamos entonces que el uso de tales mecanismos planteaba una cuestión de límites de un derecho fundamental, ámbito en el que debía seguirse el criterio de interpretación de mayor amplitud posible del derecho y de restricción del límite a lo necesario, y señalamos que el empleo de determinados medios tecnológicos durante una huelga en una televisión pública podía ser una práctica abusiva si conseguía minimizar sus efectos. Consecuentemente, declaramos la nulidad de los apartados del Real Decreto 531/2002 que preveían, como servicio mínimo, la emisión, dentro de los horarios habituales de difusión, de una programación previamente grabada que, desprovista de un contenido e interés informativo que pudiera ampararse en el derecho fundamental de libertad de información [art. 20.1 d) CE], perseguía la no interrupción del

servicio de radiodifusión sonora y televisión. Concluimos entonces que la apariencia de normalidad del servicio impedía la exteriorización y repercusión de los efectos de la huelga y sustraía a su ejercicio su virtualidad como medio de presión, destacando, como habíamos venido manteniendo desde la STC 41/1984, FJ 2, que la eficacia de la huelga como instrumento de presión constituye un elemento imprescindible de su ejercicio.

Esta doctrina marcó un punto de inflexión en los pronunciamientos de la jurisdicción social sobre el esquirolaje tecnológico, circunscritos en ese momento al ámbito de la radiodifusión sonora y la televisión, y fue recibida por la mayoría de los pronunciamientos posteriores [SSTS de la Sala de lo Contencioso-Administrativo, de 27 de junio de 2009 (ECLI:ES:TS:2009:5290) y de 8 de abril de 2010 (ECLI:ES:TS:2010:1856) y de la Sala de lo Social, de 5 de diciembre de 2012 (ECLI:ES:TS:2012:9176), entre otras].

d)La STC 17/2017 aborda de manera explícita si el recurso a medios técnicos disponibles en la empresa, pero que no son empleados de forma habitual, puede suponer una vulneración del derecho fundamental de huelga. En esta resolución el Tribunal examinó si estas actuaciones resultaban equiparables a prácticas de esquirolaje, o de sustitución de trabajadores huelguistas, y cuál era el alcance constitucionalmente admisible de su utilización durante el ejercicio del derecho de huelga.

El supuesto de hecho era la convocatoria de un paro en el ente público Radio Televisión Madrid, durante cuyo desarrollo la empresa decidió emitir un partido de fútbol de *Champions League* a la hora prevista, y para ello se sirvió de varios trabajadores que no habían secundado la huelga y de la utilización de medios técnicos no habituales. La sentencia argumenta que la doctrina constitucional había considerado como abuso del *ius variandi* del empresario la sustitución interna de trabajadores huelguistas por otros que no secundaban el paro, pero que en el caso se trataba del ejercicio del poder de organización de los medios de producción con los que contaba la empresa. De esta manera, la STC 17/2017 propiciaba un tratamiento jurídico diferente respecto a la doctrina precedente de las potestades empresariales de gestión de los medios de producción –técnicos, mecánicos, automáticos o tecnológicos– en el contexto de la huelga, lo que le permitía excluir la aplicación analógica de la prohibición del art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977 siempre que se tratara de medios o recursos que habitualmente utilizara la empresa. Pero, aunque admite que la empresa empleó un medio técnico del que disponía para responder a casos excepcionales –la emisión se realizó por la línea de reserva, pues todos los trabajadores de continuidad secundaron el paro–, y que siguió un procedimiento

diferente al normalmente previsto para introducir el símbolo de la empresa, la sentencia concluye que si bien «la libertad del empresario, por lo que respecta a sus facultades de organización y dirección de los trabajadores, queda restringida por el ejercicio del derecho de huelga [...] no hay precepto alguno que, durante su ejercicio, prohíba al empresario usar los medios técnicos de los que [...] dispone en la empresa para mantener su actividad». En esa línea, la sentencia considera que el empresario no tiene obligación de reducir su actividad más allá de lo que es consecuencia lógica del seguimiento de la huelga por los trabajadores, y rechaza que la efectividad del ejercicio del derecho demande de aquel que no utilice los medios técnicos de que dispone y se abstenga de desarrollar una actividad productiva que pueda comprometer el logro de los objetivos de la huelga.

4. Aclaración de la doctrina sobre esquirolaje tecnológico: el derecho fundamental de huelga como límite al poder empresarial de organización de los medios de producción.

Como se ha indicado en los antecedentes, el presente recurso de amparo fue admitido a trámite por apreciarse especial trascendencia constitucional en cuanto brindaba al Tribunal la ocasión de aclarar su doctrina como consecuencia de un proceso de reflexión interna.

El Tribunal aprecia que, en el marco del modelo productivo vigente y en permanente evolución, la creciente autonomía funcional de los medios técnicos y tecnológicos integrados en la organización empresarial puede provocar la difuminación de la frontera entre tareas tradicionalmente desempeñadas por los trabajadores y las que eran propias de los medios materiales de producción. En este escenario, la capacidad de la empresa para ajustar los recursos tecnológicos, mecánicos o automáticos de los que dispone y adaptar los procedimientos de producción y prestación de servicios habituales, con la finalidad de mantener la actividad empresarial durante el periodo en el que se desarrolla la huelga, tiene una directa repercusión en la efectividad del ejercicio del derecho fundamental y provoca el mismo resultado minimizador de las consecuencias del paro que antes producía la sustitución física de trabajadores huelguistas, que constituía el fundamento de la prohibición del esquirolaje externo e interno. En efecto, deviene inútil el cese de los trabajadores en la prestación de la actividad debida contractualmente a causa del seguimiento de la huelga si su finalidad –que es servir, en situaciones límite, como instrumento de presión para alterar el equilibrio de la desigual relación de fuerzas en que se encuentra el trabajo subordinado– no puede alcanzarse por impedirlo conductas del empresario, en actuación de su ordinario poder privado de

dirección y organización de los recursos de la empresa, reforzado por la introducción de tecnologías de la información y comunicación y de la gestión algorítmica del personal, que objetivamente interfieren en el legítimo ejercicio del derecho.

La controversia actual, ocasionada por la insuficiencia y obsolescencia del marco normativo del derecho fundamental de huelga, no es novedosa, en cuanto que el Tribunal, como hemos visto, ha venido dando respuesta a conflictos que no se encuentran expresamente regulados en la ley interpretando para ello el derecho fundamental del art. 28.2 CE, delimitando su contenido y ámbito de protección, así como los límites que su ejercicio impone a los poderes de dirección y organización del empresario. A pesar de ello, lo cierto es que la fijación de los límites que impone a la capacidad de reacción empresarial durante el paro se ha realizado acudiendo a una aplicación analógica o extensiva del art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977, que prohíbe el esquirolaje externo, lo que ha propiciado una cierta tendencia a argumentar desde la legalidad ordinaria y, con ello, a desdibujar el derecho fundamental de huelga en su ponderación con otros derechos constitucionales, como la libertad de empresa (art. 38 CE) o el derecho al trabajo de los no huelguistas (art. 35 CE). Un riesgo que se incrementa si no se atiende a la interdependencia y mutua conexión que se da entre recursos humanos –a los que se refiere la norma de 1977– y recursos materiales, técnicos y tecnológicos, que hemos mencionado, y la incidencia que tiene su disposición extraordinaria por el empresario sobre la efectividad del derecho fundamental de huelga.

En este punto resulta conveniente puntualizar la doctrina sobre los límites al poder empresarial de dirección y organización cuando se proyecta de forma directa y exclusiva sobre los medios materiales o sobre los procesos de producción o prestación de servicios disponibles en la empresa.

El Tribunal considera aplicable, en este caso, la doctrina consolidada, vigente y operativa, establecida para concretar los límites que el derecho de huelga impone a las potestades de dirección y organización atribuidas al empresario. Doctrina que hemos sintetizado en el fundamento anterior, con cita de las SSTC 123/1992, 18/2007 y 33/2011, y que mantuvimos en la primera ocasión en la que el Tribunal analizó la posibilidad de acudir a medios técnicos y tecnológicos no habituales para mantener la actividad empresarial y transmitir una apariencia de normalidad en la prestación de los servicios (serie que comienza con la STC 183/2006). En síntesis, la misma razón de la prohibición del esquirolaje externo e interno concurre en otras formas de esquirolaje, como puede ser el llamado tecnológico o el organizativo. Esta es: supone una conducta lesiva del

derecho fundamental del art. 28.2 CE la sustitución del servicio que los trabajadores huelguistas dejan de aportar al proceso productivo por otros recursos disponibles, ya sean humanos, técnicos o tecnológicos, siempre que suponga minimizar, reducir o limitar los efectos del paro laboral y mantener la actividad de la empresa.

Para ello, es preciso distinguir entre una inexistente obligación del empresario de colaborar o cooperar con el ejercicio del derecho de huelga y las conductas empresariales lesivas del derecho fundamental o actuaciones antihuelga, que reducen o minimizan su efectividad mediante el mantenimiento de la actividad productiva y con ello vacían de contenido el derecho y contravienen el deber del empleador de abstenerse de interferir, limitar o impedir su ejercicio. Se trata de conductas que pueden articularse no solo mediante la sustitución de trabajadores huelguistas por otros trabajadores –a la que alude el art. 6.5 del Real Decreto-ley 17/1977 y la doctrina constitucional que lo interpreta– sino también, y especialmente hoy, a través de la utilización de medios materiales, procedimientos técnicos específicos o tecnologías de las que dispone la empresa, a los que se acude expresamente para enfrentar la disrupción que provoca la huelga, por lo tanto, de modo distinto al habitual y con el efecto de continuar la actividad productiva y neutralizar las consecuencias del paro laboral. En este sentido, el Tribunal ya ha indicado que el empleo de determinados medios tecnológicos puede ser una práctica abusiva si consigue minimizar los efectos de la huelga, ya que su eficacia como instrumento de presión constituye un elemento imprescindible de su ejercicio. Así mismo, hemos mantenido que la apariencia de normalidad del servicio, al impedir la exteriorización y repercusión apreciable de los efectos de la huelga, sustrae su virtualidad como medio de presión (por todas, STC 183/2006, FJ 8).

##### 5. Resolución de la queja planteada y estimación del recurso.

El Tribunal constata, en los términos desarrollados con mayor amplitud en los antecedentes, que durante la franja temporal de la mañana del día 13 de diciembre de 2018 y las de la mañana y la tarde de los días 20 y 27 de diciembre de ese mismo año, afectadas por la convocatoria de huelga indefinida realizada por el comité de empresa de Metro de Sevilla, la entidad puso en circulación trenes dobles, en lugar de los simples que había planificado y publicado con anterioridad a conocer la convocatoria de huelga.

Como se recordará, el Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla declaró que la conducta empresarial consistente en adscribir a los trabajadores en servicios mínimos a trenes dobles en lugar de a los simples previstos en las tablas provisionales –que calificó como esquirolaje tecnológico– vulneró el derecho de huelga del sindicato

demandante. Valoró que la modificación había obedecido a la finalidad de minimizar el impacto de la huelga sobre el servicio de transporte de viajeros, toda vez que la empresa no había acreditado que la decisión respondiera a razones organizativas o necesidades del servicio desconocidas en el momento de la planificación.

Sin embargo, la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimó el recurso de suplicación formulado por la empresa y negó la existencia de esquirolaje tecnológico. Argumentó que los trenes dobles utilizados por Metro de Sevilla eran medios técnicos habituales de que disponía para mantener su actividad y que lo que garantizaba la Constitución era el derecho a realizar la huelga, no su resultado o éxito. Así, declaró que el derecho de huelga no demandaba del empresario, ni de los demás trabajadores, una conducta dirigida a contribuir al éxito de la protesta, ni imponía a la empresa la abstención de utilizar los medios técnicos a su alcance para mantener una actividad productiva que pudiera comprometer el logro de los objetivos de la huelga.

Como ha quedado establecido, el contenido esencial del derecho fundamental de huelga, definido por los intereses jurídicos que protege y directamente vinculado con su función social, impone al empresario el deber de abstención de acometer actos que reduzcan la eficacia del ejercicio del derecho y, además, actúa como límite de otros derechos o intereses en las controversias interpretativas que pueden derivar de su coexistencia con la libertad de empresa (art. 38 CE) o el derecho al trabajo (art. 35 CE). Asimismo, hemos indicado que el ejercicio del derecho de huelga no se limita al plano contractual en su capacidad de interrumpir la obligación de trabajar, sino que lo trasciende para servir de medio de presión que permita alterar la asimetría de la relación de poder existente en el marco ordinario de una relación laboral. También hemos precisado que la incidencia del derecho fundamental de huelga sobre las potestades empresariales que, en condiciones de normalidad, operan en plenitud, alcanza al poder de dirección y organización no solo sobre el personal dependiente sino también cuando se ejerce exclusivamente sobre los medios de producción o sobre la ordenación del proceso productivo, en cuanto manifestaciones del mismo poder empresarial.

En este caso, se constata que Metro de Sevilla modificó la composición de los trenes simples que estaban programados con anterioridad a la convocatoria de huelga y los sustituyó por trenes dobles. Los trenes dobles son medios técnicos de los que dispone la empresa para responder al incremento de pasajeros consecuencia de determinados acontecimientos (días festivos, espectáculos de masas), cuya finalidad es evitar aglomeraciones y procurar, en esas situaciones, un mejor servicio al viajero. Sin embargo, la utilización

de trenes dobles no estaba planificada por la empresa para las franjas horarias de los días afectados por la convocatoria de huelga (13, 20 y 27 de diciembre de 2018), ni surgió circunstancia especial alguna que justificara su empleo, por lo que ha de concluirse que su uso fue una medida extraordinaria para reaccionar frente a la disminución del volumen del servicio que provocaría el paro laboral.

La empresa había valorado que la cobertura del servicio en esas franjas horarias quedaba completamente satisfecha con la circulación de trenes simples, previsión a la que se ciñó la determinación por la autoridad gubernativa de los servicios mínimos del servicio público afectado. Es preciso recordar que, para su fijación, es necesaria una adecuada ponderación de los derechos y bienes comprometidos en función de los requerimientos del servicio y del ámbito personal, territorial y temporal de la convocatoria de huelga, pues los servicios mínimos deben ajustarse a los límites necesarios que impidan una regulación restrictiva del derecho de huelga (por todas, STC 33/2011, FJ 4).

Sin embargo, la empresa dispuso que cada trabajador, incluidos los adscritos a servicios mínimos, condujera un tren con el doble de capacidad del que hubiera circulado de no haber resultado afectado ese periodo por la convocatoria de huelga. De este modo, el previsible incremento de presión de viajeros en trenes y andenes, causado por la huelga del personal que hubiera operado los trenes simples suprimidos, se mitigaba mediante el incremento de plazas en los trenes que mantenían su circulación como servicios mínimos. La medida pretendía suplir el resultado de la actividad dejada de realizar por los trabajadores en huelga, y proporcionar a los usuarios una asistencia lo más próxima posible a la del funcionamiento ordinario del servicio de transporte interurbano.

En definitiva, Metro de Sevilla recurrió a un medio técnico del que disponía para garantizar, en condiciones de paz laboral, una adecuada prestación del servicio de transporte ante circunstancias previsibles de aumento de demanda, que aprovechó, haciendo un uso abusivo de su potestad organizativa, para normalizar la prestación del servicio afectado por la huelga. En efecto, la conducta observada, además de alterar los equilibrios ponderados como necesarios entre el ejercicio del derecho de huelga y la cobertura mínima del servicio público de transporte interurbano, disminuyó de manera muy relevante las consecuencias que el paro laboral producía en los usuarios del servicio, así como su impacto, su repercusión social y su proyección de seguimiento ante la opinión pública, afectando directamente al contenido esencial del derecho de huelga. Unas decisiones empresariales que interfirieron en el ejercicio del derecho fundamental provocando su lesión.

En atención a los hechos constatados y a la doctrina expuesta, el Tribunal declara que debe otorgarse el amparo solicitado, pues la convalidación de la actuación empresarial observada durante los días 13, 20 y 27 de diciembre de 2018, verificada por la sentencia de la Sala del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, ha vulnerado el derecho de huelga de los trabajadores que la secundaron (art. 28.2 CE).

### FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por el Sindicato Independiente de Trabajadores del Transporte y, en su virtud:

1.º Reconocer que ha sido vulnerado el derecho de huelga (art. 28.2 CE).

2.º Declarar la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, sede de Sevilla, núm. 1168/2024, de 24 de abril, dictada en el recurso de suplicación núm. 958-2024, y la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 6 de Sevilla núm. 356/2023, de 29 de septiembre, dictada en el procedimiento sobre derechos fundamentales núm. 27-2019.

**\* ESTA SENTENCIA CONTIENE CUATRO VOTOS PARTICULARES**

**2.Pleno. Auto 23/2026, de 11 de marzo de 2026. Recurso de inconstitucionalidad 7512-2025. Mantiene la suspensión acordada en el recurso de inconstitucionalidad 7512-2025, interpuesto por el presidente del Gobierno, en relación con la Ley 2/2025, de 4 de julio, de modificación de la Ley 5/2017, de 5 de julio, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Región de Murcia. Voto particular.**

**\*Publicado en el BOE del día 14 de abril de 2026**

**\*\*Ponente: la Magistrada doña Concepción Espejel Jorquera,**

**\*\*\*Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8282](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-8282)**

## **FUNDAMENTOS JURIDICOS**

### **2.Doctrina constitucional.**

El Tribunal ha establecido una reiterada doctrina constitucional sobre la naturaleza del incidente cautelar y los parámetros a los que debe ajustarse la decisión relativa al levantamiento o mantenimiento de la suspensión acordada al amparo del art. 161.2 CE; doctrina que ha sido resumida, entre otros, en el ATC 84/2025, de 22 de julio, FJ 2, en los siguientes términos:

a)Este incidente cautelar tiene autonomía respecto al procedimiento principal y su objeto exclusivo es decidir sobre la procedencia del mantenimiento o levantamiento de la suspensión acordada por imperativo constitucional del art. 161.2 CE, con fundamento en la aseguración del objeto litigioso, evitando la producción de daños y perjuicios irreparables o de difícil reparación.

En ese contexto, el mantenimiento de la suspensión tiene un carácter excepcional, pues las leyes gozan de la presunción de legitimidad, en cuanto son expresión de la voluntad popular, mientras no se declare su inconstitucionalidad, y la decisión sobre la suspensión está desvinculada de la cuestión de fondo, que deberá dirimirse mediante sentencia.

b) Los criterios aplicables para la resolución de estos incidentes son: (i) la necesidad de ponderar, de un lado, los intereses que se encuentran concernidos, tanto el general y público como, en su caso, el particular o privado de las personas afectadas y, de otro, los perjuicios de imposible o difícil reparación que puedan derivarse del mantenimiento o levantamiento de la suspensión; (ii) esta ponderación debe efectuarse mediante el estricto examen de las situaciones de hecho creadas y al margen de la viabilidad de las pretensiones que se formulan en la demanda, de manera que solo procede mantener la suspensión en presencia de perjuicios ciertos y efectivos, por lo que, si estos no concurren, debe atenderse a la presunción de validez de la ley; y (iii) el mantenimiento de la suspensión requiere que el presidente del Gobierno, a quien se debe la iniciativa, invoque la existencia de aquellos perjuicios y demuestre o, al menos, razone consistentemente su procedencia y la imposibilidad o dificultad de su reparación.

c) El mantenimiento de la suspensión también puede acordarse excepcionalmente con arreglo a otros criterios desvinculados de los perjuicios de imposible o difícil reparación, como son: (i) la apariencia de buen derecho (*fumus boni iuris*), que resulta aplicable cuando los preceptos impugnados sobre los que versa el incidente de suspensión contienen previsiones muy similares a otras normas ya declaradas inconstitucionales; (ii) que se susciten cuestiones de gran relieve constitucional; y (iii) en casos de bloqueo de competencias estatales. En particular, respecto de este último criterio, el ATC 56/2020, de 17 de junio, FJ 4 d), recuerda que «[t]al bloqueo podría llegar a producirse, bien porque la competencia estatal afectada está palmariamente reconocida por el bloque de constitucionalidad y no es discutida por las partes (ATC 336/2005, de 15 de septiembre, FJ 5); bien porque la norma autonómica impugnada reconoce expresamente que se ha dictado con la única finalidad de dejar en suspenso el ejercicio de una competencia estatal cuya legitimidad se discute (ATC 146/2013, de 5 de junio, FJ 4); bien, finalmente, porque concurren a la vez ambos requisitos: una competencia incontrovertida del Estado y una norma autonómica dictada con el propósito confesado de evitar que sea menoscabada por el ejercicio por el Estado de sus propias competencias (ATC 104/2010, de 28 de julio, FJ 5)».

### **3.Aplicación de la jurisprudencia constitucional al presente incidente.**

Una vez expuesta nuestra doctrina, procede ahora analizar si debemos levantar o acordar el mantenimiento de la suspensión de la ley impugnada teniendo en cuenta, como hemos afirmado reiteradamente, que la resolución de este incidente está desvinculada de la que en su día adoptemos respecto del debate de fondo, pues solo debemos atender aquí a los intereses públicos y privados en conflicto y su respectiva trascendencia constitucional, a los perjuicios que previsiblemente se derivarían de la vigencia de la ley autonómica y a si dichos perjuicios tienen la gravedad y consistencia necesaria como para justificar la confirmación de su suspensión mientras se resuelve el recurso de inconstitucionalidad.

a)El abogado del Estado, tal y como se recoge en los antecedentes, explica que la modificación realizada por el artículo único de la ley impugnada pretende suprimir la obligación de financiación de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, mediante subvención nominativa en los presupuestos de la comunidad autónoma, para compensar los gastos que la participación institucional les genere a dichas organizaciones. Señala que la nueva redacción del artículo 6 de la Ley 5/2017 se remite ahora a lo que, en su caso, acuerde el Consejo de Gobierno en régimen de concurrencia competitiva.

Pues bien, el abogado del Estado fundamenta la solicitud del mantenimiento de la suspensión en la consideración del daño irreparable que implicaría la modificación del régimen de financiación de las asociaciones empresariales y sindicales más representativas en la Región de Murcia, tanto a los intereses particulares de dichas asociaciones como al interés general.

Entre los perjuicios a los intereses particulares de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, el abogado del Estado aduce que los efectos de la ley serían inmediatos, lo que implicaría que la Comunidad Autónoma pueda no consignar en su proyecto de ley de presupuestos generales una partida destinada a sufragar los gastos derivados de la participación institucional y a su actualización, lo que, a su vez, generaría evidentes perjuicios para las organizaciones empresariales y sindicales intersectoriales más representativas, que no accederían a ninguna ayuda económica de la comunidad autónoma para sufragar los gastos derivados de la participación institucional. A ello añade que, en el caso de que sí se consignasen dichos créditos presupuestarios, las organizaciones sindicales y empresariales intersectoriales más representativas desconocerían el momento en el que podrían disponer de dichas

ayudas y su cuantía, lo que haría necesario un reajuste financiero de estas organizaciones que, conforme al artículo 7 CE, tienen como derecho y deber la participación institucional. Además, considera que podrían reducirse dichas ayudas a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas por la participación de otras organizaciones que no lo son, lo que comportaría la desviación del criterio constitucional de la mayor representatividad para la garantía de la participación institucional así como la desigualdad entre aquellas, al desaparecer el principio de paridad.

El abogado del Estado alega como uno de los perjuicios derivados para el interés general que la modificación del régimen de ayudas afectaría al desempeño de la función constitucional de representación institucional de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, incidiendo negativamente de modo mediato en los intereses de la ciudadanía de la Comunidad Autónoma. Aduce, asimismo, que desplazar el criterio de mayor representatividad en la financiación supone ignorar la decisión de las empresas y personas trabajadoras que han depositado su confianza en determinadas organizaciones empresariales y sindicales, propiciando la atomización sindical. A lo que añade que la consolidación en el ordenamiento jurídico de las afirmaciones recogidas en la exposición de motivos sienta un precedente legislativo contrario a la doctrina constitucional e irreversible.

b) El primer paso en el enjuiciamiento del incidente cautelar requiere la identificación de los intereses públicos y privados en tensión, así como su relevancia desde la perspectiva constitucional.

Para ello, como interés público que comprende los intereses propios de las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, hemos de prestar atención a la importancia del papel que estas cumplen en la representación de intereses sociales y económicos (art. 7 CE), donde la representatividad confiere a quien la ostenta una singular posición jurídica en orden a la prioridad en materia de representación colectiva y representación institucional ante organismos nacionales e internacionales, que justifica la diferencia de trato, en concreto en las formas de apoyo y en las facultades de actuación (STC 98/1985, de 29 de julio, FJ 6, que consideró válida la norma que contiene el art. 6.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de libertad sindical). Estos intereses de terceros son muy relevantes en la medida que la ley impugnada en el presente proceso vino a reformar la Ley 5/2017, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, suprimiendo la obligación del Gobierno de la Región de Murcia de financiar a estas entidades mediante subvención prevista en una partida de los presupuestos,

actualizable anualmente, para sufragar los gastos derivados de la representación institucional a la que están llamadas.

Enfrente debemos situar, como interés general contradictorio, la presunción de validez de la Ley autonómica, condicionada en este proceso constitucional por la previsión de suspensión automática de su entrada en vigor que contiene el art. 161.2 CE, por el plazo de cinco meses, potestad que la Constitución confiere al Gobierno en su función de garante privilegiado de los intereses generales. Y que actuó en este proceso.

Una vez definido el mapa de los intereses en juego, de su ponderación resulta que el alzamiento de la suspensión de la ley produce graves perjuicios para el interés general y para los intereses de terceros. Perjuicios que son reales, evaluables y no hipotéticos, en la medida en que la ley recurrida suprime la obligación del Gobierno autonómico de financiar anualmente a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Un daño a los intereses públicos relacionados con la función que ostentan los sindicatos de trabajadores y las organizaciones empresariales de representación de intereses sociales y económicos, porque la reforma legal impugnada debilita la singular posición jurídica que tienen los más representativos en la participación institucional (art. 6.1 de la Ley Orgánica 11/1985). La dimensión constitucional de estos intereses pone de manifiesto la gravedad del perjuicio que previsiblemente debería provocar el levantamiento de la medida de suspensión y su carácter irreversible, en cuanto a la eficacia de la acción de dichas organizaciones privadas de financiación pública regular y estable. Sin embargo, es menor la afectación al interés de la presunción de validez de la ley autonómica, porque solo implica la demora de su entrada en vigor.

En suma, lo anteriormente expuesto aconseja, como menos lesivo para el conjunto de los intereses que deben ser valorados, el mantenimiento de la suspensión de la Ley de la Asamblea Regional de Murcia 2/2025, de 4 de julio, de modificación de la Ley 5/2017, de 5 de julio, de participación institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Región de Murcia.

**Por lo expuesto, el Pleno**

**ACUERDA**

**Mantener la suspensión de la Ley 2/2025, de 4 de julio, de modificación de la Ley 5/2017, de 5 de julio, de participación**

**institucional de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en el ámbito de la Región de Murcia.**

Publíquese este auto en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, a once de marzo de dos mil veintiséis.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Inmaculada Montalbán Huertas.–Ricardo Enríquez Sancho.–María Luisa Balaguer Callejón.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–César Tolosa Tribiño.–Juan Carlos Campo Moreno.–Laura Díez Bueso.–José María Macías Castaño.–Firmado y rubricado.

***Voto particular que formulan los magistrados don Ricardo Enríquez Sancho, don Enrique Arnaldo Alcubilla, doña Concepción Espejel Jorquera, don César Tolosa Tribiño y don José María Macías Castaño al auto de 11 de marzo de 2026, dictado por el Pleno en el recurso de inconstitucionalidad núm. 7512-2025***