

RESEÑA LABORAL DEL MES DE DICIEMBRE DE 2025

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

**1.1. Más del 80% del empleo agrícola en
América Latina carece de protección y
seguridad social**

© FAO/Felipe Rodriguez

2 Diciembre 2025 [Asuntos económicos](#)

La informalidad sigue siendo uno de los obstáculos más arraigados para la justicia social y el desarrollo sostenible en América Latina. El sector concentra el 46% del trabajo infantil regional, y más de la mitad de la mano de obra tiene baja escolaridad.

Más del 80% del empleo agrícola en América Latina opera en la informalidad, afectando desproporcionadamente a mujeres, jóvenes y personas mayores rurales, según un nuevo informe de las agencias especializadas* de la ONU.

El informe Trabajo Decente e Informalidad en el Sector Agrícola de América Latina, 2019–2023 identifica brechas estructurales en productividad, ingresos y protección social como barreras persistentes. A pesar de su rol vital en la seguridad alimentaria, el sector enfrenta bajos niveles educativos, condiciones laborales precarias y alta exposición a riesgos climáticos.

"La informalidad sigue siendo uno de los obstáculos más arraigados para la justicia social y el desarrollo sostenible en América Latina. Este informe proporciona una hoja de ruta para abordarla mediante políticas integradas con un enfoque territorial", señaló Ana Virginia Moreira, directora regional de la [OIT](#) para América Latina y el Caribe.

Trabajo y alimentación

"Garantizar el trabajo decente no se trata solo de mejorar condiciones laborales; es fortalecer la resiliencia de nuestros países y asegurar la seguridad alimentaria de millones", subrayó René Orellana, representante regional de la [FAO](#) para la región. Hizo un llamado a reforzar la digitalización rural, el financiamiento sostenido y el diálogo social inclusivo.

Los datos revelan una marcada desigualdad de género: la informalidad afecta al 86,4% de las mujeres, frente al 78% de los hombres. Cerca del 38,5% de las mujeres realiza trabajo familiar no remunerado, una tasa cinco veces superior a la masculina. El sector concentra el 46% del trabajo infantil regional, y más de la mitad de la mano de obra tiene baja escolaridad.

Entre 2019 y 2023, el volumen de empleo agrícola se mantuvo estable, pero sin avances en formalización. Casi la mitad de los jóvenes y la gran mayoría de las mujeres siguen en la informalidad.

El informe analiza 35 políticas públicas regionales, observando que, aunque muchas buscan aumentar la productividad, pocas abordan explícitamente la formalización laboral o incorporan una perspectiva de género.

Finalmente, se presentan diez recomendaciones de política concretas para acelerar la transición a la formalidad, integrando desarrollo productivo, protección social, derechos laborales y diálogo social.

**Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO).*

1.2. La IA puede desencadenar una nueva era de desigualdad entre países pobres y ricos

2 Diciembre 2025 [Asuntos económicos](#)

Tras décadas en las que los países ingresos bajos han ido cerrando gradualmente la brecha con los más ricos gracias a los avances en tecnología, comercio y desarrollo, la inteligencia artificial podría revertir la tendencia, aumentando la disparidad nuevamente.

Un manejo inadecuado de la inteligencia artificial amenaza con ampliar las brechas económicas, de capacidades y de gobernanza entre países, revirtiendo décadas de progreso en la reducción de desigualdades.

La inteligencia artificial (IA), si no se gestiona adecuadamente, podría aumentar la desigualdad entre países al ampliar las brechas en el rendimiento económico, las capacidades de las personas y los sistemas de gobernanza, ya que el punto de partida es enormemente desigual.

Esta es la conclusión central del nuevo informe del [Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo](#) (PNUD), titulado [La próxima gran divergencia](#): Por qué la IA puede ampliar la desigualdad entre países.

El informe destaca que, si bien la IA abre nuevas vías cruciales para el desarrollo, los países inician esta transición desde posiciones extremadamente dispares para captar sus beneficios y gestionar sus riesgos. **Sin una acción política contundente, estas brechas podrían crecer**, revirtiendo la tendencia de largo plazo hacia la reducción de las desigualdades en el desarrollo.

El epicentro de la transición: Asia y el Pacífico

La región de Asia y el Pacífico, hogar de más del 55% de la población mundial, se encuentra en el centro de esta transición. Alberga a más de la mitad de los usuarios globales de IA y está expandiendo rápidamente su huella de innovación, desde **el ascenso de China —responsable de casi el 70% de las patentes mundiales de IA—** hasta la creación de más de 3100 nuevas empresas de IA financiadas en seis economías.

Se estima que la IA podría aumentar el crecimiento anual del PIB regional en aproximadamente 2 puntos porcentuales y elevar la productividad hasta en un 5% en sectores como la salud y las finanzas. Solo las economías de la ASEAN podrían generar cerca de un billón de dólares adicionales en PIB durante la próxima década.

Sin embargo, esta promesa conlleva grandes riesgos. Millones de empleos, especialmente aquellos ocupados por mujeres y jóvenes, enfrentan una exposición significativa a la automatización si no se incorporan principios básicos de gobernanza ética e inclusiva de la IA.

"La IA avanza a toda velocidad, y muchos países aún están en la línea de salida", advirtió Kanni Wignaraja, directora regional del PNUD. "La experiencia de Asia y el Pacífico resalta la rapidez con la que pueden surgir brechas entre quienes dan forma a la IA y quienes son moldeados por ella".

Adiós a la convergencia, hola a la divergencia

Durante gran parte del último medio siglo, muchos países de ingresos bajos han ido cerrando gradualmente la brecha con los más ricos gracias a los avances en tecnología, comercio y desarrollo. Esta "era de convergencia" trajo mejoras significativas en salud, educación e ingresos. El informe advierte que, sin decisiones políticas deliberadas e inclusivas, la IA podría erosionar ahora esos logros.

La preparación digital varía enormemente en la región.

Mientras países como Singapur, Corea del Sur y China realizan inversiones sustanciales en infraestructura y habilidades de IA, otros aún luchan por fortalecer el acceso y la alfabetización digital básica. Construir estas capacidades será crítico para que todos los países puedan beneficiarse de las oportunidades que presenta la IA.

Mujeres, jóvenes y comunidades marginadas en mayor riesgo

Las limitaciones en infraestructura, habilidades, capacidad de cómputo y gobernanza no solo restringen los beneficios potenciales de la IA, sino que también amplifican sus riesgos. Las mujeres y los jóvenes enfrentan vulnerabilidades particulares:

- Los empleos ocupados por mujeres tienen casi el doble de exposición a la automatización
- El empleo juvenil ya está disminuyendo en roles con alta exposición a la IA, especialmente entre los 22 y 25 años, amenazando sus trayectorias profesionales tempranas
- En el sur de Asia, las mujeres tienen hasta un 40% menos de probabilidades que los hombres de poseer un teléfono inteligente
- Las comunidades rurales e indígenas a menudo permanecen invisibles en los conjuntos de datos que entrenan los sistemas de IA, lo que aumenta el riesgo de sesgos algorítmicos y exclusión de servicios esenciales

Gobernanza: la gran asignatura pendiente

El informe también señala oportunidades, mostrando cómo **la IA está transformando la gobernanza y los servicios públicos en la región**. Desde la plataforma *Traffy Fondue* en Bangkok —que ha procesado cerca de 600.000 reportes ciudadanos— hasta el servicio *Moments of Life* en Singapur —que redujo el papeleo para padres primerizos de 120 a 15 minutos—, los ejemplos demuestran el potencial de la IA para mejorar la administración pública.

No obstante, **solo un número limitado de países cuenta con regulaciones integrales de IA**. Se prevé que para 2027 más del 40% de las violaciones de datos relacionadas con la IA a nivel global podrían originarse en el mal uso de la IA generativa, subrayando la necesidad urgente de marcos de gobernanza robustos.

"La principal línea de falla en la era de la IA es la capacidad", señaló Philip Schellekens, economista jefe del PNUD. "Los países que inviertan en habilidades, capacidad de cómputo y sistemas de gobernanza sólidos se beneficiarán; otros corren el riesgo de quedarse muy atrás".

El informe del PNUD sirve como una llamada a la acción para transformar el riesgo de una gran divergencia en un camino hacia un progreso compartido, donde los frutos de la inteligencia artificial sean distribuidos de manera justa y equitativa.

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. España ratifica el Convenio sobre la protección de la maternidad de la OIT

España es el 45º Estado Miembro de la OIT en ratificar el Convenio núm. 183.

11 de diciembre de 2025



*Ceremonia de ratificación del Convenio núm. 183, 11 de diciembre de 2025: Yolanda Díaz, Vicepresidenta segunda y Ministra del Trabajo y Economía Social de España, y Gilbert F. Hounqbo, Director General de la OIT.

Ginebra (Noticias de la OIT) - El jueves 11 de diciembre de 2025, España depositó el instrumento de ratificación del [Convenio sobre la protección de la maternidad, 2000 \(núm. 183\)](#) ante la OIT. España es el 45º Estado Miembro de la OIT en ratificar este instrumento y el que cuenta con el mayor número de ratificaciones en la actualidad.

El Convenio núm. 183, complementado por la [Recomendación núm. 191](#), enfocan la protección de la maternidad de manera integral, permitiendo a las mujeres trabajadoras conciliar su vida familiar y laboral de manera exitosa. Estos instrumentos, indisolublemente unidos a las grandes declaraciones de derechos humanos mencionadas en el preámbulo del Convenio núm. 183, responden a tres imperativos esenciales: seguir promoviendo la igualdad de todas las mujeres en la fuerza de trabajo, brindar protección al embarazo y promover la salud y la seguridad de la madre y el niño.

Al depositar el instrumento de ratificación en la ceremonia realizada en la sede de la OIT en Ginebra, la Sra. Yolanda Díaz Pérez, Vicepresidenta segunda del Gobierno de España y Ministra del Trabajo y Economía Social, reconoció que “la ratificación consolida la posición de España como país que más instrumentos internacionales ha ratificado, con un total de 140 tras esta ratificación, ejemplo de nuestro compromiso para universalizar la protección de los derechos laborales de las

personas trabajadoras”. Además, subrayó que “la ratificación del Convenio núm. 183 es una consecuencia de la importancia para España de facilitar la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y supone dar un paso más hacia una sociedad más corresponsable”.

Finalmente, la Vicepresidenta señaló que “en España hemos procedido recientemente a ampliar los permisos de nacimiento y cuidado, tanto de la madre biológica como del progenitor distinto de la madre biológica, hasta las diecinueve semanas y, en el supuesto de haber un solo progenitor, hasta las treinta y dos semanas, lo que asegura que las niñas y niños se encuentren igualmente protegidos con independencia del tipo de familia en el que crezcan, y prestando especial atención a la vulnerabilidad de aquellos que nacen en el seno de familias monoparentales”.

Al momento de recibir los instrumentos de ratificación, el Director General puso en valor la ratificación por España del Convenio núm. 183 en 2025, año en el que se cumple el 25 aniversario de la adopción de este relevante instrumento, y señaló que esta ratificación manda una señal clara al resto de Estados Miembros, animándolos a proseguir sus esfuerzos para garantizar una protección de la maternidad integral.

Asimismo, el Director General subrayó la importancia de la recientemente aprobada [Resolución relativa al trabajo decente y la](#)

economía del cuidado, que insta a los gobiernos y a las organizaciones de empleadores y de trabajadores a abordar la distribución desigual entre hombres y mujeres del trabajo remunerado y no remunerado; a promover la inclusión económica y la autonomía de las mujeres más allá del cuidado de otras personas, cambiando las normas sociales y los estereotipos; y a garantizar una protección integral de la maternidad, permisos para el cuidado de otras personas y protecciones para todos los trabajadores con responsabilidades de cuidado.

Según el Director General, las políticas de España reflejan desde hace tiempo estos principios, garantizando más semanas de permiso que las exigidas por el Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, y traducen la visión de la Resolución en medidas concretas, lo que constituye un poderoso ejemplo a seguir para otros países.

Hasta la fecha, España ha ratificado 140 Convenios y 1 Protocolo (de los cuales 88 están en vigor). Para más información, véase el perfil de NORMLEX.

2.2. La protección de los derechos laborales es esencial para promover los derechos humanos – afirman los órganos de la OIT y de las Naciones Unidas

La primera reunión de este tipo celebrada entre la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la OIT, y los

mecanismos de derechos humanos de las Naciones Unidas, puso énfasis en que la protección de los derechos laborales es esencial para hacer realidad todos los derechos humanos, y recordó a los Gobiernos su deber de defender estos derechos.

10 de diciembre de 2025

Ginebra (Noticias de la OIT) - La [Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones](#), un órgano independiente integrado por expertos internacionales que controla la aplicación de las normas internacionales del trabajo, los presidentes de los órganos de las Naciones Unidas a los que se ha confiado la supervisión de los tratados de derechos humanos ([Órganos de Tratados](#)), y la Presidenta del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre la cuestión de los derechos humanos y las empresas transnacionales y otras empresas ([Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos](#)) afirmaron el carácter central de los derechos laborales para los derechos humanos universales durante la primera reunión de este tipo celebrada entre los órganos de las Naciones Unidas y de la OIT.

Los participantes, que intercambiaron experiencias sobre la complementariedad de sus respectivos mandatos a fin de promover los derechos humanos y los derechos laborales, instaron a los Gobiernos a defender estos derechos, y recordaron a las empresas su responsabilidad de respetarlos, poniendo énfasis al mismo tiempo en la necesidad de mecanismos de reparación efectivos y de acceso a la justicia.

El Presidente de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, de la OIT, Sr. Alain Lacabarats, señaló *«Esta es la primera vez que una reunión congrega a la Comisión de Expertos, a los presidentes de los Órganos de Tratados, y al Grupo de Trabajo sobre las empresas y los derechos humanos. Acojo*

con agrado esta oportunidad para compartir buenas prácticas y reflexionar colectivamente sobre la manera de seguir mejorando nuestra cooperación y nuestro intercambio regular de información.»

El Presidente del [Comité de Derechos Humanos](#) (CCPR), y Presidente en funciones de la [Reunión Anual de Presidentes de los Órganos de Tratados](#), Sr. Changrok Soh, señaló: *«La armonización importa, porque los derechos laborales son derechos humanos. Si bien nuestros mandatos difieren, nuestro objetivo es compartido: garantizar la dignidad, la igualdad y la seguridad de los trabajadores y las comunidades.»* Añadió: *«como órganos de control, nuestro cometido es garantizar que los pilares esenciales del programa relativo a las empresas y los derechos humanos, a saber, el deber del Estado de proteger, la responsabilidad de las empresas de respetar, y el acceso a mecanismos de reparación, se pongan en práctica de una manera significativa».*

La Presidenta del Grupo de Trabajo de las Naciones Unidas sobre las empresas y los derechos humanos, Sra. Pichamon Yeophantong, que agradeció a la Comisión de Expertos y a los presidentes de los Órganos de Tratados su apoyo al mandato del Grupo de Trabajo y su compromiso con el mismo, señaló: *«Tenemos una gran complementariedad que poner de relieve y, al aunar esfuerzos, tenemos la oportunidad de hacer que nuestras recomendaciones sean un elemento poderoso para impulsar el cambio – ayudando no solo a hacer frente a las vulneraciones de los derechos humanos relacionadas con las empresas, sino también a prevenirlas activamente mediante el fortalecimiento de la responsabilidad empresarial de respetar los derechos humanos.»*

Todos los expertos, incluidos los presidentes y representantes del [Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales](#) (CESCR), el [Comité para la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer](#) (CEDAW),

el Comité contra la Desaparición Forzada (CED), el Comité sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (CRPD), y el Subcomité para la Prevención de la Tortura (SPT), pusieron énfasis en las sinergias y la complementariedad entre sus respectivos mandatos en lo tocante al programa relativo a las empresas y los derechos humanos.

Los participantes subrayaron la importancia de fortalecer la cooperación, a fin de garantizar que las normas internacionales del trabajo y las obligaciones en materia de derechos humanos pasen de la teoría a la práctica – protegiendo la dignidad humana en el trabajo–, y mostraron iniciativas concretas, en particular:

- Evaluación de los planes de acción nacionales en Asia Sudoriental por el Grupo de Trabajo sobre las empresas y los derechos humanos, con miras a su fortalecimiento;
- Declaración conjunta sobre la inteligencia artificial y los derechos del niño, y su seguimiento bajo el liderazgo del CRC;
- Orientaciones técnicas conjuntas sobre la inclusión de la discapacidad en la diligencia debida en materia de derechos humanos y en los planes de acción nacionales sobre las empresas y los derechos humanos, propuestas bajo el liderazgo del CRPD;
- Equipo de tareas conjunto dirigido por el CEDAW con un programa de trabajo trienal para abordar las repercusiones relacionadas con el género de la digitalización y la actividad empresarial.
- Colaboración propuesta por el CED a fin de aclarar las obligaciones en materia de diligencia debida de las empresas privadas que explotan los centros de detención e instalaciones similares, también apoyada por el SPT.

La Sra. Joo-Young Lee, miembro y punto focal de la OIT en el Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, señaló: *«La labor de los Órganos de Tratados puede complementar e intensificar los esfuerzos de la OIT, así como el Grupo de Trabajo sobre las empresas y los derechos humanos, y fortalecer colectivamente el imperativo de integrar los derechos humanos en todas las actividades empresariales.»*

La OIT y el ACNUDH colaboran desde hace mucho tiempo en lo que respecta al programa relativo a las empresas y los derechos humanos, basándose en la armonización de los «Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos», y poniendo en práctica el marco de las Naciones Unidas para «proteger, respetar y remediar» y la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social, de la OIT, que incluye un llamamiento a todas las partes a contribuir a hacer realidad la Declaración de la OIT sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998), en su versión enmendada en 2022.

2.3. Nuevas orientaciones de la OIT para fortalecer los seguros de desempleo ante futuras crisis

Un nuevo documento de la OIT destaca cómo unos seguros de desempleo sólidos contribuyen a proteger a las personas trabajadoras y a sostener la economía, especialmente tras una crisis.

9 de diciembre de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – Una nueva nota de políticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre protección social destaca el papel esencial de la protección contra el desempleo para salvaguardar la seguridad de los ingresos y fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido. En un contexto en que los países se enfrentan a crisis cada vez más frecuentes y complejas, el documento, titulado *«[Building rights-based unemployment protection schemes](#)»*^[1] (en español: “Creación de regímenes de protección contra el desempleo basados en derechos”), ofrece orientaciones prácticas para la implementación de estos regímenes.

La pandemia de COVID-19 puso de manifiesto la importancia crucial de los regímenes de desempleo para proteger a los trabajadores que pierden sus empleos e ingresos. Además de amortiguar las perturbaciones en los ingresos, estos regímenes también contribuyeron a sostener el consumo y apoyar la recuperación económica durante la crisis.

La nota de políticas explica cómo las normas internacionales de seguridad social proporcionan una base sólida para diseñar sistemas de protección contra el desempleo eficaces y basados en los derechos. Estas normas orientan a los países a la hora de armonizar los mecanismos de apoyo a los ingresos con los objetivos de promoción del empleo.

Destaca instrumentos clave de la OIT, en particular el Convenio sobre la seguridad social (norma mínima), 1952 (núm. 102), que establece niveles mínimos de protección y principios fundamentales de gobernanza, y el Convenio sobre el fomento del empleo y la protección contra el desempleo, 1988 (núm. 168) y la Recomendación (núm. 176), que ofrecen normas más avanzadas en esta materia.

En conjunto, estas normas resaltan que la protección contra el desempleo

debe ir de la mano de políticas de empleo que promuevan el trabajo decente. La nueva nota de políticas de la OIT tiene como objetivo apoyar a los gobiernos y a los interlocutores sociales en la creación de sistemas que protejan los ingresos y, al mismo tiempo, aceleren las transiciones de vuelta a un empleo de calidad.

Este nuevo recurso complementa una nota de políticas publicada recientemente titulada *Why are unemployment individual savings accounts not an adequate and equitable solution to unemployment protection?* (¿Por qué las cuentas de ahorro individuales contra el desempleo no son una solución adecuada y equitativa para la protección contra el desempleo?). En conjunto, los dos documentos refuerzan la evidencia de que los sistemas sólidos de protección contra el desempleo basados en derechos y fundamentados en sistemas de seguro social no solo son más rentables, sino también esenciales para promover la justicia social y mercados laborales inclusivos.

2.4. Día Internacional de la Cobertura Sanitaria Universal 2025

La OIT destaca los avances de 2025 en protección social de la salud

En el Día Internacional de la Cobertura Sanitaria Universal, la Organización Internacional del Trabajo reafirma su compromiso con la promoción de un enfoque basado en los derechos para lograr la salud para todos.

12 de diciembre de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – En el marco del Día Internacional de la Cobertura Sanitaria Universal (CSU), la OIT reafirma su compromiso con un enfoque basado en los derechos para alcanzar la salud para todas las personas. A lo largo de 2025, la Organización trabajó con gobiernos, organizaciones de trabajadores y de empleadores, así como con socios internacionales para reforzar los sistemas de protección social en salud y apoyar a los países en su avance hacia la CSU.

Facilitando colaboración entre los sectores de protección social y salud

Una de las prioridades del trabajo de la OIT en 2025 fue fortalecer la colaboración multisectorial entre las metas de los Objetivos de Desarrollo Sostenible relacionadas con la protección social universal (ODS 1.3) y la cobertura sanitaria universal (ODS 3.8). Como organismos custodios de dichas metas, la OIT y la OMS organizaron un evento paralelo durante la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social en Doha titulado: [“Protección social universal \(PSU\) para una mejor salud, mayor resiliencia y reducción de la pobreza”](#).

El evento acentuó los resultados en salud derivados de la protección social universal y el papel de la protección social en salud como motor de la colaboración intersectorial. El evento se apoyó en el trabajo de sensibilización que lidera la OIT en la red P4H, una alianza mundial de socios multilaterales y bilaterales que ofrecen apoyo coherente a países de ingreso bajo y medio para construir sistemas de salud sostenibles. Dicho liderazgo fue posible gracias a la [colaboración con la Agencia Suiza para el Desarrollo y la Cooperación](#).

Ampliando las capacidades en todos los niveles para fortalecer la protección social en salud

En 2025, la OIT amplió significativamente su oferta de capacitación sobre la protección social en salud. Entre las nuevas oportunidades de aprendizaje destacan: un nuevo curso híbrido OIT–CIF sobre [protección social en salud para superar la inequidad en salud](#), herramientas en [línea sobre Protección Social en Salud](#), lanzadas durante el Día Mundial de la Salud y el MOOC [Introducción a la Protección Social de la Salud](#), lanzado en septiembre de 2025 y que ya ha alcanzado a más de 1.000 participantes.

A nivel nacional, la OIT reforzó su apoyo a través de sólidas alianzas. En [Nigeria](#) y [Tanzania](#), las formaciones con interlocutores nacionales y regionales se centraron en prácticas innovadoras para ampliar la cobertura y mejorar la administración de los regímenes. La OIT también facilitó intercambios de aprendizaje Sur-Sur mediante diversas visitas de estudio. Por ejemplo, representantes de Etiopía, Senegal y Zambia [observaron en Nepal la implementación del sistema de información de gestión openMIS](#), sistema de código abierto para la protección social en salud, y reflexionaron sobre sus propias estrategias de digitalización.

Apoyo a la financiación sostenible de la protección social en salud

La OIT continuó fortaleciendo la capacidad de los países para la toma de decisiones basada en evidencia y la financiación sostenible. En Etiopía, apoyó la evaluación de la sostenibilidad financiera del seguro de salud comunitario en Addis Abeba, aportando evidencia clave sobre su preparación para ampliar la cobertura, incluso para personas refugiadas. En Perú, la OIT contribuyó al reforzamiento de capacidades actuariales para la modelización del financiamiento en salud, como parte de un apoyo más amplio en materia de políticas y legislación en el marco de la [Campaña Mundial de Ratificación del Convenio núm. 102](#). En Burkina Faso y Zambia, las instituciones nacionales recibieron apoyo para utilizar el modelo actuarial ILO/HEALTH, a fin de anticipar mejor el impacto de los cambios de política en la cobertura y la suficiencia de las prestaciones.

Reforzando la base de conocimiento para la cobertura universal

Para marcar el Día Internacional de la Cobertura Sanitaria Universal, la OIT publica dos documentos clave que ilustran cómo los países pueden extender la protección social en salud de manera sostenible e inclusiva.

Un nuevo documento de trabajo titulado *Universal Health Insurance Schemes: A comparative analysis of implementation features in 10 low- and middle-income countries* (“Seguro de salud universales: análisis comparativo de las características de implementación en 10 países de ingresos bajos y medios”) que examina cómo distintos sistemas garantizan la inclusión de personas que viven en la pobreza y de los trabajadores de la economía informal. Un breve informe de la OIT titulado *Social health protection and the informal economy* (“Protección social en salud y economía informal”) ofrece orientaciones específicas sobre el diseño e implementación de mecanismos que permitan llegar de manera efectiva a los trabajadores de la economía informal y a sus familias.

II. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — La perspectiva local y regional en el refuerzo de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género en la UE

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/6319/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/6319

3.12.2025

Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — La perspectiva local y regional en el refuerzo de los derechos de las mujeres y de la igualdad de género en la UE

(C/2025/6319)

Ponente	:	Carina OHLSSON (SE/PSE), concejala de Lidköping
Documento de referencia	:	Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer
[COM(2025) 97 final]		

RECOMENDACIONES POLÍTICAS

EL COMITÉ EUROPEO DE LAS REGIONES (CDR)

- 1 reitera que la igualdad de género es un derecho fundamental y un valor democrático esencial. En la anterior legislatura la UE dio pasos importantes hacia una mayor igualdad de género, en particular mediante Directivas e iniciativas políticas sobre el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, el equilibrio de género en los consejos de administración de las empresas, el acceso a los cuidados, la transparencia salarial, los organismos de igualdad y la protección de las mujeres contra la violencia y la violencia doméstica. La adhesión de la UE al Convenio de Estambul afianza aún en mayor medida el compromiso de la Unión con la lucha contra la violencia de género;
- 2 respalda la Comunicación de la Comisión Europea que lleva por título «Hoja de ruta sobre los derechos de la mujer» y la Declaración de principios para una sociedad igualitaria en materia de género aneja (1), al considerar que constituyen una base sólida para configurar la nueva Estrategia para la Igualdad de Género de la UE y lograr avances tangibles en la promoción de esta cuestión en toda la Unión y más allá de sus fronteras;
- 3 señala que, aunque en la hoja de ruta se reconoce acertadamente la importancia de contar con mecanismos institucionales sólidos en todos los niveles, no presta la suficiente atención al papel fundamental que desempeñan los entes locales y regionales en la aplicación de las políticas de igualdad de género sobre el terreno;
- 4 pide que, habida cuenta de sus competencias y las importantes funciones que desempeñan, se reconozca a los entes locales y regionales como socios estratégicos a la hora de elaborar, aplicar y supervisar la hoja de ruta y la próxima Estrategia para la Igualdad de Género; esta asociación deberá respaldarse con recursos financieros adecuados, el fortalecimiento de los organismos regionales y locales de igualdad y una cooperación más estrecha con la sociedad civil. En este contexto, es fundamental el principio de subsidiariedad: las decisiones y medidas deben tomarse lo más cerca posible de la ciudadanía, allá donde los retos y oportunidades en materia de igualdad de género sean más tangibles;
- 5 por otro lado, pide que el próximo marco financiero plurianual (MFP) integre sistemáticamente el principio de igualdad de género y la perspectiva de género en todos los programas de la UE y que garantice la coherencia entre la presupuestación con perspectiva de género y otras prioridades clave, como la doble transición ecológica y digital, la competitividad y la resiliencia social. En consonancia con los compromisos contraídos en la legislatura anterior, la metodología actual de integración de la perspectiva de género deberá revisarse y reforzarse durante la preparación del MFP 2028-2034, con la participación significativa de los entes locales y regionales, a fin de velar por que los fondos de la UE se empleen con eficacia para lograr resultados en el ámbito de la igualdad de género;

- 6 reafirma que los fondos de cohesión y recuperación deben basarse en objetivos
claros y mensurables con perspectiva de género, a fin de garantizar que el desarrollo regional contribuya activamente a colmar las brechas de género y promover la justicia social, en lugar de exacerbar las desigualdades existentes. La incorporación de la perspectiva de género y las evaluaciones de impacto en materia de igualdad deben aplicarse sistemáticamente a lo largo de las fases de programación, ejecución y evaluación;
- 7 subraya el papel fundamental del Fondo Social Europeo Plus (FSE+) para la promoción de la igualdad de género, la inclusión social y la igualdad de oportunidades en el mercado laboral; si bien celebra la asignación propuesta de 100 000 millones EUR para el período 2028-2034, insiste en que esta asignación debe reservarse para beneficiar directamente a las personas —por ejemplo, las mujeres, las familias monoparentales y las que se enfrentan a múltiples discriminaciones— en lugar de quedar diluida en medidas para infraestructuras o inversiones. El FSE+ debe seguir proporcionando financiación específica para iniciativas de formación, desarrollo de capacidades, empleo e innovación social que refuercen la independencia económica de las mujeres y contribuyan a colmar las brechas de género que persisten. Los entes locales y regionales, como gestores y beneficiarios de los programas del FSE+, deben seguir siendo fundamentales para garantizar que los fondos se utilicen eficazmente para satisfacer las necesidades de la población sobre el terreno;
- 8 subraya que los derechos y las oportunidades de las mujeres están intrínsecamente vinculados al desarrollo socioeconómico de las regiones, y que las mujeres de las zonas menos desarrolladas afrontan obstáculos sistémicos para acceder al empleo, la educación, la asistencia sanitaria y la participación política. La UE debe garantizar que la igualdad de género se integre plenamente en la gobernanza local y regional, apoyando a los Estados miembros en la aplicación efectiva de la política de cohesión, de inversiones sociales y de estrategias de desarrollo regional inclusivas. Esto atañe, aunque no exclusivamente, a las regiones menos desarrolladas, donde las mujeres —sobre todo en las zonas rurales y remotas— se enfrentan a múltiples obstáculos interseccionales; insiste en la necesidad de visibilizar y generar recursos que permitan prevenir la violencia sexual, prestarle una atención continuada y luchar contra ella, especialmente en el medio rural; recomienda seguir poniendo el foco tanto en el refuerzo de la red de recursos para la igualdad de oportunidades y la prevención de esta violencia de género en el medio rural como en la solución institucional que acerca servicios a la población y lucha contra la despoblación y el aislamiento en el medio rural. El liderazgo de las regiones y su participación en el desarrollo regional y rural, la protección de la biodiversidad, la agricultura sostenible y la economía rural deben recibir apoyo a través de programas específicos con perspectiva de género;

- 9 recuerda la necesidad de actuar sobre la brecha de género en las zonas rurales, donde las mujeres se enfrentan a menudo a más dificultades que en las zonas urbanas, lo cual impide aprovechar plenamente su importante potencial para contribuir al desarrollo rural; pide, en ese sentido, que las próximas políticas e iniciativas europeas en materia agrícola y de desarrollo rural presten una mayor atención al papel de la mujer en el medio rural e incluyan medidas concretas para aumentar su visibilidad y mejorar su formación, emprendimiento y empleabilidad en dicho entorno, sin olvidar cuestiones como la conciliación de la vida familiar y profesional, el acceso a servicios esenciales y, por supuesto, la violencia de género; insiste, en ese sentido, en la importancia de avanzar en la cotitularidad de mujeres y hombres en las explotaciones agrarias, las cuales siguen estando en su mayoría en manos de los hombres, y de aumentar la presencia de las mujeres en los órganos de dirección de asociaciones, consejos y cooperativas agrarios;
- 1 valora positivamente el compromiso constante de la UE con el doble enfoque de
0. integrar sistemáticamente la igualdad de género en todas las políticas y de apoyar medidas específicas y concretas a escala local y regional;
- 1 reitera que la interseccionalidad debe seguir estando en el núcleo de los esfuerzos
1. de la Unión en materia de igualdad de género. Las mujeres en contextos de vulnerabilidad y marginación, como las madres solas y las mujeres que viven en zonas rurales y remotas, deben hacer frente a una discriminación múltiple y se ven afectadas de manera desproporcionada por desigualdades estructurales; esta situación atañe por igual a todas las mujeres de la Unión, incluidas las mujeres sin hogar, las migrantes, las pertenecientes a minorías étnicas y las que sufren discapacidad. La próxima estrategia de la UE deberá abordar explícitamente estas realidades, garantizar la visibilidad y el apoyo a las personas en situación de riesgo más grave y promover una cooperación continuada entre los entes locales y la sociedad civil para llegar eficazmente a los colectivos mencionados; reconoce asimismo la enorme importancia de integrar una perspectiva de equilibrio de género en el contexto de la agricultura rural y la biodiversidad. El empoderamiento de las mujeres en estos ámbitos no es solo una cuestión de equidad, sino también un requisito previo para conseguir un desarrollo rural sostenible y la conservación del medio ambiente. La igualdad de género es un valor fundamental de la UE;

- 1 subraya que acabar con las normas de género perjudiciales, combatir el lenguaje
2. discriminatorio y promover las masculinidades positivas corresponsables son acciones que benefician a toda la sociedad, ya que los roles de género rígidos perpetúan la desigualdad, la violencia y la exclusión social. Para avanzar en la igualdad de género es necesario actuar en todos los frentes, también en una educación integral en materia de igualdad de género que abarque la importancia de los cuidados y la responsabilidad compartidos en los distintos ámbitos de la vida, la participación de los niños y los hombres como aliados, agentes y beneficiarios clave, el apoyo a los hombres que intentan romper los ciclos de violencia y la promoción de la igualdad de género en los modelos familiares y la crianza. Los entes locales y regionales están en una posición privilegiada para liderar estos cambios culturales y de comportamiento mediante una colaboración estrecha con los centros educativos, las organizaciones comunitarias y los servicios sociales;
- 1 subraya que la insuficiencia de recursos, capacidad institucional y conocimientos
3. especializados en materia de género sigue siendo un obstáculo clave para una labor eficaz en esta materia a escala local y regional; pide, por tanto, una formación continua con una dotación de recursos apropiada para los funcionarios públicos y el personal de todos los sectores, encaminada a la integración de la igualdad de género en la planificación, la prestación y la evaluación de todos los servicios públicos; paralelamente, subraya la necesidad de reforzar el apoyo a las mujeres —y sus capacidades— de zonas económicamente desfavorecidas y rurales, incluidas las de comunidades agrícolas, mediante programas específicos centrados en técnicas agroecológicas, herramientas digitales, emprendimiento, acceso a financiación e innovación social, así como la adquisición de competencias digitales, entre otras. Estas iniciativas, que a menudo se llevan a cabo en cooperación con organizaciones de la sociedad civil y partes interesadas locales, deben fomentar tanto la independencia económica como la gestión ecológica;
- 1 reafirma que deben garantizarse recursos financieros y humanos adecuados para
4. permitir a los entes locales y regionales cumplir en la práctica los compromisos en materia de igualdad de género;
- 1 recomienda el uso sistémico de la presupuestación con perspectiva de género en
5. todos los niveles de gobernanza. Los presupuestos son instrumentos políticos que muestran cómo se distribuyen los recursos entre actividades, mujeres y hombres, niñas y niños. Para evitar que se refuercen involuntariamente las desigualdades de género, la perspectiva de género debe integrarse desde el principio tanto en los objetivos como en la asignación del gasto;

De las palabras a la acción: los principios de la igualdad de género y el papel determinante de los entes locales y regionales

Ausencia de violencia de género

- 1 acoge con satisfacción la adopción de la Directiva de la UE sobre la lucha contra
6. la violencia contra las mujeres y la violencia doméstica, que incorpora una perspectiva interseccional; lamenta, no obstante, la ausencia de una definición de violación que se fundamente en el consentimiento, tal y como se señala en el Convenio de Estambul; pide a la Comisión y a los Estados miembros que aborden esta laguna y garanticen la plena aplicación de las protecciones que dispensa la Directiva. Su aplicación adecuada y oportuna por parte de los Estados miembros es fundamental para proporcionar una protección sólida a las mujeres y garantizar su acceso a la justicia y los servicios de apoyo. La Directiva constituye un hito en el compromiso de la Unión de poner fin a la violencia de género;
- 1 afirma que todas las personas, independientemente del sexo asignado al nacer o
7. de la identidad o la expresión de género, deben estar protegidas contra la violencia de género; insiste en la necesidad de que las políticas y los servicios públicos incluyan de forma explícita a las personas transgénero y de género variante, que se ven afectadas de manera desproporcionada por la discriminación y la violencia. Reconocer la condición de mujer como identidad social es esencial para garantizar enfoques inclusivos y basados en los derechos para la igualdad de género y la protección frente a la violencia;
- 1 recomienda que la Comisión Europea integre el Dictamen del Comité
8. 2488-2023 [\(2\)](#) en su próxima Estrategia para la Igualdad de Género y reconozca el papel clave de las ciudades y regiones a la hora de aplicar medidas concretas para combatir la violencia de género;
- 1 destaca que una prevención eficaz de la violencia requiere luchar contra los
9. estereotipos de género, las normas de masculinidad perjudiciales y las estructuras patriarcales mediante una visión interseccional, así como comprender las experiencias vividas por las mujeres. También es fundamental hacer participar a los hombres en la prevención de la violencia, ya que son ellos el grupo de población que mayoritariamente ejerce la violencia de género. La participación de los hombres y los niños es esencial, y los entes locales y regionales deben disponer de los recursos y la capacidad necesarios para dirigir esta labor sobre el terreno;

- 2 pide a los entes locales y regionales que inviertan más en espacios seguros y
0. accesibles para las mujeres que han sobrevivido a la violencia de género. Es esencial integrar esta perspectiva en la planificación urbana, las estrategias de desarrollo local y el diseño global de ciudades y pueblos. Es crucial una planificación local y regional que tenga en cuenta las cuestiones de género; destaca asimismo la urgente necesidad de mejorar los servicios locales y regionales, también los refugios y los centros de asesoramiento, para proporcionar un apoyo y una protección integrales a todas estas mujeres, independientemente de su identidad de género o procedencia. Asimismo, debe garantizarse que estos servicios se diseñen y gestionen con un enfoque centrado en la no revictimización de las mujeres víctimas de violencia de género, evitando prácticas institucionales que reproduzcan el trauma, la culpabilización o la exposición innecesaria de su experiencia;
- 2 pide a los entes locales y regionales que integren la perspectiva de género en la
1. planificación urbana y del transporte, también mediante una cooperación estructurada con las organizaciones de la sociedad civil, como las organizaciones feministas y comunitarias, para crear espacios públicos más seguros y reducir el riesgo de violencia de género en las calles, los transportes públicos, los centros educativos, los lugares de trabajo, los parques y los entornos cotidianos; insta a la Comisión Europea a que refleje esta prioridad en la próxima Estrategia para la Igualdad de Género y respalde los esfuerzos locales con financiación, asesoramiento e intercambio de buenas prácticas;
- 2 subraya la urgente necesidad de dar prioridad a la prevención temprana en los
2. centros educativos mediante la promoción de una educación inclusiva basada en la igualdad de género, el respeto y la no violencia; pide que esta labor se integre en la actividad cotidiana de los centros educativos, y no solo cuando se organicen campañas de sensibilización ocasionales, mediante la puesta a disposición de herramientas y formaciones tanto para el alumnado como para el personal, a fin de que puedan reconocerse, prevenirse y abordarse todas las formas de violencia, incluida la violencia de género; destaca el papel fundamental de los centros educativos a la hora de cuestionar los estereotipos de género y promover normas sociales positivas vinculadas a los cuidados y la responsabilidad compartidos desde una edad temprana;

- 2 con el fin de examinar los modelos de gobernanza multinivel del Convenio de
3. Estambul, propone poner en marcha un ejercicio sistemático de cartografía de las redes locales de lucha contra la violencia que se lleve a cabo conjuntamente con las administraciones regionales y locales, a través de un inventario de los protocolos, acuerdos y memorandos de entendimiento locales. El objetivo es analizar en profundidad las características de estas redes locales y reconocer los factores que determinan su alcance, eficacia y valor añadido en la protección, el apoyo y el fomento de la autonomía de las víctimas de violencia, también con vistas a reforzar el funcionamiento de estas redes, con especial atención a las mujeres con discapacidad. A menudo estas víctimas no se detectan ni se denuncia su situación, tanto por la falta de canales de comunicación adecuados para denunciar la violencia como por las dificultades para que ellas mismas se reconozcan como víctimas;
- 2 anima a la Comisión Europea a que apoye la cooperación y el intercambio
4. estructurado de prácticas basadas en datos contrastados entre los Estados miembros, y a que se asegure de que la educación sobre igualdad de género y la prevención de la violencia sean elementos fundamentales de la próxima Estrategia para la Igualdad de Género;
- 2 lamenta que la hoja de ruta no aborde adecuadamente las necesidades específicas
5. de las mujeres en situaciones vulnerables, incluidas las mujeres con discapacidad, las migrantes, las solicitantes de asilo y aquellas cuyo estatuto de residencia depende de una pareja. Estos grupos deben hacer frente a mayores riesgos de violencia y exclusión y hay que darles visibilidad en la elaboración de las políticas de la UE; pide que se adopten medidas más enérgicas para salvaguardar sus derechos y hace hincapié en el papel de los entes locales y regionales, en colaboración con la sociedad civil, a la hora de ofrecer protección y apoyo sobre el terreno; y que en el caso de las mujeres migrantes y refugiadas y sus hijos, que se encuentren en el territorio de la Unión, se atienda al principio de reagrupación familiar;
- 2 destaca la creciente amenaza de la violencia digital, incluida la misoginia en
6. línea, el ciberacoso y la revelación de información personal confidencial en línea (*doxing*), que se dirige de manera desproporcionada contra las mujeres, en especial contra las que participan en la política y tienen un perfil público; reclama estrategias locales y regionales para promover la seguridad digital, la sensibilización y el apoyo a las supervivientes, e insta a que se refuerce la rendición de cuentas por parte de las plataformas tecnológicas para luchar contra la violencia de género en línea;

Los máximos estándares de salud

2. valora positivamente el reconocimiento por parte de la Comisión de la necesidad
7. de apoyar a los Estados miembros para garantizar el acceso de las mujeres al derecho a la salud y los derechos sexuales y reproductivos, así como para promover una investigación médica y una atención sanitaria con perspectiva de género; subraya que la salud y los derechos sexuales y reproductivos son derechos humanos fundamentales y esenciales para lograr la igualdad de género; destaca, además, la importancia de fortalecer las competencias de prevención y promoción de la salud de las administraciones locales, como actores clave para detectar tempranamente y abordar los efectos que las desigualdades de género tienen sobre la salud física, mental y emocional de las mujeres, especialmente en contextos de vulnerabilidad social;
2. hace hincapié en la persistencia de brechas en la asistencia sanitaria de las
8. mujeres, en lo que se refiere a la salud mental, reproductiva y materna, entre otros ámbitos; subraya el papel fundamental de los entes locales y regionales a la hora de garantizar unos servicios sanitarios accesibles, equitativos y basados en los derechos, incluidos los centros de planificación familiar, para todas las mujeres y niñas;
2. observa que los recientes retrocesos en algunos Estados miembros ponen de
9. relieve la urgente necesidad de proteger estos derechos en todos los niveles de gobernanza; pide que todas las mujeres de la UE tengan acceso a la asistencia para un aborto legal, seguro y asequible, en consonancia con las normas internacionales en materia de derechos humanos; destaca la importancia de garantizar que dicha asistencia esté disponible sin discriminaciones y la necesidad de abordar las disparidades regionales en materia de acceso; anima a los entes locales y regionales a que trabajen para garantizar un acceso equitativo a los servicios de salud reproductiva en todos los territorios; subraya que todas las mujeres tienen derecho a la autonomía corporal y a tomar decisiones con conocimiento de causa sobre su salud y su vida, sin explotación de ningún tipo;
3. pide que se elaboren normas europeas comunes en materia de asistencia sanitaria
0. materna y reproductiva que contemplen, entre otras cosas, el acceso a asesoramiento y a servicios de anticoncepción asequibles y sin estigmas para mujeres y hombres; hace hincapié en la necesidad de reducir las disparidades regionales y apoya la vacunación contra el virus del papiloma humano como paso clave hacia la erradicación del cáncer de cuello uterino;
3. anima a los entes locales y regionales a liderar los esfuerzos para ofrecer
1. productos gratuitos de higiene menstrual en los espacios públicos de su competencia, incluidos los centros educativos, las instituciones de asistencia social, los centros juveniles y las instalaciones municipales. Garantizar el acceso a la higiene menstrual es esencial para salvaguardar la dignidad humana, promover la igualdad de género y abordar las disparidades sanitarias a escala local. Así mismo se anima a los entes locales y regionales a liderar esfuerzos para visibilizar y despatologizar la menopausia;

- 3 pide que se elimine el llamado «impuesto rosa», es decir, la aplicación del IVA o
2. la fijación de precios más elevados a los productos de higiene menstrual, que provoca una desigualdad económica por razón de género. La eliminación del IVA para los productos de higiene menstrual, haciendo uso para ello de la flexibilidad que permite la Directiva 2006/112/CE ⁽³⁾ del Consejo, representaría un paso concreto hacia la justicia fiscal y la igualdad de género;
- 3 destaca que los estereotipos de género y la insuficiente comprensión de las
3. diferencias basadas en el sexo pueden dar lugar a diagnósticos erróneos y a una atención desigual; pide una mayor sensibilización, datos desagregados por género y el intercambio de buenas prácticas en materia de asistencia sanitaria sensible al género;
- 3 pide a la Comisión que se refiera al feminicidio —es decir, el asesinato de
4. mujeres por razón de su sexo— explícitamente y que lo condene en la Estrategia para la Igualdad de Género; subraya la necesidad de reconocer y apoyar en una fase temprana a las supervivientes de la violencia doméstica y de género, que incluye la violencia sexual, la violencia relacionada con el honor y la mutilación genital y otras prácticas perjudiciales. Los entes locales y regionales deben estar dotados de los conocimientos, los recursos y los marcos jurídicos necesarios para responder eficazmente;

Igualdad de retribución y empoderamiento económico

- 3 destaca la necesidad de colmar las brechas salarial y de pensiones entre hombres
5. y mujeres, abordar la segregación de género en el mercado de trabajo y promover el empoderamiento económico de las mujeres; pone de manifiesto el potencial de la contratación pública para promover la igualdad de género a través de cláusulas específicas y formación para quienes gestionen las compras en los entes locales y regionales;
- 3 pide que se promuevan políticas de desarrollo rural y urbano con perspectiva de
6. género que fomenten activamente el espíritu empresarial de las mujeres, entre otras cosas mediante la mejora del acceso a la tierra, el crédito, la tecnología, los conocimientos y la financiación específica de los sectores agrícola y ecológico. Ello incluye la financiación de iniciativas dirigidas por mujeres, el apoyo a la hora de orientarse en la tramitación de los procesos administrativos y la revisión de los posibles obstáculos para acceder a los planes de financiación, así como el asesoramiento y la formación en el ámbito agrícola. En las regiones menos desarrolladas, las estrategias locales inclusivas deben dar prioridad al apoyo a iniciativas dirigidas por mujeres que contribuyan, entre otros objetivos, a la protección de la biodiversidad y al uso sostenible de la tierra;
- 3 señala que las mujeres siguen estando desproporcionadamente expuestas al riesgo
7. de pobreza y exclusión social, y subraya el papel clave de los entes locales y regionales a la hora de abordar estos retos; reclama marcos jurídicos y financiación adecuados que les permitan actuar con eficacia ⁽⁴⁾;

- 3 pide que en las políticas nacionales y de la UE, en particular en las del mercado
8. laboral, se integre un enfoque interseccional, en estrecha consulta con los interlocutores sociales, a fin de proteger mejor y reforzar los derechos de las mujeres que sufren múltiples formas de discriminación, entre ellas las mujeres migrantes, las solicitantes de asilo, las que sufren discapacidades y las pertenecientes a minorías étnicas; advierte de que la digitalización puede agravar las desigualdades existentes e insta a que se adopten medidas para garantizar que promueva la inclusión en lugar de la exclusión;

Conciliación y responsabilidades familiares compartidas

- 3 acoge con satisfacción que la hoja de ruta se centre en un reparto más justo de las
9. responsabilidades asistenciales y en una mayor inversión en el sector de los cuidados; destaca el papel clave de los entes locales y regionales a la hora de proporcionar infraestructuras asistenciales de calidad que permitan que las mujeres se reincorporen al mercado de trabajo y participen activamente en él, lo que contribuirá a colmar las brechas salarial y de pensiones; observa que las mujeres siguen soportando la mayor parte del trabajo asistencial, tanto no remunerado en el ámbito familiar como remunerado en el sector de los cuidados, y que, como consecuencia de ello, millones de personas están excluidas del mercado laboral. El 90 % de la mano de obra asistencial formal está compuesta por mujeres, y 7,7 millones de mujeres no forman parte de la población activa debido a las responsabilidades asistenciales ⁽⁵⁾;
- 4 destaca la importancia de la Estrategia Europea de Cuidados ⁽⁶⁾ para garantizar el
0. acceso a servicios asistenciales asequibles y de calidad y mejorar las condiciones tanto de las personas cuidadoras como de las beneficiarias de cuidados; observa que las mujeres se ven afectadas de manera desproporcionada por las brechas asistenciales, ya que siguen siendo asumiendo la mayor parte de las responsabilidades asistenciales informales; señala que el envejecimiento de la población en el medio rural provoca necesidades específicas a las mujeres de sesenta años o más, y aboga por diseñar fórmulas que permitan soluciones para la conciliación y el respiro ante la asunción de los cuidados, así como programas que mejoren la salud de este colectivo específico; destaca la importancia de unos servicios asistenciales adecuados y el papel que desempeñan los entes locales y regionales en la prestación de tales servicios; subraya la pertinencia de la Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores ⁽⁷⁾ y de los objetivos de Barcelona para diseñar unos cuidados que respondan a las cuestiones de género;

- 4 subraya la necesidad de liberar a las mujeres de los roles tradicionales vinculados
1. exclusivamente a la procreación y los cuidados, en consonancia con la Estrategia de la UE para la Igualdad de Género 2020-2025 (acción 4) y, en ese sentido, pide políticas favorables a la familia que reconozcan y apoyen de forma explícita las diversas formas de familia, incluidas las familias monoparentales y LGBTQ+, como igualmente válidas y merecedoras de protección. Este enfoque promueve el reparto de las responsabilidades familiares y la inclusión social, y aborda la carga desigual que pesa tradicionalmente sobre las mujeres;

Igualdad de oportunidades de empleo y condiciones de trabajo adecuadas

- 4 destaca la necesidad de que la UE, en asociación con los interlocutores sociales,
2. promueva la igualdad de oportunidades en el mercado laboral y aborde la segregación y la discriminación por razón de sexo, elevando el estatus de las profesiones en las que predominan las mujeres y fomentando al mismo tiempo la participación de las mujeres en profesiones con predominio de la presencia masculina; señala el papel estratégico que desempeñan los municipios y las regiones como empleadoras a la hora de predicar con el ejemplo;
- 4 hace hincapié en la importancia de integrar sistemáticamente una perspectiva de
3. género en las políticas climáticas y medioambientales, en consonancia con el Pacto Verde Europeo; reconoce que las mujeres, sobre todo las de comunidades vulnerables, se ven afectadas de forma desproporcionada por el cambio climático y la degradación del medio ambiente; pide medidas específicas para garantizar la plena participación de las mujeres en la toma de decisiones en materia de clima, los empleos ecológicos y los esfuerzos de creación de resiliencia para alcanzar la justicia social y la igualdad de género;

Educación inclusiva y de calidad

- 4 subraya que la integración de la educación en materia de igualdad de género en
4. todos los niveles del sistema educativo es fundamental para construir una sociedad más igualitaria; observa que las niñas a menudo se sienten menos seguras en los entornos escolares, y que los esfuerzos en materia de seguridad e inclusión son más eficaces cuando se combinan con enfoques sistemáticos con perspectiva de género, un liderazgo que presta apoyo y planes de estudios inclusivos. La adopción de un enfoque educativo de los cuidados y la responsabilidad compartidos favorece la superación de los estereotipos masculinos, ya que contribuye a que niños y hombres se liberen de la presión que ejercen sobre ellos las expectativas sociales;
- 4 insta a generar programas para luchar, visibilizar y actuar contra el acoso en el
5. trabajo y el acoso sexual en el medio rural;

- 4 destaca la importancia del aprendizaje permanente formal e informal a través de
- 6. contenidos pedagógicos y prácticas feministas, antirracistas e inclusivos, pero también animando a las mujeres a que adquieran conocimientos y competencias científicas como las relativas al medio ambiente y las tecnologías digitales;

Participación política y representación igualitaria

- 4 llama la atención sobre la persistente infrarrepresentación de las mujeres en la
- 7. política local, y subraya la necesidad de un equilibrio de género en los órganos decisorios y los grupos de trabajo; pide a la Comisión Europea que apoye a los Estados miembros en la promoción de la participación política y el liderazgo de las mujeres, incluidas iniciativas que aborden las barreras estructurales, los estereotipos y las normas discriminatorias; hace hincapié en que la desigualdad de condiciones sigue limitando la capacidad de muchas mujeres para participar plenamente y comprometerse en la vida política a nivel local;
- 4 destaca la importancia de integrar una perspectiva de género en todas las fases del
- 8. proceso político y pide a los partidos y grupos políticos que adopten medidas proactivas que incluyan, cuando proceda, cuotas y enfoques basados en la paridad para aumentar la representación de las mujeres, en particular en los puestos electivos y de liderazgo; señala que unas listas de candidaturas equilibradas desde el punto de vista del género pueden mejorar la competencia general ⁽⁸⁾ y acelerar el progreso hacia la igualdad de representación; expresa su preocupación por el aumento de las amenazas y el acoso contra representantes de la política local y regional, en particular las mujeres, las mujeres jóvenes pertenecientes a minorías y las que ocupan puestos de liderazgo; pide a las ciudades y regiones que garanticen un entorno político seguro e insta a todas las instituciones a que adopten códigos de conducta sensibles a las cuestiones de género y a que impartan formación obligatoria contra el acoso, a través de mecanismos de ejecución claros;
- 4 pide que se pase de la mera participación a una verdadera redistribución del
- 9. poder, que se garantice la igualdad de acceso a los puestos de liderazgo y toma de decisiones, y que se valore el conocimiento y el liderazgo de las mujeres procedentes de entornos marginales y de exclusión social;
- 5 destaca la importancia de promover el liderazgo de las mujeres en la gobernanza
- 0. medioambiental y rural, por ejemplo en cooperativas agrícolas, consejos de biodiversidad y consejos de desarrollo rural. El equilibrio de género en estas estructuras es esencial para garantizar una toma de decisiones inclusiva en consonancia con los principios democráticos de la Unión;

Mecanismos institucionales que garantizan los derechos de las mujeres

- 5 subraya que la igualdad de género debe integrarse en la gobernanza cotidiana —
1. desde la toma de decisiones y la presupuestación hasta la elaboración de normas — y no tratarse como un proyecto puntual; pide a la Comisión Europea que apoye a los entes locales y regionales para que integren la igualdad de género en todos sus sistemas; anima a las ciudades y regiones con experiencia a compartir buenas prácticas, con el fin de promover una labor estructurada y sistemática a escala local, regional y nacional; subraya la importancia tanto de los datos desagregados por sexo como de las estadísticas de género para la elaboración de políticas basadas en datos contrastados. Los entes locales y regionales deben desempeñar un papel clave en la recopilación y el uso de estos datos, y todo ello también deberá reflejarse en la futura Estrategia para la Igualdad de Género de la UE;
- 5 recuerda ⁽⁹⁾ a sus miembros, a los miembros de su Programa de Jóvenes
2. Representantes Políticos y a la Red de Autoridades Locales de la UE que pueden dar un paso más y adherirse a la Carta Europea para la Igualdad de Mujeres y Hombres en la Vida Local ⁽¹⁰⁾, que ya ha reunido a un grupo diverso de más de dos mil entes locales y regionales de toda Europa;
- 5 pide el establecimiento de mecanismos claros de rendición de cuentas, como
3. observatorios independientes de la igualdad de género, auditorías periódicas de género y supervisión por parte de la sociedad civil, a fin de garantizar que los compromisos asumidos se traduzcan en avances mensurables en todos los niveles de gobernanza.

Bruselas, 14 de octubre de 2025.

La Presidenta
del Comité Europeo de las Regiones
Kata TÜTTÖ

⁽¹⁾ <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/PDF/?uri=CELEX:52025DC0097&qid=1747317895809>.

⁽²⁾ Dictamen del Comité Europeo de las Regiones — Poner fin a la violencia de género: las ciudades y regiones lideran el camino, [DO C, C/2024/1042, 9.2.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/1042/oj](http://data.europa.eu/eli/C/2024/1042/oj).

⁽³⁾ Directiva 2006/112/CE del Consejo, de 28 de noviembre de 2006, relativa al sistema común del impuesto sobre el valor añadido ([DO L 347 de 11.12.2006, p. 1](#))

⁽⁴⁾ [Dictamen del Comité de las Regiones «Las mujeres y la pobreza en la Unión Europea»](#). [DO C 81 de 4.4.2006, p. 37](#))

⁽⁵⁾ https://ec.europa.eu/commission/presscorner/detail/es/ip_22_5169.

⁽⁶⁾ [Dictamen del Comité de las Regiones «Estrategia Europea de Cuidados»](#). ([DO C 157 de 3.5.2023, p. 28](#))

⁽⁷⁾ Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los

cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo ([DO L 188 de 12.7.2019, p. 79](#))

(⁸) <https://jamstalldhetsmyndigheten.se/media/buhj543w/slutredovisning-lokal-demokrati.pdf>, resumen en inglés, p. 45.

(⁹) La petición ya se hizo en el Dictamen del CDR SEDEC-VII/039 «Poner fin a la violencia de género».

(¹⁰) El texto de la Carta está disponible en el sitio web del Observatorio de la Carta Europea (charter-equality.eu).

2. Directiva (UE) 2025/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de noviembre de 2025, por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional, (Texto pertinente a efectos del EEE)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2025/2450/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2025/2450

11.12.2025

DIRECTIVA (UE) 2025/2450 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 26 de noviembre de 2025

por la que se modifica la Directiva 2009/38/CE en lo que se refiere a la constitución y al funcionamiento de los comités de empresa europeos y a la aplicación efectiva de los derechos de información y consulta transnacional

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su artículo 153, apartado 1, letra e),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽¹⁾,

Previa consulta al Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario ⁽²⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1 De conformidad con lo dispuesto en el artículo 27 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (en lo sucesivo, «Carta»), debe garantizarse a los trabajadores o a sus representantes, en los niveles adecuados, la información y consulta con suficiente antelación, en los casos y las condiciones previstos en el Derecho de la Unión y en las legislaciones y prácticas nacionales. El principio n.º 8 del pilar europeo de derechos sociales reafirma el derecho de los trabajadores o sus representantes a ser informados y consultados oportunamente sobre asuntos de interés para ellos.
- (2 Por lo que respecta a las cuestiones transnacionales, el objetivo de la Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁾ es dar efecto práctico a estos principios básicos mediante el establecimiento de requisitos mínimos de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria.
- (3 En su evaluación de la Directiva 2009/38/CE, de 15 de mayo de 2018, la Comisión confirmó el valor añadido y la pertinencia en principio de dicha Directiva. Concluyó que muchas de las disposiciones de la Directiva son suficientemente flexibles para adaptarse a la evolución de las realidades tecnológica y económica y a una variedad de formas de empresas o grupos. Por ejemplo, se aplica a todos los grupos de empresas de dimensión comunitaria, independientemente del tipo de régimen jurídico que permita el ejercicio de influencia dominante entre la empresa que ejerce el control y las empresas controladas de tales grupos. En consecuencia, las empresas vinculadas mediante, por ejemplo, acuerdos de franquicia o de licencia pueden incluirse en la definición de grupo de empresas de dimensión comunitaria, siempre que se establezca dicha influencia dominante.
- (4 No obstante, la evaluación de la Comisión también detectó deficiencias en relación, por ejemplo, con la eficacia del proceso de consulta, el acceso a la justicia, las sanciones y la interpretación de determinados conceptos.

- (5 El 2 de febrero de 2023, el Parlamento Europeo adoptó, en virtud del artículo 225) del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), una Resolución de propia iniciativa legislativa con recomendaciones para la revisión de la Directiva 2009/38/CE. Posteriormente, la Comisión realizó una consulta en dos fases con los interlocutores sociales con arreglo al artículo 154 del TFUE sobre la necesidad y el posible contenido de las medidas para subsanar las deficiencias de la Directiva 2009/38/EC. La Comisión también recabó pruebas a través de un estudio que incluyó una encuesta específica en línea, entrevistas con las partes interesadas, talleres y análisis de la jurisprudencia nacional y de las disposiciones pertinentes del Derecho nacional.
- (6 Las pruebas demuestran que la inseguridad jurídica en torno al concepto de) cuestiones transnacionales ha dado lugar a diferencias de interpretación y a litigios. Para mejorar la seguridad jurídica y reducir el riesgo de tales litigios, es necesario aclarar el concepto de cuestiones transnacionales. A tal fin, conviene aclarar que la Directiva 2009/38/CE no solo abarca los casos en que quepa esperar razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de una empresa o grupo de empresas afecten a los trabajadores de dicha empresa, de dicho grupo o de cualquier establecimiento de dicha empresa o grupo en más de un Estado miembro, sino también los casos en que quepa esperar razonablemente que dichas medidas afecten a esos trabajadores de un solo Estado miembro y que las consecuencias de dichas medidas puedan afectar razonablemente a esos trabajadores en al menos otro Estado miembro. Esta aclaración es necesaria en vista de casos en que las empresas prevean medidas, como procedimientos de regulación de empleo, despidos o asignación de actividades de producción o externalización de actividades, dirigidas explícitamente a establecimientos en un solo Estado miembro cuyas consecuencias puedan previsible y razonablemente afectar a los trabajadores de dicha empresa, de dicho grupo o de cualquier establecimiento de dicha empresa o grupo en otro Estado miembro, por ejemplo, debido a cambios en la cadena de suministro transfronteriza o en las actividades de producción. El concepto de cuestiones transnacionales abarca medidas que pueden afectar a los trabajadores de manera significativa, es decir, de manera que no sea trivial y no afecte solo a trabajadores aislados o a decisiones operativas ordinarias. A tal fin, debe aclararse que, al determinar si una cuestión es competencia o no de un comité de empresa europeo, debe tenerse en cuenta el alcance de los posibles efectos de las cuestiones transnacionales para los trabajadores, así como el nivel de dirección implicado.
- (7 Las definiciones de información y consulta de la Directiva 2009/38/CE incluyen) requisitos normativos. En aras de la coherencia y la claridad jurídica, conviene trasladar esas disposiciones normativas al artículo sobre el funcionamiento del comité de empresa europeo y del procedimiento de información y consulta de los trabajadores.

- (8 La elección y designación de los representantes de los trabajadores se rigen por el
) Derecho y las prácticas nacionales. Los sistemas nacionales para la elección y designación de los representantes de los trabajadores varían entre Estados miembros. Los representantes de los trabajadores pueden ser representantes sindicales cuando el Derecho o las prácticas nacionales de los Estados miembros así lo dispongan.
- (9 A fin de celebrar un acuerdo de constitución de un comité de empresa europeo, la
) dirección central debe entablar negociaciones con una comisión negociadora que represente a los trabajadores. Para una mayor seguridad jurídica en este sentido, debe aclararse que la dirección central debe convocar un número de reuniones con la comisión negociadora suficiente para que ambas partes lleguen a un acuerdo.
- (1 Es posible que los miembros de las comisiones negociadoras necesiten
0) asesoramiento jurídico para desempeñar sus tareas con arreglo a la Directiva 2009/38/CE. Sin embargo, no está suficientemente claro que tengan derecho a la cobertura de los gastos jurídicos asociados. A tal fin, debe aclararse que la dirección central sufraga tales gastos cuando incurran en ellos los miembros de las comisiones negociadoras. Las comisiones negociadoras deben comunicarlos por adelantado a la dirección central. Cuando se desconozca con antelación el importe exacto, se debe notificar a la dirección central una estimación de los gastos, así como información sobre su naturaleza. Conviene limitar la obligación de la dirección central de sufragar tales gastos a costes jurídicos razonables para garantizar que la dirección central no sea responsable de costes manifiestamente desproporcionados, costes sin vínculo justificable con la prestación de asesoramiento jurídico pertinente, o costes generados por demandas manifiestamente infundadas, frívolas o vejatorias. Asimismo, la Directiva 2009/38/CE otorga a los Estados miembros la facultad discrecional de establecer normas presupuestarias relativas al funcionamiento de las comisiones negociadoras y los comités de empresa europeos sobre la base de requisitos subsidiarios, teniendo en cuenta el principio de que los gastos relacionados con el desempeño adecuado de las funciones de la comisión negociadora deben correr a cargo de la dirección central. Las disposiciones de la Directiva 2009/38/CE relativas al número de expertos que debe financiar la dirección central son por consiguiente redundantes y deben suprimirse.

- (1 La Directiva 2009/38/CE establece que las partes en un acuerdo sobre un comité
- 1) de empresa europeo deben determinar el lugar de celebración de las reuniones de dicho comité. Dichas partes deben determinar también el formato de esas reuniones, a saber, presenciales, en línea o híbridas, a fin de, entre otras cosas, evitar cualquier duda sobre su libertad para acordar, por una parte, que algunas o todas las reuniones se celebren en un entorno virtual, utilizando herramientas de reunión en línea, lo que reduce la huella medioambiental de las reuniones en consonancia con los objetivos de reducción de emisiones de la Unión, nacionales y de la empresa, al tiempo que garantiza un intercambio de información y una consulta significativos y eficientes con menores costes medioambientales y financieros, y, por otra parte, la celebración de reuniones presenciales, que pueden ofrecer un entorno confidencial que inspire confianza y brindan la oportunidad de dialogar en persona.
 - (1 Durante el funcionamiento de los comités de empresa europeos también pueden
 - 2) surgir incertidumbres y conflictos en relación con la cobertura de determinados gastos y el acceso a determinados recursos. De conformidad con el principio de autonomía de las partes, conviene exigir que ciertos tipos de recursos financieros y materiales se determinen específicamente en los acuerdos sobre los comités de empresa europeos, a saber, el posible asesoramiento por parte de expertos (como representantes de las organizaciones sindicales reconocidas a escala de la Unión, expertos en asuntos técnicos o expertos jurídicos) y la cobertura de los honorarios de los expertos, así como la posible participación de expertos en las reuniones. Los acuerdos también deben abordar la impartición de la formación pertinente a los miembros del comité de empresa europeo y la cobertura de los gastos conexos, sin perjuicio del requisito de impartir la formación necesaria con arreglo a la Directiva 2009/38/CE.

- (1 El requisito de la Directiva 2009/38/CE de tener en cuenta, siempre que sea posible, la necesidad de una representación equilibrada en materia de género de los trabajadores a la hora de determinar la composición de los comités de empresa europeos ha resultado insuficiente para promover el equilibrio de género. Las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en la mayoría de los comités de empresa europeos. Por lo tanto, es necesario establecer objetivos más eficaces y específicos respecto al equilibrio de género, que han de aplicar la dirección y los representantes de los trabajadores al negociar o renegociar sus acuerdos. Para alcanzar estos objetivos, en algunos casos puede ser necesario dar prioridad al género infrarrepresentado en la composición de comités de empresa europeos o de sus comités restringidos. De conformidad con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea ⁽⁴⁾, tal acción positiva es posible, de conformidad con el principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres, siempre que las medidas adoptadas para alcanzar el objetivo de equilibrio de género no den prioridad de manera automática e incondicional a las personas de un determinado género, sino que permitan tener en cuenta otros criterios, como los méritos y las cualificaciones y el procedimiento de elección establecido por el Derecho nacional pertinente. Por consiguiente, las partes en los acuerdos sobre comités de empresa europeos deben tener la flexibilidad necesaria para respetar las limitaciones de hecho y de derecho de la acción positiva. Por consideraciones similares, también es conveniente procurar el equilibrio de género en la composición de las comisiones negociadoras, a fin de promover el equilibrio de género ya durante la fase de negociación.
- (1 Las pruebas demuestran que el inicio de las negociaciones a veces se retrasa más allá del período de seis meses establecido en la Directiva 2009/38/CE. En algunos casos, la dirección ni toma medidas ni se niega expresamente a iniciar negociaciones tras una solicitud de constitución de un comité de empresa europeo. Por consiguiente, conviene precisar que los requisitos subsidiarios establecidos en la Directiva 2009/38/CE se aplican cuando la primera reunión de la comisión negociadora no se convoca en el plazo de seis meses tras la solicitud de constitución de un comité de empresa europeo, independientemente de que la dirección central se niegue expresamente a iniciar las negociaciones.

- (1 Al compartir información sensible con miembros de las comisiones negociadoras,
- 5) miembros de los comités de empresa europeos o representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, la dirección central puede exigir que dicha información se comparta con carácter confidencial y prohibir que se siga divulgando. Para evitar el recurso excesivo a estas restricciones de confidencialidad y armonizar las disposiciones correspondientes de la Directiva 2009/38/CE con las disposiciones correspondientes de la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y el Consejo ⁽⁵⁾, las restricciones de confidencialidad solo deben ser posibles para proteger el interés legítimo de la empresa en cuestión. La existencia de tal interés legítimo debe evaluarse según los criterios objetivos que se establezcan en el Derecho nacional. Asimismo, cuando comparta información con carácter confidencial, la dirección central debe estar obligada a proporcionar al mismo tiempo razones que justifiquen la confidencialidad. La restricción de confidencialidad solo se debe aplicar mientras persistan las razones que justifiquen la confidencialidad. Establecer mecanismos adecuados para salvaguardar la confidencialidad de la información sensible puede inspirar confianza y facilitar el intercambio de dicha información, protegiendo al mismo tiempo los intereses de las empresas y los trabajadores, también para evitar riesgos crecientes como el espionaje industrial.
- (1 La posibilidad de que la dirección central no transmita información a los
- 6) miembros de las comisiones negociadoras, los miembros de los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta debe limitarse a los casos en que dicha transmisión perjudique gravemente el funcionamiento de las empresas afectadas. En aras de la transparencia y de la eficacia de las vías de recurso, la dirección central también debe estar obligada a especificar las razones que justifiquen la no transmisión de la información de manera que permita suficiente control jurídico sin divulgar información protegida.
- (1 Con el fin de aumentar la claridad jurídica, conviene establecer las disposiciones
- 7) relativas a la transmisión de información con carácter confidencial y a la no transmisión de información en dos artículos distintos. Además, la disposición que permite a los Estados miembros establecer normas particulares para las empresas que persiguen un objetivo de orientación ideológica debe trasladarse a un artículo relativo a la relación con otras disposiciones nacionales, ya que se refiere a la aplicación de los requisitos de la Directiva 2009/38/CE en sentido más amplio.

- (1 8) Las decisiones sobre cuestiones transnacionales pueden tener consecuencias de gran calado para los trabajadores, como en el caso de los despedidos resultantes de planes de negocio, planes sociales o innovaciones en materia de procesos. Una consulta transnacional eficaz requiere un verdadero diálogo entre la dirección central y los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta. Esto implica que la información y la consulta deben realizarse de manera significativa y oportuna para que los representantes de los trabajadores puedan expresar su opinión antes de la adopción de la decisión. De igual modo, implica que los dictámenes emitidos por los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores han de recibir una respuesta motivada de la dirección central o del nivel de dirección que resulte más adecuado antes de que se adopte la decisión sobre la medida propuesta en cuestión. Deben establecerse requisitos explícitos a tal efecto en la Directiva 2009/38/CE para garantizar la seguridad jurídica.
- (1 9) En el contexto de la información y consulta sobre cuestiones transnacionales, es importante garantizar que las empresas o los grupos de empresas de dimensión comunitaria puedan tomar decisiones con eficacia y que la información y consulta no dé lugar a demoras indebidas en el proceso de toma de decisiones. También es fundamental que los representantes de los trabajadores dispongan del tiempo adecuado para definir, coordinar y expresar sus puntos de vista sobre cuestiones transnacionales que pueden ser complejas, teniendo en cuenta todas las modalidades acordadas para articular la información y consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores. Para que las partes puedan compaginar dichas consideraciones en la práctica, los requisitos mínimos del proceso de consulta deben seguir siendo lo suficientemente flexibles como para que puedan programar el proceso según proceda, teniendo en cuenta las respectivas circunstancias y el contenido de la consulta. En lugar de imponer un plazo rígido para que los representantes de los trabajadores emitan su dictamen y la dirección dé una respuesta motivada, procede establecer como principio que la consulta tenga lugar en un plazo razonable, teniendo en cuenta el grado de urgencia de la cuestión. Este principio permite a las partes acelerar el proceso de consulta en situaciones de urgencia. Debe aclararse también que el requisito de que la dirección proporcione una respuesta motivada antes de adoptar una decisión se aplica cuando los representantes de los trabajadores emitan su dictamen en un plazo razonable con respecto a todas las circunstancias pertinentes, como la complejidad y la relevancia de la cuestión o el interés de la dirección en adoptar una decisión con prontitud.

- (2 Las disposiciones de la Directiva 2009/38/CE sobre el cometido y la protección de
- 0) los representantes de los trabajadores deben modificarse para aumentar la claridad y la precisión, en particular en lo que se refiere a la protección de los miembros de las comisiones negociadoras y de los miembros de los comités de empresa europeos contra medidas de represalia o despido relacionadas con el ejercicio de sus funciones. Los miembros de las comisiones negociadoras, los miembros de los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta deben gozar, en el ejercicio de sus funciones, de una protección y garantías equivalentes a las previstas para los representantes de los trabajadores nacionales en el Derecho y las prácticas nacionales aplicables en su país de empleo.
- (2 Con el fin de evitar conflictos, también ha de especificarse que la dirección central
- 1) asume los costes razonables de formación y los gastos conexos de los miembros de la comisión negociadora y los miembros del comité de empresa europeo que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones, cuando la dirección central haya sido informada previamente de dichos costes.

- (2) En algunos Estados miembros, los titulares de derechos en virtud de la Directiva 2009/38/CE encuentran dificultades para emprender acciones judiciales a fin de hacer valer sus derechos. Por lo tanto, es necesario reforzar las obligaciones de los Estados miembros de garantizar vías de recurso efectivas y el acceso a la justicia, así como la supervisión por parte de la Comisión del cumplimiento de dichas obligaciones. En lo que respecta a los titulares de derechos en virtud de dicha Directiva, incluidas las comisiones negociadoras y los comités de empresa europeos, los Estados miembros, de conformidad con el Derecho nacional sobre su legitimación o sobre la forma de representación legal, deben garantizar el acceso a los procedimientos judiciales y, en su caso, a los procedimientos administrativos para hacer valer los derechos en virtud de la Directiva 2009/38/CE. Además, debe aclararse que los procedimientos pertinentes tienen que permitir una aplicación efectiva y oportuna. Cuando los Estados miembros impongan procedimientos previos obligatorios de resolución extrajudicial, es importante garantizar que dichos requisitos no impiden a las partes ejercer plenamente su derecho de acceso al sistema judicial ni imposibiliten o dificulten en exceso en la práctica el ejercicio de sus derechos en virtud del Derecho de la Unión, en lo que respecta a las demoras, las consecuencias en los plazos, los costes y otros posibles obstáculos ⁽⁶⁾. Por lo tanto, en la Directiva 2009/38/CE debe aclararse que, cuando los Estados miembros supediten el acceso a los procedimientos judiciales a la aplicación previa de un procedimiento de resolución alternativa de litigios, tal procedimiento no debe suponer perjuicio o límite alguno de los derechos de las partes interesadas a emprender acciones judiciales. Asimismo, a efectos de la supervisión por la Comisión, debe exigirse a los Estados miembros que notifiquen a la Comisión la manera y circunstancias en las que los titulares de derechos en virtud de la Directiva 2009/38/CE pueden iniciar procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos, en relación con todos los derechos que les confiere dicha Directiva.
- (2) La evaluación de la Directiva 2009/38/CE realizada por la Comisión en 2018 puso
- 3) de manifiesto que las sanciones aplicables en caso de incumplimiento de los requisitos de información y consulta transnacional no suelen ser suficientemente eficaces, disuasorias o proporcionadas. Por lo tanto, conviene establecer la obligación de los Estados miembros de prever sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas. Deben preverse sanciones pecuniarias en caso de incumplimiento de los procedimientos de información y consulta establecidos en la Directiva 2009/38/CE. También podrían preverse otras formas de sanción. Para que sean efectivas, disuasorias y proporcionadas, las sanciones deben determinarse teniendo en cuenta la gravedad, la duración y las consecuencias del incumplimiento, así como si tal incumplimiento es intencionado o negligente. Para que las sanciones sean disuasorias, debe tenerse en cuenta el volumen de negocios de la empresa o grupo de que se trate o las sanciones aplicables deben tener un carácter disuasorio similar.

- (2 Las comisiones negociadoras, los comités de empresa europeos y, en su nombre,
- 4) sus miembros deben contar con los medios necesarios para cubrir los costes de representación legal y participación en procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos. Tales costes pueden cubrir los gastos de viaje y dietas por la participación en los procedimientos de los miembros que representen al órgano de que se trate. Los Estados miembros deben establecer que los costes razonables de la representación legal y la participación en los procedimientos judiciales y, en su caso, administrativos estén a cargo de la dirección central, o bien deben tomar otras medidas equivalentes para garantizar que no se impida *de facto* que ni las comisiones negociadoras ni los comités de empresa europeos participen en procedimientos judiciales o, en su caso, administrativos debido a la falta de recursos financieros. Para ello se puede, por ejemplo, requerir la asignación al comité de empresa europeo de un presupuesto operativo adecuado, el establecimiento de fondos de solidaridad a escala nacional, la provisión de seguros para hacer frente a costas judiciales, el acceso a asistencia jurídica en determinadas circunstancias u otras disposiciones de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales.
- (2 Las empresas con un acuerdo de información y consulta transnacional de los
- 5) trabajadores celebrado antes del 23 de septiembre de 1996, es decir, antes de la fecha de aplicación de la Directiva 94/45/CE del Consejo ⁽⁷⁾, están exentas de la aplicación de las obligaciones derivadas de la Directiva 2009/38/CE. Se han celebrado acuerdos relativos a los órganos de información y consulta de los trabajadores que siguen funcionando fuera del ámbito de aplicación del Derecho de la Unión. La Directiva 2009/38/CE no ofrece a los trabajadores de las empresas exentas la posibilidad de solicitar la constitución de un comité de empresa europeo en virtud de dicha Directiva. No obstante, por razones de claridad jurídica, igualdad de trato y eficacia, los trabajadores y sus representantes en todas las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria deben, en principio, tener derecho a solicitar la constitución de un comité de empresa europeo. Casi treinta años después de que se estableciera a escala de la Unión un marco legislativo que fijaba requisitos mínimos para la información y consulta transnacional de los trabajadores, estas razones prevalecen sobre las consideraciones de continuidad de los acuerdos preexistentes que motivaron inicialmente la exención. Por consiguiente, procede suprimir dicha exención, sin perjuicio del estatuto jurídico de tales acuerdos, que siguen rigiéndose por las normas nacionales aplicables. El inicio y el desarrollo de las negociaciones para la constitución de los comités de empresa europeos en empresas con acuerdos de este tipo deben cumplir el procedimiento establecido en la Directiva 2009/38/CE, mientras que el período tras el cual entran en vigor los requisitos subsidiarios debe reducirse de tres a dos años, en consonancia con el período aplicable para la adaptación de los acuerdos vigentes sobre comités de empresa europeos.

- (2) Además, por idénticas consideraciones, deben aplicarse los mismos requisitos
- 6) mínimos a todas las empresas de dimensión comunitaria con comité de empresa europeo que funcionen con arreglo a la Directiva 2009/38/CE y a aquellas en las que se haya firmado o revisado un acuerdo sobre un comité de empresa europeo entre el 5 de junio de 2009 y el 5 de junio de 2011. Por consiguiente, también debe suprimirse la exención a dichas empresas de la aplicación de la Directiva 2009/38/CE.
- (2) Los comités de empresa europeos que funcionan sobre la base de los requisitos
- 7) subsidiarios establecidos en el anexo I de la Directiva 2009/38/CE tienen derecho a reunirse con la dirección central una vez al año para ser informados y consultados sobre la evolución de la actividad y las perspectivas de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria correspondiente. A fin de reforzar la información y consulta transnacional de esos comités de empresa europeos, conviene aumentar el número de tales reuniones ordinarias en los requisitos subsidiarios a dos reuniones presenciales.
- (2) Además, deben introducirse algunos cambios técnicos en los requisitos
- 8) subsidiarios establecidos en el anexo I de la Directiva 2009/38/CE, a fin de garantizar la coherencia con la parte dispositiva.
- (2) Por lo tanto, conviene modificar la Directiva 2009/38/CE para incluir a todas las
- 9) empresas admisibles en su ámbito de aplicación, aclarar algunos de sus conceptos clave, mejorar el proceso de información y consulta transnacional y garantizar un recurso efectivo así como una aplicación efectiva de los derechos.
- (3) En virtud del artículo 27 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los
- 0) derechos de las personas con discapacidad, las personas con discapacidad deben poder ejercer sus derechos laborales y sindicales en igualdad de condiciones respecto del resto de personas. Dado que la Unión y los Estados miembros son partes en dicha Convención, la Directiva 2009/38/CE y la legislación nacional pertinente deben interpretarse de conformidad con ese principio, por ejemplo, en relación con la accesibilidad y los ajustes razonables para los miembros de las comisiones negociadoras, los miembros de los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información o consulta, así como con la asunción de los costes conexos por parte de la dirección central.

- (3 En virtud de las Directivas 2014/23/UE [\(8\)](#), 2014/24/UE [\(9\)](#) y 2014/25/UE [\(10\)](#) del Parlamento Europeo y del Consejo, los Estados miembros han de adoptar las medidas adecuadas para garantizar que, en la ejecución de los contratos públicos, los operadores económicos cumplan las obligaciones aplicables en los ámbitos del Derecho social y laboral establecidas por el Derecho de la Unión. La integración, según proceda, de criterios de sostenibilidad social en los criterios de adjudicación establecidos por las entidades adjudicadoras para seleccionar las ofertas más ventajosas desde el punto de vista económico puede contribuir a la aplicación efectiva de los requisitos establecidos en la presente Directiva. Sin embargo, la presente Directiva no crea ninguna obligación adicional en relación con dichas Directivas.
- (3 Cuando apliquen el Derecho de la Unión, los Estados miembros deben respetar los derechos establecidos en la Carta y promover su aplicación de conformidad con el artículo 51 de la Carta, incluidos el derecho a la libertad de asociación en todos los niveles, especialmente en los ámbitos político, sindical y cívico, lo que supone el derecho de toda persona a fundar con otros sindicatos y a afiliarse a los mismos para la defensa de sus intereses.
- (3 A fin de que los representantes de los trabajadores y la dirección central de las empresas o grupos de empresas de dimensión comunitaria dispongan de tiempo suficiente para examinar los requisitos mínimos revisados y prepararse para su aplicación, conviene aplazar un año la aplicación de las disposiciones adoptadas por los Estados miembros para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva.
- (3 Es posible que los acuerdos sobre comités de empresa europeos celebrados con arreglo a la Directiva 94/45/CE o la Directiva 2009/38/CE antes de la transposición de la presente Directiva no aborden los requisitos de contenido de tales acuerdos tal como se han modificado por la presente Directiva. Por lo tanto, procede establecer medidas transitorias que permitan a las partes en dichos acuerdos modificarlos.
- (3 Dado que el objetivo general de la presente Directiva, a saber, garantizar la efectividad de los requisitos de la Directiva 2009/38/CE en materia de información y consulta a los trabajadores de las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros sino que, por la naturaleza intrínsecamente transnacional y la escala de esos requisitos, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas con arreglo al principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La Directiva 2009/38/CE se modifica como sigue:

1 El artículo 1 se modifica como sigue:

) a) el apartado 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3. La información y consulta a los trabajadores se efectuarán al nivel pertinente de dirección y de representación, en función del tema tratado. Con tal fin, las competencias del comité de empresa europeo y el alcance del procedimiento de información y consulta a los trabajadores regulado por la presente Directiva se limitarán a las cuestiones transnacionales, teniendo en cuenta los posibles efectos en los trabajadores y el nivel de dirección de que se trate.»

;

b) el apartado 4 se sustituye por el texto siguiente:

«4. Se considerarán transnacionales las cuestiones de las que quepa razonablemente esperar que afecten al conjunto de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria o al menos a dos empresas o establecimientos de la empresa o del grupo situados en dos Estados miembros diferentes.

Se considerará que se cumplen dichas condiciones cuando:

a) pueda preverse razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria afecten a los trabajadores de esa empresa o ese grupo, o de cualesquiera de los establecimientos de dicha empresa o grupo, situados en más de un Estado miembro, o

b) pueda preverse razonablemente que las medidas consideradas por la dirección de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria afecten a los trabajadores de dicha empresa o de dicho grupo, o de cualesquiera de los establecimientos de dicha empresa o grupo, situados en un Estado miembro, y que las consecuencias de dichas medidas afecten a sus trabajadores en al menos otro Estado miembro.».

2 En el artículo 2, apartado 1, las letras f) y g) se sustituyen por el texto siguiente:

) «f) “información”: la transmisión de datos por el empleador a los representantes de los trabajadores para que estos puedan tener conocimiento del tema tratado y examinarlo;

g) “consulta”: la apertura de un diálogo y el intercambio de opiniones entre los representantes de los trabajadores y la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado;».

- 3 En el artículo 3, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:
-) «1. A efectos de la presente Directiva, se entenderá por “empresa que ejerce el control”, la empresa que pueda ejercer una influencia dominante en otra empresa (en lo sucesivo, “empresa controlada”), por ejemplo, por motivos de propiedad, participación financiera o los estatutos y reglamentos que la rijan.».

4 El artículo 5 se modifica como sigue:

) a) el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. A fin de alcanzar el objetivo establecido en el artículo 1, apartado 1, la dirección central iniciará la negociación para la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta, por propia iniciativa o a solicitud escrita conjunta o independiente de un mínimo de cien trabajadores, o de sus representantes, pertenecientes por lo menos a dos empresas o establecimientos situados en al menos dos Estados miembros diferentes.»

;

b) en el apartado 2, la letra b) se sustituye por el texto siguiente:

«b) los miembros de la comisión negociadora serán elegidos o designados de manera que se intente alcanzar una representación equilibrada de género, en la que tanto mujeres como hombres representen al menos el 40 % de los miembros de la comisión negociadora, y en proporción al número de trabajadores empleados en cada Estado miembro por la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria, designando para cada Estado miembro un miembro por cada grupo de trabajadores empleados en ese Estado miembro que represente el 10 % del número de trabajadores empleados en el conjunto de los Estados miembros, o una fracción de ese porcentaje. En caso de que no se alcance el objetivo del equilibrio de género, la comisión negociadora explicará por escrito las razones a los trabajadores. El incumplimiento del objetivo de equilibrio de género no impedirá la creación de una comisión negociadora;»

;

c) en el apartado 4, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«4. Para la celebración de un acuerdo de conformidad con el artículo 6, la dirección central convocará un número suficiente de reuniones de negociación con la comisión negociadora. Informará de ello a las direcciones locales.»

;

d) el apartado 6 se sustituye por el texto siguiente:

«6. Los gastos relativos a las negociaciones contempladas en los apartados 3 y 4 correrán a cargo de la dirección central, de manera que la comisión negociadora pueda cumplir su misión adecuadamente. Esos gastos incluirán los costes razonables de expertos, incluidos los de expertos jurídicos, en la medida en que sea necesario a tal efecto. Tales gastos se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos.

Respetando este principio, los Estados miembros podrán fijar las normas relativas a la financiación del funcionamiento de la comisión negociadora.».

5 El artículo 6 se modifica como sigue:

) a) el apartado 2 se modifica como sigue:

i) las letras c) y d) se sustituyen por el texto siguiente:

«c) las atribuciones y el procedimiento de información y consulta al comité de empresa europeo, así como las modalidades de articulación entre la información y la consulta al comité de empresa europeo y a los órganos nacionales de representación de los trabajadores, respetando los principios y requisitos enunciados en el artículo 1, apartado 3, y en el artículo 9;

d) el formato, el lugar, la frecuencia y la duración de las reuniones del comité de empresa europeo;»

;

ii) las letras f) y g) se sustituyen por el texto siguiente:

«f) los recursos financieros y materiales que se asignarán al comité de empresa europeo, incluidos como mínimo los que se refieren a los aspectos siguientes:

i) el posible recurso a expertos y su posible participación en reuniones, incluido el posible recurso a expertos jurídicos y a representantes de organizaciones sindicales reconocidas a escala comunitaria, y su posible participación en reuniones, para asistir al comité de empresa europeo en relación con el desempeño de sus funciones;

ii) la impartición de la formación pertinente a los miembros del comité de empresa europeo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 10, apartado 4, párrafo primero;

g) la fecha de entrada en vigor del acuerdo, su duración, su posible prórroga, las modalidades conforme a las cuales puede ser modificado o denunciado, así como los casos en los que deberá renegociarse y el procedimiento de su renegociación, también, en su caso, cuando se produzcan cambios en la estructura de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.»

;

b) se inserta el apartado siguiente:

«2 bis. La dirección central y la comisión negociadora, al negociar o renegociar un acuerdo sobre un comité de empresa europeo, establecerán los mecanismos necesarios y harán cuanto esté razonablemente en su mano para alcanzar, sin perjuicio del Derecho y las prácticas nacionales sobre la elección o la designación de representantes de los trabajadores, el objetivo del equilibrio de género, según el cual tanto mujeres como hombres representen al menos el 40 % de los miembros del comité de empresa europeo y, cuando proceda, al menos el 40 % de los miembros del comité restringido. En caso de que no se alcance el objetivo del equilibrio de género, el comité de empresa europeo explicará por escrito las razones a los trabajadores. El incumplimiento del objetivo de equilibrio de género no impedirá la

- 6 En el artículo 7, apartado 1, el segundo guion se sustituye por el texto siguiente:
-) «— cuando la primera reunión de la comisión negociadora no sea convocada por la dirección central en el plazo de seis meses a partir de la presentación de una solicitud con arreglo al artículo 5, apartado 1,».

- 7 El artículo 8 se sustituye por el texto siguiente:

)

«Artículo 8

Comunicación de información con carácter confidencial

1. Los Estados miembros dispondrán que los miembros de la comisión negociadora, los miembros de los comités de empresa europeos o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, así como los expertos que, en su caso, les asistan, no están autorizados para divulgar a terceros información que la dirección central les haya comunicado expresamente con carácter confidencial, en el interés legítimo de la empresa, de conformidad con criterios objetivos establecidos por los Estados miembros. Además, la dirección central podrá establecer mecanismos apropiados de transmisión y almacenamiento para contribuir a salvaguardar la confidencialidad de la información.
2. Cuando la dirección central comunique información confidencial con arreglo al apartado 1, informará a los miembros de las comisiones negociadoras, a los miembros de los comités de empresa europeos, o a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, de los motivos que justifican la confidencialidad y determinará la duración de la obligación de confidencialidad cuando sea posible.
3. La obligación de confidencialidad a que se refiere el apartado 1 subsistirá, independientemente del lugar en que se encuentren las personas contempladas en dicho apartado, incluso tras la expiración de su mandato, hasta que las razones que la justifiquen hayan quedado obsoletas.».

8 Se inserta el artículo siguiente:

)

«Artículo 8 bis

No transmisión de información

1. Los Estados miembros dispondrán, en casos específicos, en las condiciones y con los límites establecidos por el Derecho nacional, que la dirección central situada en su territorio no está obligada a transmitir información a los miembros de las comisiones negociadoras, a los miembros de los comités de empresa europeos, ni a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, ni tampoco a los expertos que les asistan, cuando la naturaleza de dicha información sea tal que, según criterios objetivos establecidos por los Estados miembros, su transmisión pudiera perjudicar gravemente el funcionamiento de las empresas afectadas.

El Estado miembro de que se trate podrá supeditar esta dispensa a una autorización previa de carácter administrativo o judicial.

2. Cuando la dirección central no transmita información por los motivos contemplados en el apartado 1, informará a los miembros de las comisiones negociadoras, a los miembros de los comités de empresa europeos, o a los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, de los motivos que justifiquen la no transmisión de información.».

9 Los artículos 9 y 10 se sustituyen por el texto siguiente:

)

«Artículo 9

Funcionamiento del comité de empresa europeo y del procedimiento de información y consulta de los trabajadores

1. La dirección central y el comité de empresa europeo trabajarán con espíritu de cooperación, respetando sus derechos y sus obligaciones recíprocos.

De igual forma se procederá respecto de la colaboración entre la dirección central y los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta de los trabajadores.

2. La información sobre las cuestiones transnacionales se comunicará en un momento, de una manera y con un contenido apropiados, de tal modo que permita a los representantes de los trabajadores realizar una evaluación pormenorizada de su posible impacto y, en su caso, preparar las consultas con el órgano competente de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. La comunicación de tal información tendrá en cuenta además cualquier mecanismo dispuesto con arreglo al artículo 6, apartado 2, letra c).

3. La consulta se efectuará en un momento, de una manera y con un contenido tales que permita a los representantes de los trabajadores emitir su dictamen antes de la adopción de la decisión, a partir de la información comunicada de conformidad con el apartado 2, sin perjuicio de las responsabilidades de la dirección, y en un plazo razonable teniendo en cuenta la urgencia del asunto. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a una respuesta escrita motivada de la dirección central o de cualquier otro nivel de dirección más apropiado antes de la adopción de la decisión sobre las medidas en cuestión, siempre que los representantes de los trabajadores hayan emitido su dictamen en un plazo razonable de conformidad con el presente apartado.

Artículo 10

Cometido y protección de los representantes de los trabajadores

1. Sin perjuicio de la capacidad de otras instancias u organizaciones al respecto, los representantes de los trabajadores, incluidos los miembros de la comisión negociadora y los miembros del comité de empresa europeo, dispondrán de los medios necesarios para aplicar los derechos derivados de la presente Directiva para representar colectivamente los intereses de los trabajadores de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria.

2. Sin perjuicio de los artículos 8 y 8 *bis*, los miembros del comité de empresa europeo tendrán el derecho y los medios necesarios para informar a los representantes de los trabajadores de los establecimientos o de las empresas de un grupo de empresas de dimensión comunitaria o, en defecto de representantes, al conjunto de los trabajadores, sobre el contenido y los resultados del procedimiento de información y consulta, en particular antes y después de las reuniones con la dirección central.

1 El artículo 11 se modifica como sigue:

0) a) el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Los Estados miembros establecerán las medidas adecuadas en caso de incumplimiento de las disposiciones nacionales adoptadas con arreglo a la presente Directiva. En particular, garantizarán que:

a) se disponga de procedimientos adecuados para que los derechos y las obligaciones derivados de la presente Directiva puedan hacerse valer de manera oportuna y eficaz;

b) se apliquen sanciones efectivas, disuasorias y proporcionadas en caso de infracción de los derechos y las obligaciones derivados de la presente Directiva.

Los Estados miembros establecerán sanciones pecuniarias disuasorias por el incumplimiento de cualesquiera de las disposiciones nacionales de transposición de las obligaciones establecidas en el artículo 9, apartados 2 y 3. Las sanciones se determinarán teniendo en cuenta los criterios enumerados en el párrafo tercero del presente apartado, sin perjuicio de la posibilidad de establecer además otros tipos de sanciones.

A efectos de la letra b), al determinar las sanciones los Estados miembros tendrán en cuenta la gravedad, la duración y las consecuencias del incumplimiento, además de si es intencionado o negligente. En el caso de las sanciones pecuniarias, también tendrán en cuenta el volumen de negocios anual de la empresa o grupo de que se trate, o garantizarán que las sanciones aplicables tengan un carácter disuasorio similar.»

;

b) el apartado 3 se modifica como sigue:

i) el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«3. Los Estados miembros establecerán procedimientos judiciales y, en su caso, procedimientos administrativos que puedan incoar los miembros de la comisión negociadora o del comité de empresa europeo, o los representantes de los trabajadores en el marco de un procedimiento de información y consulta, con respecto a la aplicación del artículo 8 u 8 *bis*.»

;

ii) se añade el párrafo siguiente:

«La duración de los procedimientos a que se refiere el párrafo primero permitirá el ejercicio efectivo de los derechos de información y consulta previstos en la presente Directiva.»

;

c) se añaden los apartados siguientes:

«4. En lo que respecta a los derechos conferidos por la presente Directiva, los Estados miembros se asegurarán de que las comisiones negociadoras, los comités de empresa europeos, o sus miembros o representantes en su nombre, tengan un acceso efectivo a los procedimientos judiciales y, en su caso, a los procedimientos

1 El artículo 12 se modifica como sigue:

1) a) el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Las modalidades de articulación entre la información y la consulta del comité de empresa europeo y de los órganos nacionales de representación de los trabajadores quedarán reguladas, en aras de una buena coordinación entre ellos, por el acuerdo a que se refiere el artículo 6. Dicho acuerdo se entenderá sin perjuicio de las disposiciones del Derecho nacional o las prácticas nacionales en relación con la información y consulta a los trabajadores.»

;

b) se añade el párrafo siguiente:

«6. Cada Estado miembro podrá establecer disposiciones especiales en favor de la dirección central de las empresas situadas en su territorio que persigan, directa y sustancialmente, un objetivo de orientación ideológica relativo a la información y a la expresión de opiniones siempre que, en la fecha de adopción de la presente Directiva, dichas disposiciones particulares existan ya en el Derecho nacional.»

12) Se suprime el artículo 14.

1 Se insertan los artículos siguientes:

3)

«Artículo 14 bis

Disposiciones transitorias

1. Cuando, después del 1 de enero de 2028, un acuerdo sobre un comité de empresa europeo celebrado antes del 2 de enero de 2029 de conformidad con los artículos 5 y 6 de la Directiva 94/45/CE o con los artículos 5 y 6 de la presente Directiva, no contemple, como consecuencia de las modificaciones que entraron en vigor el 31 de diciembre de 2025, uno o varios de los elementos y requisitos del artículo 6 de la presente Directiva, la dirección central, a petición escrita del comité de empresa europeo o de al menos cien trabajadores o sus representantes en al menos dos empresas o establecimientos situados en al menos dos Estados miembros diferentes, iniciará negociaciones para adaptar el acuerdo de manera que contemple esos elementos y requisitos del artículo 6 de la presente Directiva. La dirección central también podrá iniciar dichas negociaciones por iniciativa propia. Las negociaciones podrán limitarse a contemplar en el acuerdo los elementos y requisitos del artículo 6 de la presente Directiva que se introdujeron el 31 de diciembre de 2025.

2. Cuando el acuerdo sobre el comité de empresa europeo contenga medidas de procedimiento para su adaptación o renegociación, la adaptación podrá negociarse con arreglo a dichas medidas. De lo contrario, la adaptación seguirá el procedimiento establecido en el artículo 5, en relación con el artículo 13, párrafos segundo y tercero.

3. Cuando un procedimiento de adaptación con arreglo al presente artículo no conduzca a un acuerdo en el plazo de dos años a partir de la fecha de la solicitud de los trabajadores o de sus representantes o a partir de la fecha de inicio de las negociaciones por parte del comité de empresa europeo o de la dirección central a iniciativa propia, se aplicarán los requisitos subsidiarios establecidos en el anexo I.

4. El presente artículo no tendrá como efecto eximir a las partes en acuerdos sobre comités de empresa europeos del respeto de los requisitos mínimos aplicables indicados en la presente Directiva.

Artículo 14 ter

Empresas antes exentas

Cuando se inicien negociaciones en virtud del artículo 5 de la presente Directiva para celebrar un acuerdo en virtud de la presente Directiva en una empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria en los que, antes de la fecha de aplicación de la Directiva 94/45/CE, se haya celebrado un acuerdo aplicable al conjunto de los trabajadores que prevea la información y consulta transnacional a los trabajadores, y cuando dicho acuerdo siga en vigor, el período a que se refiere el artículo 7, apartado 1, tercer inciso, de la presente Directiva se reducirá a dos años. El inicio de las negociaciones no afecta a las condiciones de los acuerdos

- 1 El anexo I se modifica de conformidad con el anexo de la presente Directiva.
4)

Artículo 2

1. Los Estados miembros adoptarán y publicarán, a más tardar el 1 de enero de 2028, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo dispuesto en la presente Directiva. Comunicarán inmediatamente a la Comisión el texto de dichas disposiciones.

Aplicarán dichas disposiciones a partir del 2 de enero de 2029. No obstante, aplicarán las disposiciones de transposición del artículo 1, puntos 12 y 13, en la medida en que se refieran al artículo 14 y al artículo 14 **bis**, apartados 1, 2 y 3, a partir del 2 de enero de 2028.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de tal referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la mencionada referencia.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adopten en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Los Estados miembros notificarán a la Comisión, a más tardar el 1 de enero de 2028, los medios a través de los cuales las comisiones negociadoras, los comités de empresa europeos y los representantes de los trabajadores podrán, en virtud del artículo 11, apartados 2 a 5, de la Directiva 2009/38/CE, en su versión modificada, emprender acciones judiciales y, cuando proceda, administrativas, en relación con todos los derechos contemplados en dicha Directiva.

Artículo 3

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Artículo 4

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.

Hecho en Estrasburgo, el 26 de noviembre de 2025.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo

La Presidenta

M. BJERRE

-
- (¹) [DO C, C/2024/4664, 9.8.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/4664/oj](#).
- (²) Posición del Parlamento Europeo de 9 de octubre de 2025 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 27 de octubre de 2025.
- (³) Directiva 2009/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de mayo de 2009, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria ([DO L 122 de 16.5.2009, p. 28](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/dir/2009/38/oj](#)).
- (⁴) Sentencia del Tribunal de Justicia de 28 de marzo de 2000, Badeck y otros, C-158/97, ECLI:EU:C:2000:163.
- (⁵) Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea. ([DO L 80 de 23.3.2002, p. 29](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj](#)).
- (⁶) Sentencia del Tribunal de Justicia, de 18 de marzo de 2010, en los asuntos acumulados C-317/08 a C-320/08: Alassini y otros ECLI:EU:C:2010:146.
- (⁷) Directiva 94/45/CE del Consejo, de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo o de un procedimiento de información y consulta a los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria ([DO L 254 de 30.9.1994, p. 64](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/dir/1994/45/oj](#)).
- (⁸) Directiva 2014/23/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la adjudicación de contratos de concesión ([DO L 94 de 28.3.2014, p. 1](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/dir/2014/23/oj](#)).
- (⁹) Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE ([DO L 94 de 28.3.2014, p. 65](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/dir/2014/24/oj](#)).
- (¹⁰) Directiva 2014/25/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, relativa a la contratación por entidades que operan en los sectores del agua, la energía, los transportes y los servicios postales y por la que se deroga la Directiva 2004/17/CE ([DO L 94 de 28.3.2014, p. 243](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/dir/2014/25/oj](#)).
-

ANEXO

REQUISITOS SUBSIDIARIOS

El anexo I de la Directiva 2009/38/CE se modifica como sigue:

1 El punto 1 se modifica como sigue:

) a) la parte introductoria se sustituye por el texto siguiente:

«1. A fin de alcanzar el objetivo establecido en el artículo 1, apartado 1, y en los casos previstos en el artículo 7, apartado 1, y en el artículo 14 *bis*, se constituye un comité de empresa europeo cuya composición y competencias se regularán por las normas siguientes:»;

b) en la letra a), los párrafos segundo y tercero se sustituyen por el texto siguiente:

«La información del comité de empresa europeo sobre cuestiones transnacionales se referirá, en particular, a la estructura, la situación económica y financiera, la evolución probable de las actividades y la producción y las ventas de la empresa o del grupo de empresas de dimensión comunitaria. La información y la consulta al comité de empresa europeo se referirán, en particular, a la situación y la evolución probable del empleo, las inversiones, las políticas de capacidades y formación, la anticipación del cambio y la gestión de los procesos de reestructuración, incluidos los relacionados con las transiciones ecológica y digital, los cambios sustanciales en las condiciones de trabajo, en particular la organización del trabajo o las relaciones contractuales, la introducción de nuevos métodos de trabajo o procesos de producción, así como los traslados de producción, las fusiones, la reducción del tamaño o el cierre de empresas, de establecimientos o de partes importantes de estos, y los despidos colectivos, también en empresas controladas.

La consulta se efectuará de modo que permita a los representantes de los trabajadores reunirse con la dirección central o con cualquier otro nivel de dirección más apropiado. Los representantes de los trabajadores tendrán derecho a una respuesta escrita motivada a todo dictamen que puedan emitir antes de la adopción de la decisión sobre las medidas en cuestión, siempre que lo hayan emitido en un plazo razonable.»

;

c) en la letra b), después del párrafo primero se añade el párrafo siguiente:

«Al hacer esto y en la medida de lo posible, tanto mujeres como hombres representarán al menos el 40 % de los miembros del comité de empresa europeo y de los miembros del comité restringido. El incumplimiento del objetivo de equilibrio de género no impedirá la creación del comité de empresa europeo. En caso de que no se alcance el objetivo de equilibrio de género, el comité de empresa europeo explicará por escrito las razones a los trabajadores.».

2 El punto 2 se sustituye por el texto siguiente:

-) «2. El comité de empresa europeo tendrá derecho a mantener al menos dos reuniones anuales presenciales con la dirección central para que se le informe y consulte, tomando como base un informe elaborado por la dirección central, sobre la evolución y las perspectivas de las actividades de la empresa o grupo de empresas de dimensión comunitaria. Se informará de ello a las direcciones locales. En casos excepcionales, podrán utilizarse medios digitales de comunicación y coordinación para celebrar las reuniones ordinarias, cuando proceda y así se acuerde, y garantizando al mismo tiempo que la información y consulta sean sustanciales.».

3 El punto 3 se modifica como sigue:

-) a) los párrafos primero y segundo se sustituyen por el texto siguiente:

«3. Cuando concurren circunstancias excepcionales o se adopten decisiones que pueda esperarse razonablemente que afecten de manera importante a los intereses de los trabajadores, y la urgencia no permita que la información o la consulta tengan lugar en la siguiente reunión prevista del comité de empresa europeo, sobre todo en caso de traslados de empresas, de cierre de establecimientos o empresas, o de despidos colectivos, el comité restringido o, si este no existe, el comité de empresa europeo, tendrá derecho a ser informado a su debido tiempo. Asimismo, tendrá derecho a reunirse, a petición propia, con la dirección central o cualquier otro nivel de dirección más apropiado de la empresa o el grupo de empresas de dimensión comunitaria que tenga competencias para adoptar decisiones propias, a fin de que se le informe y consulte.

En el caso de una reunión organizada con el comité restringido, tendrán también derecho a participar los miembros del comité de empresa europeo elegidos o designados por los establecimientos o empresas que estén directamente afectados o que pueda esperarse razonablemente que estén afectados por las circunstancias o decisiones de que se trate.»;

- b) el párrafo quinto se sustituye por el texto siguiente:

«La información y la consulta previstas en las circunstancias a que se refiere el presente punto se efectuarán sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 1, apartado 2, y en los artículos 8 y 8 *bis*.».

4 El punto 5 se sustituye por el texto siguiente:

-) «5. El comité de empresa europeo o el comité restringido podrán solicitar el asesoramiento de expertos de su elección, en la medida en que sea necesario para el desempeño de sus funciones. Entre esos expertos podrán figurar representantes de organizaciones sindicales reconocidas a escala comunitaria. A petición del comité de empresa europeo, dichos expertos tendrán derecho a estar presentes, a título consultivo, en las reuniones del comité de empresa europeo y en las reuniones con la dirección central. La dirección central será informada al respecto con antelación.».

5 El punto 6 se sustituye por el texto siguiente:

-) «6. Los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo correrán a cargo de la dirección central.

La dirección central proporcionará a los miembros del comité de empresa europeo los recursos financieros y materiales necesarios para que puedan cumplir convenientemente su cometido.

En particular, la dirección central se hará cargo, salvo que se convenga otra cosa, de los gastos de organización de reuniones y de interpretación, así como de los gastos de alojamiento y viaje de los miembros del comité de empresa europeo y de su comité restringido.

Los gastos de funcionamiento del comité de empresa europeo incluirán los costes razonables de expertos jurídicos. Los gastos de funcionamiento se notificarán a la dirección central antes de incurrir en ellos.

Desde el respeto de los principios establecidos en el presente punto, los Estados miembros podrán fijar normas relativas a la financiación del funcionamiento del comité de empresa europeo.».

3. Documento L_202502030

**Reglamento Delegado (UE) 2025/2030
de la Comisión, de 9 de octubre de 2025,
por el que se completa el Reglamento
(UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo
y del Consejo mediante la especificación
del número y el título de las variables que
deben recogerse cada ocho años sobre
organización del trabajo y disposiciones
relativas al horario laboral y accidentes**

de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo en el ámbito de la población activa

ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_del/2025/2030/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2025/2030

22.12.2025

REGLAMENTO DELEGADO (UE) 2025/2030 DE LA COMISIÓN

de 9 de octubre de 2025

**por el que se completa el Reglamento (UE) 2019/1700 del
Parlamento Europeo y del Consejo mediante la especificación
del número y el título de las variables que deben recogerse
cada ocho años sobre «organización del trabajo y
disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de
trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo» en
el ámbito de la población activa**

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y
del Consejo, de 10 de octubre de 2019, por el que se establece un
marco común para las estadísticas europeas relativas a las
personas y los hogares, basadas en datos individuales recogidos a
partir de muestras, se modifican los Reglamentos (CE)
n.º 808/2004, (CE) n.º 452/2008 y (CE) n.º 1338/2008 del
Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan el Reglamento
(CE) n.º 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo y el
Reglamento (CE) n.º 577/98 del Consejo ⁽¹⁾, y en particular su
artículo 6, apartado 1,

Considerando lo siguiente:

Para cubrir las necesidades establecidas en los temas detallados «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo» en el ámbito de la población activa, es necesario especificar el número y el título de las variables que deben recogerse cada ocho años para los conjuntos de datos sobre esos temas detallados.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

El número y el título de las variables que deben recogerse cada ocho años para los conjuntos de datos en el ámbito de la población activa sobre los temas detallados de «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo» serán los que figuran en el anexo.

Artículo 2

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Bruselas, el 9 de octubre de 2025.

Por la Comisión

La Presidenta

Ursula VON DER LEYEN

(¹) [DO L 266 I de 14.10.2019, p. 1](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1700/oj>.

ANEXO

El número y el título de las variables que deben recogerse cada ocho años en el ámbito de la población activa sobre los temas detallados de «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo» son los siguientes:

Tema	Tema detallado	Identificador de la variable	Nombre de la variable
Condiciones de trabajo, incluida la jornada de trabajo y disposiciones relativas al horario laboral – <i>10 variables recogidas</i>	Organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral	FREEHOUR	Posibilidad de coger horas libres
		FREELEAV	Posibilidad de coger días de permiso
		FLEXWT	Flexibilidad esperada en los horarios laborales
		AVAIFREE	Disponibilidad para trabajar durante el tiempo libre
		RECHOURS	Registro de presencia o de horas de trabajo
		PRESSURE	Trabajar con presiones de plazos
		JOBAUTON	Autonomía en el trabajo
		PLACEWK	Lugar principal de trabajo
		COMMUTM	Tiempo de desplazamiento
		OTHERLOC	Trabajo en otros lugares

Salud: estado de salud y de discapacidad, acceso a asistencia sanitaria y su disponibilidad y utilización, y factores determinantes de la salud – <i>11 variables recogidas</i>	Accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo	ACCIDNUM	Número de accidentes de trabajo durante los últimos doce meses
		ACCIDTYP	Tipo de accidente de trabajo
		ACCIDJOB	Empleo vinculado al accidente
		ACCIDBRK	Duración de la baja laboral por el accidente de trabajo
		HPROBNUM	Número de problemas de salud relacionados con el trabajo durante los últimos doce meses
		HPROBTYP	Tipo de problema de salud más grave relacionado con el trabajo
		HPROBLIM	Problema de salud que limite las actividades diarias

		HPROBJOB	Empleo vinculado al problema de salud
		HPROBBRK	Duración de la baja laboral por el problema de salud relacionado con el trabajo
		PHYSRISK	Exposición a factores de riesgo para la salud física
		MENTRISK	Exposición a factores de riesgo para el bienestar mental

4. Documento L_202502609

Recomendación (UE) 2025/2609 de la Comisión, de 18 de diciembre de 2025, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales

C/2025/8593

ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2025/2609/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2025/2609

22.12.2025

RECOMENDACIÓN (UE) 2025/2609 DE LA COMISIÓN

de 18 de diciembre de 2025

relativa a la lista europea de enfermedades profesionales

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 292,

Considerando lo siguiente:

- (Mediante la Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión ⁽¹⁾, la
- 1 Comisión aconsejó a los Estados miembros que aplicaran una serie de
-) medidas para actualizar y mejorar diversos aspectos de sus políticas en materia de enfermedades profesionales. Esas medidas se refieren al reconocimiento y la prevención de enfermedades profesionales, la indemnización por causa de estas, el establecimiento de objetivos nacionales de reducción de las enfermedades profesionales, la declaración y el registro de las enfermedades profesionales, la recogida de datos sobre la epidemiología de estas, la promoción de la investigación en el ámbito de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, la mejora del diagnóstico de enfermedades profesionales, la difusión de datos estadísticos y epidemiológicos sobre enfermedades profesionales y la promoción de una contribución activa de los sistemas nacionales de salud pública y de asistencia sanitaria a la prevención de las enfermedades profesionales.

(El amianto es un agente carcinógeno peligroso que sigue afectando a
2 diversos sectores económicos, como la rehabilitación de edificios, la
) minería y la explotación de canteras, la gestión de residuos y la lucha
contra incendios, en los que los trabajadores pueden correr un alto
riesgo de exposición. Se calcula que actualmente entre 4,1 y 7,3
millones de trabajadores están expuestos al amianto ⁽²⁾. El amianto
está clasificado como agente carcinógeno de categoría 1A con arreglo a
la parte 3 del anexo VI del Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del
Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁾. El cáncer profesional es la
principal causa de muertes relacionadas con el trabajo en la Unión ⁽⁴⁾,
y se debe principalmente a la exposición a sustancias carcinógenas,
como el amianto. Se calcula que el 75 % de los casos de cáncer
reconocidos como profesionales en los Estados miembros guardan
relación con el amianto ⁽⁵⁾. La restricción progresiva del uso del
amianto en la Unión comenzó en 1988, mientras que desde 2005 la
fabricación, la comercialización y el uso de amianto están prohibidos
de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento
Europeo y del Consejo (REACH) ⁽⁶⁾. A pesar de ello, existe un
importante problema heredado, ya que el amianto sigue estando
presente en muchos edificios antiguos. Es probable que estos edificios
sean renovados, adaptados o demolidos en los próximos años. Se
espera que la exposición de los trabajadores al amianto aumente en
todos los Estados miembros a medida que avance la Estrategia «Oleada
de Renovación» ⁽⁷⁾. Además, las enfermedades relacionadas con el
amianto tienen un largo período de latencia. Como los primeros signos
de la enfermedad pueden tardar en manifestarse treinta años o más
desde el momento de la exposición, se espera que las muertes y
enfermedades relacionadas con el amianto debidas a la exposición que
tuvo lugar antes de la prohibición de 2005 se produzcan hasta finales
de la década de 2020 y en la década de 2030.

(En este contexto, la reducción efectiva de la exposición a sustancias
3 carcinógenas como el amianto se convirtió en uno de los objetivos del
) Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer ⁽⁸⁾ y del Plan de Acción
«Contaminación cero» de la Comisión ⁽⁹⁾. Además, la
Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del
Consejo ⁽¹⁰⁾ sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos
relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo, ha sido
modificada por la Directiva (UE) 2023/2668 del Parlamento Europeo y
del Consejo ⁽¹¹⁾, que, entre otras cosas, redujo significativamente el
valor límite de exposición profesional aplicable al amianto.

- (La Recomendación (UE) 2022/2337 incluye varias enfermedades
4 relacionadas con el amianto. En el anexo I de la Recomendación, que
) contiene la lista europea de enfermedades profesionales, figuran las
siguientes enfermedades: asbestosis, mesotelioma provocado por la
inhalación de polvo de amianto, asbestosis complicada por un cáncer
broncopulmonar, afecciones fibróticas de la pleura, con restricción
respiratoria, provocadas por el amianto y cáncer de pulmón provocado
por la inhalación de polvo de amianto. En el anexo II de la
Recomendación, que contiene una lista complementaria de
enfermedades cuyo origen profesional se sospecha, que deberían
declararse y cuya inclusión en la lista europea de enfermedades
profesionales podría contemplarse en el futuro, figura la siguiente
enfermedad: cáncer de laringe producido por la inhalación de polvos
de amianto.
- (Tras la adopción de la Comunicación de la Comisión titulada «Trabajar
5 en favor de un futuro sin amianto» ⁽¹²⁾, el Comité Consultivo para la
) Seguridad y la Salud en el Trabajo (CCSST), de carácter tripartito,
teniendo en cuenta el proyecto de dictamen del grupo de trabajo
específico y el dictamen del grupo de expertos técnicos creado para
apoyar los trabajos sobre la posible necesidad de incluir otras
enfermedades relacionadas con el amianto en la Recomendación de la
Comisión relativa a la lista europea de enfermedades profesionales,
adoptó el 29 de mayo de 2024 un dictamen ⁽¹³⁾ sobre la necesidad de
actualizar la Recomendación de la Comisión relativa a la lista europea
de enfermedades profesionales mediante la inclusión de otras
enfermedades relacionadas con el amianto.
- (6 Teniendo en cuenta el dictamen del CCSST, deben añadirse en el anexo I las
) siguientes enfermedades relacionadas con el amianto: cáncer de laringe provocado
por el amianto (en lugar de la entrada actual «cáncer de laringe producido por la
inhalación de polvos de amianto» del anexo II de la Recomendación), cáncer de
ovario provocado por el amianto, placas pleurales con deterioro funcional de los
pulmones provocadas por el amianto y derrame pleural no maligno provocado por
el amianto. Además, en el anexo II, deben añadirse las enfermedades siguientes:
cáncer de colon provocado por el amianto, cáncer de recto provocado por el
amianto y cáncer de estómago provocado por el amianto.
- (7 Además, deben corregirse algunos errores tipográficos en la versión inglesa de los
) anexos de la Recomendación (UE) 2022/2337. Se trata de las entradas «302
Complication of asbestos in the form of bronchial cancer», que debe decir «302
Complication of asbestosis in the form of bronchial cancer» y «2.108 Thiopene»,
que debe decir «2.108 Thiophene».

- (8 Aunque el reconocimiento de las enfermedades profesionales es una cuestión) estrechamente relacionada con el diseño de los sistemas de seguridad social, que es competencia de los Estados miembros, la Comisión promueve que los Estados miembros reconozcan las enfermedades profesionales que figuran en la lista europea de enfermedades profesionales. Como se indica en la Comunicación de la Comisión titulada «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el trabajo en un mundo laboral en constante transformación» ⁽¹⁴⁾ («Marco estratégico de la UE»), sigue existiendo la necesidad de prestar más atención a las enfermedades profesionales. En consonancia con los principios generales de prevención que constituyen el núcleo de la Directiva 89/391/CEE del Consejo ⁽¹⁵⁾, relativa a la seguridad y la salud en el trabajo, y las directivas conexas en materia de salud y seguridad en el trabajo ⁽¹⁶⁾, la presente Recomendación debe ser un instrumento complementario esencial para la prevención de enfermedades profesionales a nivel de la Unión. Además, es importante apoyar a los trabajadores que han enfermado y a las familias que hayan perdido a parientes debido a la exposición en el trabajo.
- (9 De acuerdo con el marco estratégico de la UE, debe pedirse a los Estados) miembros que impliquen activamente a todos los agentes, en particular los interlocutores sociales, en el desarrollo de medidas para la prevención eficaz de las enfermedades profesionales.
- (1 El marco estratégico de la UE hace referencia a la necesidad de reforzar la base) documental para sustentar la legislación y las políticas, así como de investigar y recoger datos, tanto a nivel de la Unión como nacional, como condición previa para la prevención de enfermedades y accidentes relacionados con el trabajo. Es fundamental cooperar e intercambiar información, experiencia y buenas prácticas para mejorar el análisis y la prevención en toda la Unión.
- (1 Sigue siendo pertinente la recomendación a los Estados miembros de transmitir a) la Comisión y poner a disposición de las partes interesadas datos estadísticos y epidemiológicos sobre enfermedades profesionales reconocidas a nivel nacional, teniendo en cuenta el Reglamento (CE) n.º 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁷⁾ sobre estadísticas comunitarias de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo, así como a la luz de la evolución relacionada con las Estadísticas Europeas sobre Enfermedades Profesionales (EEEP).

- (1 La Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, creada en virtud
- 2) del Reglamento (UE) 2019/126 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁸⁾, tiene por misión, entre otras tareas, facilitar a las instituciones y organismos de la Unión y a los Estados miembros la información técnica, científica y económica objetiva disponible y los conocimientos especializados que necesite para la formulación y ejecución de políticas sensatas y eficaces destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores y recoger, analizar y difundir información técnica, científica y económica en los Estados miembros. En este contexto, la Agencia debe desempeñar también un papel importante en los intercambios de información, experiencias y buenas prácticas respecto a la prevención de las enfermedades profesionales.
- (1 Los sistemas nacionales de salud pública y de asistencia sanitaria pueden
- 3) desempeñar una función importante en la mejora de la prevención de las enfermedades profesionales, en particular mediante una sensibilización del personal sanitario para mejorar el conocimiento y el diagnóstico de dichas enfermedades.
- (1 Dado que es necesario añadir las enfermedades mencionadas en el considerando 6
- 4) en la Recomendación relativa a la lista europea de enfermedades profesionales y corregir algunos errores tipográficos en la versión inglesa del texto, la presente Recomendación sustituye a la Recomendación (UE) 2022/2337.

RECOMIENDA:

- I. Sin perjuicio de las disposiciones nacionales legislativas o reglamentarias más favorables, se recomienda a los Estados miembros:
1. que introduzcan cuanto antes la lista europea de enfermedades profesionales que figura en el anexo I en sus disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas relativas a las enfermedades cuyo origen profesional se haya reconocido científicamente, que puedan dar lugar a indemnización y que deban ser objeto de medidas preventivas;
 2. que tomen medidas para introducir en sus disposiciones legislativas, reglamentarias o administrativas un derecho de indemnización por causa de enfermedad profesional para los trabajadores afectados por una enfermedad que no figure en la lista del anexo I pero cuyo origen y carácter profesional puedan determinarse, en particular si dicha enfermedad figura en el anexo II;
 3. que elaboren y mejoren medidas eficaces de prevención de las enfermedades profesionales recogidas en la lista europea de enfermedades profesionales que figura en el anexo I, implicando activamente a todos los agentes y recurriendo, si fuera preciso, al intercambio de información, experiencias y buenas prácticas por medio de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo;
 4. que establezcan objetivos nacionales cuantificados para la reducción de las tasas de enfermedades profesionales reconocidas y en particular de las que se mencionan en la lista europea de enfermedades profesionales que figura en el anexo I;
 5. que garanticen la declaración de todos los casos de enfermedades profesionales y que hagan que sus estadísticas de enfermedades profesionales vayan siendo paulatinamente compatibles con la lista europea de enfermedades profesionales que figura en el anexo I, de acuerdo con los trabajos en curso sobre la armonización de las estadísticas europeas de enfermedades profesionales, de forma que, para cada paciente con un caso de una enfermedad profesional, se disponga de información sobre el agente o factor causal, sobre el diagnóstico médico y sobre el sexo de la persona;
 6. que introduzcan un sistema de recogida de información o de datos sobre la epidemiología de las enfermedades que figuran en el anexo II o de cualquier otra enfermedad de carácter profesional;
 7. que promuevan la investigación en el ámbito de las enfermedades relacionadas con una actividad profesional, especialmente por lo que se refiere a las enfermedades que figuran en el anexo II y a los trastornos de carácter psicosocial relacionados con el trabajo;
 8. que garanticen una amplia difusión de los documentos de ayuda al diagnóstico de las enfermedades profesionales incluidas en sus listas nacionales, teniendo en cuenta, en particular, las notas de ayuda al diagnóstico de enfermedades profesionales publicadas por la Comisión;
 9. que transmitan a la Comisión los datos estadísticos y epidemiológicos relativos a las enfermedades profesionales reconocidas a nivel nacional y los pongan

II Compete a los Estados miembros fijar los criterios para el reconocimiento de cada enfermedad profesional conforme a su legislación y sus prácticas nacionales vigentes.

II Se invita a los Estados miembros a que informen a la Comisión, a más tardar el 31 de diciembre de 2026, de las medidas adoptadas o previstas en respuesta a las enfermedades correspondientes a los números 311 a 314 del anexo I y a las enfermedades correspondientes a los números 2.309, 2.310 y 2.311 del anexo II. Los Estados miembros deben informar a la Comisión cada vez que se adopten nuevas medidas en relación con la ejecución de la presente Recomendación.

Hecho en Bruselas, el 18 de diciembre de 2025.

Por la Comisión
Roxana MÎNZATU
Vicepresidenta Ejecutiva

⁽¹⁾ Recomendación (UE) 2022/2337 de la Comisión, de 28 de noviembre de 2022, relativa a la lista europea de enfermedades profesionales ([DO L 309 de 30.11.2022, p. 12](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2022/2337/oj>).

⁽²⁾ *Study on collecting information on substances with the view to analyse health, socio-economic and environmental impacts in connection with possible amendments of Directive 98/24/EC (Chemical Agents) and Directive 2009/148/EC (Asbestos)* [«Estudio relativo a la recogida de información sobre sustancias con vistas a analizar las repercusiones sanitarias, socioeconómicas y medioambientales en relación con las posibles modificaciones de la Directiva 98/24/CE (agentes químicos) y la Directiva 2009/148/CE (amianto)», documento en inglés], Oficina de Publicaciones de la UE.

⁽³⁾ Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, y por el que se modifican y derogan las Directivas 67/548/CEE y 1999/45/CE y se modifica el Reglamento (CE) n.º 1907/2006 ([DO L 353 de 31.12.2008, p. 1](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2008/1272/oj>).

⁽⁴⁾ https://osha.europa.eu/sites/default/files/Summary_OSH_in_Europe_state_trends.pdf.

⁽⁵⁾ [Estadísticas europeas de enfermedades profesionales — Estadísticas experimentales — Eurostat](#). Los datos se refieren a los años 2013-2022 y EU-27 (excepto Alemania, Grecia y Portugal, para los que no se disponía de datos). Se incluyen datos adicionales en el documento de trabajo de los servicios de la Comisión y evaluación de impacto que acompaña a la propuesta de la Comisión de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo [SWD(2022) 311 final], <https://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=SWD:2022:0311:FIN:EN:PDF>.

⁽⁶⁾ Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas, se modifica la Directiva 1999/45/CE y se derogan el Reglamento (CEE) n.º 793/93

del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 1488/94 de la Comisión, así como la Directiva 76/769/CEE del Consejo y las Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE y 2000/21/CE de la Comisión ([DO L 396 de 30.12.2006, p. 1](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1907/oj>).

(7) Véase la Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Oleada de renovación para Europa: ecologizar nuestros edificios, crear empleo y mejorar vidas» [COM(2020) 662 final].

(8) https://health.ec.europa.eu/document/download/26fc415a-1f28-4f5b-9bfa-54ea8bc32a3a_en.

(9) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «La senda hacia un planeta sano para todos. Plan de Acción de la UE: Contaminación cero para el aire, el agua y el suelo» [COM(2021) 400 final], <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/?uri=CELEX%3A52021DC0400&qid=1623311742827>.

(10) Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de noviembre de 2009, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo ([DO L 330 de 16.12.2009, p. 28](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/148/oj>).

(11) Directiva (UE) 2023/2668 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de noviembre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo ([DO L, 2023/2668, 30.11.2023](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/2668/oj>).

(12) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Trabajar en favor de un futuro sin amianto: un enfoque europeo para abordar los riesgos del amianto para la salud» [COM(2022) 488 final].

(13) <https://circabc.europa.eu/ui/group/cb9293be-4563-4f19-89cf-4c4588bd6541/library/2f88a8c0-cdc2-4b40-ae20-a1718f4f3cbd/details>.

(14) COM(2021) 323 final.

(15) Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ([DO L 183 de 29.6.1989, p. 1](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj>).

(16) https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/policies-and-activities/rights-work/health-and-safety-work_en?prefLang=es.

(17) Reglamento (CE) n.º 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre estadísticas comunitarias de salud pública y de salud y seguridad en el trabajo ([DO L 354 de 31.12.2008, p. 70](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2008/1338/oj>).

(18) Reglamento (UE) 2019/126 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de enero de 2019, por el que se crea la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA) y se deroga el Reglamento (CE) n.º 2062/94 del Consejo ([DO L 30 de 31.1.2019, p. 58](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/126/oj>).

ANEXO I

Lista europea de enfermedades profesionales

Las enfermedades que figuran en esta lista deben estar directamente ligadas con la actividad ejercida. La Comisión establecerá los criterios de reconocimiento de cada una de las enfermedades profesionales que se citan a continuación.

1. Enfermedades provocadas por los agentes químicos que figuran a continuación

100	Acrilonitrilo
101	Arsénico o sus compuestos
102	Berilio (glucinio) o sus compuestos
103.01	Monóxido de carbono
103.02	Oxícloruro de carbono
104.01	Ácido cianhídrico
104.02	Cianuros y compuestos
104.03	Isocianatos
105	Cadmio o sus compuestos
106	Cromo o sus compuestos
107	Mercurio o sus compuestos
108	Manganeso o sus compuestos
109.01	Ácido nítrico
109.02	Óxidos de nitrógeno
109.03	Amoníaco
110	Níquel o sus compuestos
111	Fósforo o sus compuestos
112	Plomo o sus compuestos
113.01	Óxidos de azufre
113.02	Ácido sulfúrico
113.03	Disulfuro de carbono
114	Vanadio o sus compuestos
115.01	Cloro

115.02	Bromo
115.04	Yodo
115.05	Flúor o sus compuestos
1	Hidrocarburos alifáticos o alicíclicos que entran en la composición del éter de
1	petróleo y de la gasolina
6	
1 1	Derivados halogenados de los hidrocarburos alifáticos o alicíclicos
7	
118	Alcohol butílico, metílico e isopropílico
1	Etilenglicol, dietilenglicol, 1,4-butanodiol, así como los derivados nitrados de los
1	glicoles y del glicerol
9	
1	Éter metílico, éter etílico, éter isopropílico, éter vinílico, éter dicloroisopropílico,
2	guayacol, éter metílico y éter etílico del etilenglicol
0	
1	Acetona, cloroacetona, bromoacetona, hexafluoroacetona, etil metil cetona, <i>n</i> -
2	butil metil cetona, isobutil metil cetona, alcohol de diacetona, óxido de mesitilo,
1	2-metilciclohexanona
122	Ésteres organofosforados
123	Ácidos orgánicos
124	Formaldehído
125	Derivados nitrados alifáticos
126.	Benceno o sus homólogos (los homólogos del benceno se definen por la
01	fórmula C_nH_{2n-6})
126.	Naftaleno o sus homólogos (los homólogos del naftaleno se definen por la
02	fórmula C_nH_{2n-12})
126.03	Vinilbenceno y divinilbenceno
127	Derivados halogenados de los hidrocarburos aromáticos
128.01	Fenoles u homólogos, o sus derivados halogenados
128.02	Naftoles u homólogos, o sus derivados halogenados
128.03	Derivados halogenados de los óxidos de alquilarilos
128.04	Derivados halogenados de los sulfonatos de alquilarilos

- 128.05 Benzoquinonas
- 129. Aminas aromáticas o hidracinas aromáticas o sus derivados halogenados,
01 fenólicos, nitrificados, nitrados o sulfonados
- 129.02 Aminas alifáticas y sus derivados halogenados
- 130.01 Derivados nitrados de los hidrocarburos aromáticos
- 130.02 Derivados nitrados de los fenoles o de sus homólogos
- 131 Antimonio y derivados
- 132 Ésteres del ácido nítrico
- 133 Sulfuro de hidrógeno
- 1 Encefalopatías debidas a disolventes orgánicos no recogidos en otros epígrafes
3
5
- 1 Polineuropatías debidas a disolventes orgánicos no recogidos en otros epígrafes
3
6

2. Enfermedades de la piel provocadas por sustancias y agentes no incluidos en otros epígrafes

- 2 Enfermedades de la piel y cánceres cutáneos debidos a las sustancias siguientes:
0
1
- 201.01 el hollín
- 201.03 el alquitrán
- 201.02 el asfalto
- 201.04 la brea
- 201.05 el antraceno o sus compuestos
- 201.06 los aceites minerales y de otro tipo
- 201.07 la parafina bruta
- 201.08 el carbazol o sus compuestos
- 201.09 los subproductos de la destilación del carbón

- 2 Afecciones cutáneas provocadas en el medio profesional por sustancias
- 0 alergizantes o irritantes científicamente reconocidas y no incluidas en otros
- 2 epígrafes

3. Enfermedades provocadas por la inhalación de sustancias y agentes no incluidos en otros epígrafes

- 301 Enfermedades del aparato respiratorio y cánceres
 - 301.11 Silicosis
 - 301.12 Silicosis asociada con tuberculosis pulmonar
 - 301.21 Asbestosis
 - 301.22 Mesotelioma provocado por la inhalación de polvo de amianto
 - 301.31 Neumoconiosis debidas al polvo de silicatos
- 302 Asbestosis complicada por un cáncer broncopulmonar
- 3 Afecciones broncopulmonares debidas al polvo de los metales sinterizados
 - 0
 - 3
 - 304.01 Alveolitis alérgicas extrínsecas
 - 304. 02 Afecciones pulmonares provocadas por la inhalación de polvo de algodón, lino, cáñamo, yute, sisal y bagazo
 - 304. 04 Trastornos respiratorios provocados por la inhalación de polvo de cobalto, estaño, bario y grafito
 - 304.05 Siderosis
 - 305. 01 Afecciones cancerosas de las vías respiratorias superiores provocadas por el polvo de la madera
 - 304. 06 Asmas de carácter alérgico provocados por la inhalación de sustancias alergizantes reconocidas como tales e inherentes al tipo de trabajo
 - 304. 07 Rinitis de carácter alérgico provocadas por la inhalación de sustancias alergizantes reconocidas cada vez como tales e inherentes al tipo de trabajo
- 3 Afecciones fibróticas de la pleura, con restricción respiratoria, provocadas por el
 - 0 amianto
 - 6
- 30 Bronquitis obstructiva crónica o enfisema de los mineros de carbón
 - 7

- 30 Cáncer de pulmón provocado por la inhalación de polvo de amianto
8
- 3 Afecciones broncopulmonares provocadas por los polvos o humos de aluminio o
0 sus compuestos
9
- 31 Afecciones broncopulmonares causadas por el polvo de escorias Thomas
0
- 311 Cáncer de laringe provocado por el amianto
- 312 Cáncer de ovario provocado por el amianto
- 3 Placas pleurales con deterioro funcional de los pulmones provocadas por el
1 amianto
3
- 314 Derrame pleural no maligno provocado por el amianto

4. Enfermedades infecciosas y parasitarias

- 4 Enfermedades infecciosas o parasitarias transmitidas a los seres humanos por los
0 animales o sus residuos
1
- 402 Tétanos
- 403 Brucelosis
- 404 Hepatitis viral
- 405 Tuberculosis
- 406 Amebiasis
- 4 Otras enfermedades infecciosas causadas por el trabajo de las personas que se
0 ocupan de la prevención de enfermedades, asistencia sanitaria, asistencia
7 domiciliaria y otras actividades similares en las que se ha probado un riesgo de
infección
- 4 COVID-19 causada por el trabajo en la prevención de enfermedades, en la
0 asistencia sanitaria y social y en la asistencia domiciliaria, o, en un contexto de
8 pandemia, en sectores en los que se ha producido un brote en actividades con un
riesgo de infección demostrado

5. Enfermedades provocadas por los agentes físicos que figuran a continuación

- 502.01 Cataratas provocadas por la radiación térmica

- 502. Afecciones conjuntivales a consecuencia de exposiciones a los rayos
02 ultravioleta
- 503 Hipoacusia o sordera provocada por el ruido
- 50 Enfermedades provocadas por compresión o descompresión atmosféricas
4
- 505. Enfermedades osteoarticulares de manos y muñecas producidas por las
01 vibraciones mecánicas
- 505.0 Enfermedades angioneuríticas producidas por las vibraciones mecánicas
2
- 506.1 Enfermedades de las cavidades periarticulares debidas a la presión
0
- 506.11 Bursitis prerrotuliana y subrotuliana
- 506.12 Bursitis olecraniana
- 506.13 Bursitis del hombro
- 506.21 Enfermedades por exceso de esfuerzo de las vainas tendinosas
- 506.22 Enfermedades por sobreesfuerzo del tejido peritendinoso
- 506. Enfermedades por sobreesfuerzo de las inserciones musculares y
23 peritendinosas
- 506. Lesiones de menisco a consecuencia de trabajos prolongados efectuados de
30 rodillas o en cuclillas
- 506.40 Parálisis por compresión de un nervio
- 506.45 Síndrome del túnel carpiano
- 507 Nistagmo de los mineros
- 5 0 Enfermedades provocadas por las radiaciones ionizantes.
8

ANEXO II

Lista complementaria de enfermedades cuyo origen profesional se sospecha, que deberían declararse y cuya inclusión en el anexo I de la lista europea podría contemplarse en el futuro

2.1 Enfermedades provocadas por los agentes que figuran a continuación:

2.101	Ozono
2.102	2.1 Hidrocarburos alifáticos distintos a los considerados en el epígrafe 1.116 del anexo I
2.103	Bifenilo
2.104	Decalino
2.105	2.10 Ácidos aromáticos — anhídridos aromáticos, o sus derivados halogenados
2.106	Óxido de bifenilo
2.107	Tetrahidrofurano
2.108	Tiofeno
2.109	Metacrilonitrilo
2.110	Acetonitrilo
2.111	Tioalcoholes
2.112	Mercaptanos y tioéteres
2.113	Talio o sus compuestos
2.114	2.1 Alcoholes o sus derivados halogenados no comprendidos en el punto 1.118 del anexo I
2.115	2.1 Glicoles o sus derivados halogenados no comprendidos en el punto 1.119 del anexo I
2.116	2.1 Éteres o sus derivados halogenados no comprendidos en el punto 1.120 del anexo I
2.117	2.1 Cetonas o sus derivados halogenados no comprendidos en el punto 1.121 del anexo I
2.118	2.1 Ésteres o sus derivados halogenados no comprendidos en el punto 1.122 del anexo I
2.119	Furfural
2.120	Tiofenoles, sus homólogos o sus derivados halogenados
2.121	Plata
2.122	Selenio
2.123	Cobre
2.124	Zinc

- 2.125 Magnesio
- 2.126 Platino
- 2.127 Tántalo
- 2.128 Titanio
- 2.129 Terpenos
- 2.130 Boranos
- 2.140 Enfermedades provocadas por la inhalación de polvo de nácar
- 2.141 Enfermedades provocadas por sustancias hormonales
- 2.150 Caries dental debida al trabajo en industrias chocolateras, del azúcar y de la harina
- 2.160 Óxido de silicio
- 2.170 Hidrocarburos aromáticos policíclicos no incluidos en otros epígrafes
- 2.190 Dimetilformamida

2.2 Enfermedades de la piel causadas por sustancias y agentes no incluidos en otros epígrafes

- 2.20 Afecciones cutáneas alérgicas y ortoalérgicas no reconocidas en el anexo I

2.3 Enfermedades provocadas por la inhalación de sustancias no incluidas en otros epígrafes

- 2.30 Fibrosis pulmonares debidas a metales no incluidos en la lista europea
- 2.31 Afecciones y cánceres broncopulmonares consecutivos a la exposición a las sustancias siguientes:
 - el hollín
 - el alquitrán
 - el asfalto
 - la brea
 - el antraceno o sus compuestos
 - los aceites minerales y de otro tipo

2.30 Afecciones broncopulmonares debidas a fibras minerales artificiales

4

2.305 Afecciones broncopulmonares debidas a fibras sintéticas

2.3 Afecciones respiratorias, en concreto el asma, causadas por sustancias irritantes

07 no recogidas en el anexo I

2.309 Cáncer de colon provocado por el amianto

2.310 Cáncer de recto provocado por el amianto

2.311 Cáncer de estómago provocado por el amianto

2.4 Enfermedades infecciosas y parasitarias no descritas en el anexo I

2.401 Enfermedades parasitarias

2.402 Enfermedades tropicales

2.5 Enfermedades provocadas por agentes físicos

2.501 Arrancamientos por sobreesfuerzo de las apófisis espinosas

2.5 Discopatías de la columna dorsolumbar causadas por vibraciones verticales

02 repetidas de todo el cuerpo

2.5 Nódulos de las cuerdas vocales a causa de los esfuerzos sostenidos de la voz

03 por motivos profesionales.

5. Documento C_202506743

Comunicación de la Comisión relativa al apoyo a la aplicación de la Directiva 2009/148/CE, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo, modificada por la Directiva 2023/2668

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/6743/oj>

Comunicación de la Comisión relativa al apoyo a la aplicación de la Directiva 2009/148/CE, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo, modificada por la Directiva 2023/2668

(C/2025/6743)

1. Introducción

El marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027 ⁽¹⁾ tiene por objeto convertir el principio 10 del pilar europeo de derechos sociales ⁽²⁾ —que abarca el derecho de los trabajadores a un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad durante el trabajo— en acciones concretas. Una de las prioridades del marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo es abordar la exposición al amianto durante el trabajo, con el fin de contribuir a su objetivo clave de prevenir las muertes y enfermedades relacionadas con el trabajo.

La lucha contra el cáncer es una de las prioridades de la Unión. La Comisión se ha comprometido a reducir eficazmente la exposición a sustancias cancerígenas, como el amianto, por lo que está contribuyendo de manera significativa a la prevención del cáncer en consonancia con los objetivos del Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer ⁽³⁾.

El amianto es una sustancia peligrosa y cancerígena ⁽⁴⁾ que sigue afectando a muchos trabajadores de diversos sectores, en los que los riesgos de exposición continúan siendo elevados. Entre esos sectores se incluyen la construcción, la minería, la explotación de canteras, la ingeniería civil, la gestión de residuos o el mantenimiento de buques, trenes, aeronaves, vehículos y maquinaria, así como servicios de emergencia como la extinción de incendios. Se calcula que entre 4,1 y 7,3 millones de trabajadores están todavía expuestos al amianto en la Unión ⁽⁵⁾.

Se sabe que la exposición al amianto durante el trabajo tiene graves consecuencias para la salud. Cuando se inhalan, las fibras de amianto en el aire pueden causar enfermedades graves, como el mesotelioma y el cáncer de pulmón. Por término medio, los primeros signos de enfermedad tardan en aparecer 30 años desde el momento de la exposición, y estas enfermedades pueden dar lugar en última instancia a muertes relacionadas con el trabajo. La exposición al amianto es una de las principales causas de cáncer profesional en la Unión, ya que representa hasta el 78 % de los cánceres profesionales y el 88 % de los cánceres de pulmón profesionales, reconocidos en los Estados miembros como relacionados con esta exposición ⁽⁶⁾.

El amianto se utilizó ampliamente durante décadas en toda Europa en una amplia gama de aplicaciones, especialmente en la construcción, creando un legado que sigue constituyendo una amenaza para la salud pública y obstaculizando los esfuerzos por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los trabajadores expuestos. Una mayor protección de los trabajadores frente a la exposición al amianto es especialmente importante en el contexto del Pacto Verde Europeo, ya que las renovaciones de edificios son esenciales para alcanzar sus objetivos ⁽⁷⁾. La Estrategia «Oleada de renovación» ⁽⁸⁾ tiene por objeto duplicar la tasa anual de renovaciones de edificios de aquí a 2030. Sin embargo, dado que muchos edificios con bajo rendimiento energético contienen amianto, la aceleración de la tasa de renovación de edificios podría aumentar significativamente el número de personas expuestas a riesgos sanitarios relacionados con el amianto, ya que el amianto presente en los edificios podría liberarse durante las obras de renovación. Se espera que el número de trabajadores expuestos al amianto aumente un 4 % anual hasta 2030 ⁽⁹⁾. Es fundamental adoptar nuevas medidas para gestionar los riesgos de exposición a fin de proteger a los trabajadores de las enfermedades, promover su bienestar y contribuir a reforzar la Unión Europea de la Salud.

En los últimos cuarenta años, la Unión ha tomado medidas significativas para limitar y, en última instancia, prohibir todo uso del amianto. Entre 1983 ⁽¹⁰⁾ y 1985 ⁽¹¹⁾, restringió el uso de seis tipos de fibras de amianto. En 1991, prohibió la comercialización y el uso de cinco de estos tipos ⁽¹²⁾, así como el uso de amianto crisótilo en productos ampliamente utilizados en el sector de la construcción, entre otros ⁽¹³⁾. La Directiva 1999/77/CE ⁽¹⁴⁾ de la Comisión prohibió el uso y la comercialización de los seis tipos de fibras de amianto; la prohibición entró en vigor en 2005. Dicha Directiva fue derogada por el Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁵⁾, en el que todo el amianto añadido de forma intencionada sigue estando prohibido. La entrada número 6 de su anexo XVII establece que la fabricación, la comercialización y el uso de fibras de amianto, así como de mezclas y artículos (en los que se hayan añadido fibras de amianto de manera intencionada) están prohibidos en la Unión. Por su parte, la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo está garantizada por la Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁶⁾, que codificó y derogó la Directiva 83/477/CEE del Consejo ⁽¹⁷⁾, la Directiva 91/382/CEE ⁽¹⁸⁾ del Consejo y la Directiva 2003/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽¹⁹⁾.

En la actualidad, la Unión sigue firmemente comprometida a apoyar a sus Estados miembros en la creación y promoción de puestos de trabajo de calidad, mejorando al mismo tiempo unas condiciones laborales equitativas para salvaguardar la seguridad y la salud de los trabajadores. La

modificación de 2023 de la Directiva 2009/148/CE otorga un lugar central a este objetivo. Esta última modificación de la Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del Consejo por la Directiva 2023/2668 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁰⁾, por la que se revisó el valor límite de exposición al amianto durante el trabajo (de 0,1 a 0,01 fibras por centímetro cúbico) ⁽²¹⁾, contribuye a lograr un mayor nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, en particular frente a esta sustancia altamente cancerígena. Las directrices ⁽²²⁾ que acompañan a la presente Comunicación se presentan como seguimiento de la Comunicación de la Comisión sobre un futuro sin amianto, así como de la modificación de la Directiva 2009/148/CE.

A este respecto, el considerando 29 de la Directiva (UE) 2023/2668 por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE destaca la importancia de elaborar y publicar directrices para facilitar la aplicación de la Directiva 2009/148/CE, a más tardar dos años después de la fecha de su entrada en vigor.

En última instancia, las directrices permitirán a la Unión responder de manera más eficiente a la necesidad de proteger mejor a los trabajadores de la exposición al amianto proporcionando ejemplos del tratamiento que debe darse a esta sustancia peligrosa en la práctica. También contribuirán a los objetivos de la Brújula para la Competitividad de la UE ⁽²³⁾, que prevé, en particular, aumentar la rapidez y la calidad de la toma de decisiones mediante la simplificación de los marcos y normas de la Unión. Además, también contribuyen a los objetivos establecidos en la Comunicación de la Comisión sobre la aplicación y la simplificación ⁽²⁴⁾, ya que mejorarán la aplicación de la Directiva 2009/148/CE al hacer que las normas mencionadas en ella sean más claras, fáciles de comprender y más rápidas de aplicar por las partes interesadas.

2. Objetivos

Las directrices a escala de la Unión para la manipulación del amianto están diseñadas para facilitar el cumplimiento por parte de las empresas y apoyar los esfuerzos de ejecución de los Estados miembros, con el objetivo general de proteger a los trabajadores. Los Estados miembros, los empleadores (especialmente las pequeñas y medianas empresas, que representan el 99 % de las empresas que trabajan con amianto ⁽²⁵⁾), los interlocutores sociales y los trabajadores se beneficiarán de este apoyo adicional para garantizar el cumplimiento.

Las directrices tienen como objetivo:

- ayudar a las partes interesadas a gestionar los riesgos para la salud y la seguridad relacionados con el amianto durante el trabajo, teniendo en cuenta los recientes avances jurídicos, científicos y tecnológicos, incluida la modificación de 2023 de la Directiva 2009/148/CE;
- sensibilizar a los empresarios y trabajadores sobre los riesgos de la manipulación de materiales que contienen amianto;
- fomentar una mayor adopción de buenas prácticas en todos los Estados miembros, proporcionando una visión general de las estrategias de gestión del amianto en el lugar de trabajo;
- reducir las disparidades en el acceso a las orientaciones facilitando información adicional sobre buenas prácticas a las partes interesadas de toda la Unión, incluidas las de los Estados miembros en los que existe una menor disponibilidad de orientaciones.

Las directrices ofrecen un resumen de las buenas prácticas en la gestión del amianto en el trabajo y esbozan formas prácticas de reducir la exposición de los trabajadores. Las buenas prácticas establecidas en las presentes directrices se ofrecen como ejemplos y no deben considerarse el único medio para aplicar la legislación de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo. Las directrices están diseñadas para todo tipo de organizaciones, tanto públicas como privadas, de todos los tamaños y son de aplicación a una amplia gama de sectores.

Se anima a todas las partes interesadas, incluidos los sindicatos, las organizaciones patronales, las empresas, las autoridades nacionales y los expertos en salud y seguridad en el trabajo, a que utilicen y difundan estas directrices de la manera más amplia posible.

3. Estructura

Las directrices están estructuradas en módulos, lo que permite a los lectores centrarse en temas de interés específico. Se dividen en dos partes:

- las doce primeras secciones abarcan temas generales y se aplican a todas las situaciones de exposición, proporcionando información sobre la gestión del amianto en general;
- las cinco últimas secciones tratan situaciones específicas de exposición al amianto y ofrecen orientaciones sectoriales específicas sobre cómo puede manipularse el amianto de forma segura, con referencias a las secciones generales allí donde resulta pertinente.

4. Amplia consulta con las partes interesadas

Las directrices se elaboraron con una amplia participación de las partes interesadas, como sindicatos, organizaciones patronales, empresas,

autoridades nacionales y expertos en salud y seguridad en el trabajo. El proceso incluyó:

- la identificación de 187 documentos de orientación existentes a escala de los Estados miembros, de la Unión e internacional, de los que 91 se consideraron potencialmente pertinentes y se examinaron en detalle;
- la organización de 10 talleres en línea con más de 850 asistentes, cada uno de ellos centrado en diferentes ámbitos cubiertos por las directrices;
- la publicación de una invitación a formular observaciones sobre el primer proyecto de directrices, que dio lugar a observaciones de más de 130 partes interesadas de una amplia variedad de sectores que generaron más de 500 respuestas;
- la celebración de numerosos debates con las partes interesadas para elaborar estudios de casos de buenas prácticas;
- la organización de 20 debates piloto (que incluyeron nueve visitas *in situ*) con las partes implicadas en una amplia gama de situaciones y actividades de exposición al amianto.

Esta amplia consulta ha garantizado que las directrices se basen en los conocimientos más recientes, sean prácticas y realistas y respondan a las expectativas y necesidades de los usuarios.

El proceso de elaboración de las presentes directrices ha sido objeto de un estrecho seguimiento por los representantes de los Gobiernos nacionales, las organizaciones patronales y de trabajadores pertenecientes al Grupo de Trabajo sobre Sustancias Químicas del Comité Consultivo tripartito para la Seguridad y la Salud en el Trabajo, así como por los servicios pertinentes de la Comisión.

5. Publicación y difusión

La presente Comunicación se publicará en el sitio web de EUR-Lex ⁽²⁶⁾. La Comunicación y las directrices que la acompañan también se publicarán y presentarán en el sitio web de la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo y se difundirán y promoverán a través del Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, los interlocutores sociales europeos (representantes de las organizaciones sindicales y empresariales) y el Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

⁽¹⁾ [Comunicación de la Comisión «Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo 2021-2027. La seguridad y la salud en el](#)

trabajo en un mundo laboral en constante transformación», COM(2021) 323 final.

(²) Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales (DO C 428 de 13.12.2017, p. 10.

(³) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo: Plan Europeo de Lucha contra el Cáncer, COM(2021) 44 final.

(⁴) Arsenic, Metals, Fibres, and Dusts, IARC Monographs on the Evaluation of Carcinogenic Risks to Humans Volume 100C [«Arsénico, metales, fibras y partículas. Monografías del Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer (CIIC) sobre la evaluación de los riesgos cancerígenos para los seres humanos, Volumen 100C», publicación no disponible en español].

(⁵) Study on collecting information on substances with the view to analyse health, socio-economic and environmental impacts in connection with possible amendments of Directive 98/24/EC (Chemical Agents) and Directive 2009/148/EC (Asbestos), Final report for asbestos [«Estudio relativo a la recogida de información sobre sustancias con vistas a analizar las repercusiones sanitarias, socioeconómicas y medioambientales en relación con las posibles modificaciones de la Directiva 98/24/CE (agentes químicos) y la Directiva 2009/148/CE (amianto). Informe final sobre el amianto», documento no disponible en español].

(⁶) Comunicación de la Comisión «Trabajar en favor de un futuro sin amianto: un enfoque europeo para abordar los riesgos del amianto para la salud», COM(2022) 488 final.

(⁷) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «El Pacto Verde Europeo», COM(2019) 640 final.

(⁸) Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones, «Oleada de renovación para Europa: ecologizar nuestros edificios, crear empleo y mejorar vidas», COM(2020) 662 final.

(⁹) Sobre la base de las notificaciones actuales, la tendencia al alza de la cantidad de residuos que contienen amianto, el número de trabajadores certificados y la vida útil de los materiales de cemento de amianto (entre el 70 y el 80 % del amianto en la UE). Fuente: RPA (2021), estudio externo, véase la nota a pie de página n.º 7.

(¹⁰) Restricciones al uso de la crocidolita, impuestas por la Directiva 83/478/CEE del Consejo, de 19 de septiembre de 1983, por la que se modifica por quinta vez (amianto) la Directiva 76/769/CEE relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados Miembros que limitan la comercialización y

el uso de determinadas sustancias y preparados peligrosos (DO L 263 de 24.9.1983, p. 33; introduce restricciones relativas al amianto en la Directiva 76/769/CEE del Consejo, de 27 de julio de 1976, relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros que limitan la comercialización y el uso de determinadas sustancias y preparados peligrosos (DO L 262 de 27.9.1976, p. 201.

⁽¹¹⁾ Restricciones al uso del crisotilo, la amosita, la antofilita, la actinolita y la tremolita en juguetes, materiales o preparados destinados a aplicarse por pulverización, dispositivos de aislamiento, pinturas y barnices, Directiva 85/610/CEE del Consejo, de 20 de diciembre de 1985, por la que se modifica por séptima vez (amianto) la Directiva 76/769/CEE relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados Miembros que limitan la comercialización y el uso de determinadas sustancias y preparados peligrosos (DO L 375 de 31.12.1985, p. 1.

⁽¹²⁾ Crocidolita, amosita, antofilita, actinolita y tremolita.

⁽¹³⁾ Determinados dispositivos, pinturas y barnices, filtros para líquidos, material de revestimiento de carreteras, materiales de relleno y sellantes, materiales aislantes o insonorizantes de baja densidad, filtros de aire y filtros de gas, subcapas para revestimientos de plástico de suelos y paredes, textiles (con una excepción temporal para los diafragmas) y tela asfáltica.

⁽¹⁴⁾ Directiva 1999/77/CE de la Comisión, de 26 de julio de 1999, por la que se adapta al progreso técnico por sexta vez el anexo I de la Directiva 76/769/CEE del Consejo relativa a la aproximación de las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas de los Estados miembros que limitan la comercialización y el uso de determinadas sustancias y preparados peligrosos (amianto) (DO L 207 de 6.8.1999, p. 18.

⁽¹⁵⁾ Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativo al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas, se modifica la Directiva 1999/45/CE y se derogan el Reglamento (CEE) n.º 793/93 del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 1488/94 de la Comisión, así como la Directiva 76/769/CEE del Consejo y las Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE y 2000/21/CE de la Comisión (DO L 396 de 30.12.2006, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1907/oj>).

⁽¹⁶⁾ Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de noviembre de 2009, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo

(versión codificada) (DO L 330 de 16.12.2009, p. 28, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2009/148/oj>).

(¹⁷) [Directiva 83/477/CEE del Consejo, de 19 de septiembre de 1983, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo \(segunda Directiva particular con arreglo al artículo 8 de la Directiva 80/1107/CEE\) \(DO L 263 de 24.9.1983, p. 25.](#)

(¹⁸) [Directiva 91/382/CEE del Consejo, de 25 de junio de 1991, por la que se modifica la Directiva 83/477/CEE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo \(segunda directiva particular con arreglo al artículo 8 de la Directiva 80/1107/CEE\) \(DO L 206 de 29.7.1991, p. 16.](#)

(¹⁹) [Directiva 2003/18/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de marzo de 2003, por la que se modifica la Directiva 83/477/CEE del Consejo sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo \(texto pertinente a efectos del EEE\) \(DO L 97 de 15.4.2003, p. 48.](#)

(²⁰) [Directiva \(UE\) 2023/2668 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de noviembre de 2023, por la que se modifica la Directiva 2009/148/CE sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo \(DO L, 2023/2668, 30.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/2668/oj>.](#)

(²¹) El nuevo artículo 8 de la Directiva 2009/148/CE establece lo siguiente: «1. Hasta el 20 de diciembre de 2029, los empresarios se asegurarán de que ningún trabajador esté expuesto a una concentración de amianto en el aire superior a 0,01 fibras por cm³ medida como una media ponderada en el tiempo (TWA, por sus siglas en inglés) para un período de 8 horas. 2. A partir del 21 de diciembre de 2029, los empresarios se asegurarán de que ningún trabajador esté expuesto a una concentración de amianto en el aire superior a: a) 0,01 fibras por cm³ medidas como una TWA para un período de 8 horas, de conformidad con el artículo 7, apartado 7, párrafo segundo, o b) 0,002 fibras por cm³ medidas como una TWA para un período de 8 horas.».

(²²) Documento de trabajo de los servicios de la Comisión SWD(2025)400, https://employment-social-affairs.ec.europa.eu/document/70526012-b741-4092-ab52-3bae8de2a1b0_en?prefLang=es.

(²³) [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada «Una Brújula para la Competitividad de la UE», COM\(2025\) 30 final.](#)

(²⁴) [Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones titulada](#)

[«Una Europa más sencilla y rápida: Comunicación sobre la aplicación y la simplificación», COM\(2025\) 47 final.](#)

⁽²⁵⁾ [Fuente: RPA \(2021\), estudio externo, véase la nota a pie de página n.º 7.](#)

⁽²⁶⁾ EUR-Lex es el portal oficial en línea que ofrece libre acceso al Derecho de la Unión Europea.

III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Asunto C-110/24, STAS-IV: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 9 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) – Sindicat de Treballadors i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV) / Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S. A. (VAERSA) (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 2003/88/CE – Ordenación del tiempo de trabajo – Artículo 2, punto 1 – Concepto de tiempo de trabajo – Trabajos de mejora de espacios naturales protegidos – Tiempo de desplazamiento de los trabajadores entre un punto de partida fijo y los espacios naturales – Inclusión de ese tiempo de desplazamiento en el tiempo de trabajo de esos trabajadores)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/6286/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/6286

1.12.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 9 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana) – Sindicat de Treballadors i

**Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV) /
Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental,
S. A. (VAERSA)**

(Asunto C-110/24, STAS-IV) [\(1\)](#)

**(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 2003/88/CE -
Ordenación del tiempo de trabajo - Artículo 2, punto 1 - Concepto de
«tiempo de trabajo» - Trabajos de mejora de espacios naturales
protegidos - Tiempo de desplazamiento de los trabajadores entre un
punto de partida fijo y los espacios naturales - Inclusión de ese tiempo de
desplazamiento en el tiempo de trabajo de esos trabajadores)**

(C/2025/6286)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Sindicat de Treballadors i Treballadors de les Administracions i els Serveis Públics (STAS-IV)

Demandada: Valenciana d'Estratègies i Recursos per a la Sostenibilitat Ambiental, S. A. (VAERSA)

con intervenció de: Comissions Obreres del País Valencià (CCOO-PV), Confederació General del Treball del País Valencià i Múrcia (CGT-PV), Unión General de Trabajadores del País Valenciano (UGT-PV), Sindicato Intercomarcal de Trabajadores de Castellón (SIT), Unión Sindical Obrera de la Comunidad Valenciana (USO), Colectivo de Personal Administrativo y Técnico de VAERSA (CPAT VAERSA),

Fallo

El artículo 2, punto 1, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo,

debe interpretarse en el sentido de que

el tiempo dedicado a los trayectos de ida y vuelta que los trabajadores tienen la obligación de realizar, juntos, a una hora fijada por su empresario y con un vehículo perteneciente a este, para desplazarse desde un lugar concreto, determinado por dicho empresario, hasta el lugar en el que se realiza la prestación característica prevista en el contrato de trabajo celebrado entre esos trabajadores y ese empresario debe considerarse «tiempo de trabajo», con arreglo a la citada disposición.

2. Asunto C-134/24, Tomann: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 30 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht – Alemania) – UR, en calidad de administrador concursal de V GmbH / DF (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 98/59/CE – Despidos colectivos – Artículo 3, apartado 1, párrafo primero – Exigencia de notificación previa a la autoridad pública competente del proyecto de despido colectivo – Conformidad de la notificación con las disposiciones de esta Directiva – Inexistencia – Validez del despido – Artículo 4, apartado 1, párrafo primero – Período de espera de treinta días)
ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/6590/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/6590

22.12.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 30 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht – Alemania) – UR, en calidad de administrador concursal de V GmbH / DF

(Asunto C-134/24, [\(1\)](#) Tomann [\(2\)](#))

(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 98/59/CE - Despidos colectivos - Artículo 3, apartado 1, párrafo primero - Exigencia de notificación previa a la autoridad pública competente del proyecto de despido colectivo - Conformidad de la notificación con las disposiciones de esta Directiva - Inexistencia - Validez del despido - Artículo 4, apartado 1, párrafo primero - Período de espera de treinta días)

(C/2025/6590)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Bundesarbeitsgericht

Partes en el procedimiento principal

Demandante: UR, en calidad de administrador concursal de V GmbH

Demandada: DF

Fallo

- 1 El artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015,

debe interpretarse en el sentido de que

la extinción de un contrato de trabajo, en el marco de un despido colectivo sujeto a la obligación de notificación a la autoridad pública competente con arreglo al artículo 3, apartado 1, de dicha Directiva, solo puede surtir efecto una vez que haya expirado el plazo de treinta días establecido en dicho artículo 4, apartado 1, párrafo primero

- 2 Los artículos 3, apartado 1, párrafo primero, y 4, apartado 1, párrafo primero, de la Directiva 98/59, en su versión modificada por la Directiva 2015/1794,

deben interpretarse en el sentido de que

un empresario que haya procedido a la extinción de un contrato de trabajo sin notificar a la autoridad pública competente el proyecto de despido colectivo en el que se inscribe esa extinción, infringiendo así la primera de dichas disposiciones, puede subsanar la falta de tal notificación de modo que esa extinción surta efecto treinta días después de la subsanación

⁽¹⁾ DO C, C/2024/2734.

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

3. Documento 62024CA0373

Asunto C-373/24, Ramavić: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 30 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Općinski sud u Puli-Pola – Croacia) – NI / Republika Hrvatska (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 2003/88/CE – Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores –

Artículo 1, apartado 3 – Artículo 2, apartado 1 – Concepto de tiempo de trabajo – Actividades de los fiscales – Directiva 89/391/CEE – Artículo 2, apartado 2 – Particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública – Período de guardia en el lugar de trabajo y período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, efectuados fuera del tiempo de trabajo – Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Condiciones de trabajo justas y equitativas)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/6594/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/6594

22.12.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 30 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Općinski sud u Puli-Pola – Croacia) – NI / Republika Hrvatska

(Asunto C-373/24, [\(1\)](#) Ramavić [\(2\)](#))

(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 2003/88/CE - Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores - Artículo 1, apartado 3 - Artículo 2, apartado 1 - Concepto de «tiempo de trabajo» - Actividades de los fiscales - Directiva 89/391/CEE - Artículo 2, apartado 2 - Particularidades inherentes a determinadas actividades específicas de la función pública - Período de guardia en el lugar de trabajo y período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, efectuados fuera del tiempo de trabajo - Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Condiciones de trabajo justas y equitativas)

(C/2025/6594)

Lengua de procedimiento: croata

Órgano jurisdiccional remitente

Općinski sud u Puli-Pola

Partes en el procedimiento principal

Demandante: NI

Demandada: Republika Hrvatska

Fallo

- 1 El artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, en relación con el artículo 31 Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, debe interpretarse en el sentido de que los fiscales están comprendidos en el ámbito de aplicación de dicha Directiva.
- 2 El artículo 2 de la Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo, al que se refiere el artículo 1, apartado 3, de la Directiva 2003/88, debe interpretarse en el sentido de que se opone a una normativa nacional que excluye la actividad de los fiscales del ámbito de aplicación de la Directiva 2003/88, en la medida en que dicha actividad, cuando se ejerce en condiciones normales, pueda estar sujeta a una planificación del tiempo de trabajo que respete las exigencias impuestas por la Directiva 2003/88.
- 3 El artículo 2 de la Directiva 2003/88 debe interpretarse en el sentido de que un período de guardia efectuado fuera del tiempo de trabajo normal de los fiscales, que implica la presencia obligatoria de esos fiscales en el lugar de trabajo, o un período de guardia en régimen de disponibilidad no presencial, que implica tal presencia en su domicilio, deben calificarse de «tiempo de trabajo», en el sentido de dicho artículo 2, en la medida en que, durante esos períodos de guardia, las limitaciones impuestas a esos fiscales sean de tal naturaleza que afecten objetivamente y de manera considerable a su capacidad para administrar libremente, en esos períodos, el tiempo durante el cual no se requieren sus servicios profesionales y para dedicar ese tiempo a sus propios intereses.

⁽¹⁾ DO C, C/2024/5493.

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

4. Documento 62024CA0402

Asunto C-402/24, Sewel: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 30 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial del Bundesarbeitsgericht –

Alemania) – BL / Dr. A, en calidad de administrador concursal de Luftfahrtgesellschaft Walter mbH (Cuestión prejudicial – Política social – Directiva 98/59/CE – Despidos colectivos – Artículo 3, apartado 1, párrafo primero – Notificación errónea o incompleta del proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente – Artículo 4, apartado 1, párrafo primero – Período de carencia de 30 días – Validez del despido – Artículo 6 – Sanciones)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/6596/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/6596

22.12.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 30 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial del Bundesarbeitsgericht – Alemania) – BL / Dr. A, en calidad de administrador concursal de Luftfahrtgesellschaft Walter mbH

(Asunto C-402/24, [\(1\)](#) Sewel [\(2\)](#))

(Cuestión prejudicial - Política social - Directiva 98/59/CE - Despidos colectivos - Artículo 3, apartado 1, párrafo primero - Notificación errónea o incompleta del proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente - Artículo 4, apartado 1, párrafo primero - Período de carencia de 30 días - Validez del despido - Artículo 6 - Sanciones)

(C/2025/6596)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Bundesarbeitsgericht

Partes en el procedimiento principal

Demandante: BL

Demandado: Dr. A, en calidad de administrador concursal de Luftfahrtgesellschaft Walter mbH

Dispositivo

- 1 El artículo 3 de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio de 1998, relativa a
) la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos, en su versión modificada por la Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015,

debe interpretarse en el sentido de que

el objetivo de la notificación de un proyecto de despido colectivo a la autoridad pública competente no se está cumpliendo cuando, por un lado, dicha autoridad no se opone a una notificación incorrecta o incompleta y se considera, así pues, suficientemente informada para buscar soluciones, dentro del plazo establecido en el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva, a los problemas planteados por los despidos colectivos considerados y, por otro, la normativa nacional establece que el empresario cooperará con la citada autoridad para evitar o limitar los casos de desempleo o la autoridad nacional de empleo está obligada a investigar de oficio en el marco de los procedimientos de despido colectivo.

- 2 El artículo 6 de la Directiva 98/59, en su versión modificada por la
) Directiva 2015/1794,

debe interpretarse en el sentido de que,

en el caso de una notificación incorrecta o incompleta de un proyecto de despido colectivo, el hecho de que el plazo de treinta días establecido en el artículo 4, apartado 1, párrafo primero, de dicha Directiva no empiece a contarse no constituye una medida destinada a hacer cumplir, a efectos de dicho artículo 6, la obligación de notificación establecida en su artículo 3, apartado 1, párrafo primero.

⁽¹⁾ DO C, C/2024/5216.

⁽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. Orden PJC/1424/2025, de 9 de diciembre, por la que se establecen los contenidos mínimos de los programas de formación sanitaria específica y las condiciones para la expedición y homologación del certificado de formación sanitaria de las personas trabajadoras del mar (BOE 11-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25271
2. Resolución de 11 de diciembre de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 14/2025, de 2 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público (BOE 16-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25694
3. Resolución de 25 de noviembre de 2025, del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establecen determinadas medidas en materia de formación en el trabajo, para la iniciativa de formación programada por las empresas en el ejercicio 2026 (BOE 16-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25790
4. Resolución de 16 de diciembre de 2025, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se modifica el ámbito territorial de determinadas unidades de recaudación ejecutiva de la Seguridad Social (BOE 20-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26134
5. **Orden TES/1494/2025, de 25 de noviembre, por la que se publica el Sello para la Economía Social (BOE 20-12-2025).** Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26194

6. Real Decreto-ley 16/2025, de 23 de diciembre, por el que se prorrogan determinadas medidas para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad social, y se adoptan medidas urgentes en materia tributaria y de Seguridad Social (BOE 24-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26458

CAPÍTULO III

Medidas sobre pensiones y otras prestaciones públicas

Límite de la cuantía inicial de las pensiones públicas. Artículo 7.

Desde el 1 de enero de 2026 y hasta que se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, el límite máximo para la percepción de las pensiones públicas del sistema de la Seguridad Social y de Clases Pasivas del Estado causadas en 2026 será de 3.359,60 euros mensuales o 47.034,40 euros anuales.

Revalorización de las pensiones y de otras prestaciones públicas. Artículo 8.

En tanto se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2026, se aplicarán las siguientes normas para la revalorización de las pensiones y de otras prestaciones públicas:

Las pensiones abonadas por el sistema de la Seguridad Social, en su modalidad contributiva, así como las pensiones ordinarias y extraordinarias del Régimen de Clases Pasivas del Estado se revalorizarán en 2026 con carácter general el 2,7 por ciento respecto del importe que tuvieran a 31 de diciembre de 2025, equivalente al valor medio de las tasas de variación interanual expresadas en tanto por ciento del Índice de Precios al Consumo de los doce meses previos a diciembre de 2025, expresado con un decimal, conforme a

lo previsto en los artículos 58 y 27, respectivamente, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, y del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, aprobado por el Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, en los términos y con las excepciones y especialidades que se indican en este real decreto-ley.¹

También se incrementarán según lo dispuesto en el párrafo anterior los haberes reguladores aplicables para la determinación inicial de las pensiones del Régimen de Clases Pasivas del Estado y de las pensiones especiales de guerra.

El complemento de pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social y de las pensiones de Clases Pasivas del Estado para la reducción de brecha de género tendrá para 2026 un importe de 36,90 euros mensuales.²

La cuantía mínima de las pensiones contributivas del sistema de la Seguridad Social y de las pensiones de Clases Pasivas del Estado se incrementará en el año 2026 en función del tipo de pensión, conforme a lo previsto en el artículo 58 y en la disposición adicional quincuagésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, con los importes que se especifican en el anexo I y conforme a lo dispuesto en el artículo 27 y en la disposición adicional vigésima primera del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado, con los importes que figuran en el anexo II, respectivamente.³e.

Las pensiones del extinguido Seguro Obligatorio de Vejez e Invalidez (en adelante, SOVI) no concurrentes con otras pensiones públicas tendrán un importe anual de 8.394,40 euros en 2026, de acuerdo con lo establecido en la disposición transitoria segunda.¹ y 4 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.⁴

Las pensiones del SOVI concurrentes con pensiones de viudedad de alguno de los regímenes del sistema de la Seguridad Social tendrán en 2026 un importe anual de 8.149,40 euros, sin perjuicio de la aplicación del límite establecido en la disposición transitoria segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social. En el caso de superarse dicho límite, el aludido importe se minorará en la cuantía necesaria para no superarlo.

Las pensiones no contributivas del sistema de la Seguridad Social de incapacidad y jubilación tendrán un importe anual de 8.803,20 euros.⁵

Con efectos de 1 de enero de 2026, la cuantía anual de las prestaciones familiares de la Seguridad Social, en su modalidad no

contributiva, así como, en su caso, el importe del límite de ingresos para el acceso a las mismas, regulados en el título VI, capítulo I, del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, serán los siguientes:6.

La cuantía de la asignación económica establecida en el artículo 353.1 del citado texto refundido, en el supuesto de hijo o hija menor de dieciocho años y de menor a cargo en régimen de acogimiento familiar permanente o guarda con fines de adopción con un grado de discapacidad igual o superior al 33 por ciento, será en cómputo anual de 1.000,00 euros.a)

La cuantía de la asignación económica establecida en el artículo 353.1 del citado texto refundido, en el supuesto de hijo o hija mayor de dieciocho años a cargo con un grado de discapacidad igual o superior al 65 por ciento, será en cómputo anual de 5.962,80 euros.

La cuantía de la asignación económica establecida en el artículo 353.2 del citado texto refundido, para los casos de hijo o hija a cargo mayor de dieciocho años con un grado de discapacidad igual o superior al 75 por ciento y que, como consecuencia de pérdidas anatómicas o funcionales, necesite el concurso de otra persona para realizar los actos más esenciales de la vida, tales como vestirse, desplazarse, comer o análogos, será en cómputo anual de 8.942,40 euros.b)

El límite de ingresos anuales en el año 2026 para las personas beneficiarias que, de conformidad con la disposición transitoria sexta de la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital, mantengan el derecho a la asignación económica por cada hijo o hija menor de dieciocho años o menor a cargo sin discapacidad o con discapacidad inferior al 33 por ciento, quedan fijados en 15.356,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 23.109,00 euros anuales, incrementándose en 3.745,00 euros anuales por cada hijo o hija a cargo a partir del cuarto, este incluido. La cuantía de la asignación económica será de 588,00 euros anuales.c)

No obstante, la cuantía de la asignación económica será en cómputo anual de 637,92 euros en los casos en que los ingresos familiares sean inferiores a los importes señalados en la siguiente tabla:

Integrantes del hogar		Intervalo de ingresos	Asignación íntegra anual
Personas \geq 14 años (M)	Personas < 14 años (N)		
1	1	5.839 o menos.	637,92 x H.
1	2	7.185 o menos.	637,92 x H.
1	3	8.532 o menos.	637,92 x H.
2	1	8.083 o menos.	637,92 x H.
2	2	9.429 o menos.	637,92 x H.
2	3	10.776 o menos.	637,92 x H.
3	1	10.328 o menos.	637,92 x H.
3	2	11.674 o menos.	637,92 x H.
3	3	13.020 o menos.	637,92 x H.
M	N	$4.492 + [(4.492 \times 0,5 \times (M-1)) + (4.492 \times 0,3 \times N)]$ o menos.	637,92 x H.

H = Hijos o hijas a cargo de la persona beneficiaria menores de 18.

N = Número de menores de 14 años en el hogar.

M = Número de personas de 14 o más años en el hogar.

La cuantía de la prestación por nacimiento o adopción de hijo o hija establecida en el artículo 358.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en supuestos de familias numerosas, monoparentales y de madres o padres con discapacidad, será de 1.000,00 euros.⁷

Los límites de ingresos en el año 2026 para acceder a esta prestación de conformidad con lo previsto en el artículo 357.3 del citado texto legal, quedan fijados en 15.356,00 euros anuales y, si se trata de familias numerosas, en 23.109,00 euros anuales, incrementándose en 3.745,00 euros anuales por cada hijo o hija a cargo a partir del cuarto, este incluido.

No se reconocerá la prestación en los supuestos en los que la diferencia a que se refiere el primer párrafo del artículo 358.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social sea inferior a 10,00 euros.

El subsidio de movilidad y compensación para gastos de transporte se revalorizará en 2026 en un porcentaje del 2,7 por ciento, alcanzando un importe anual de 1.029,60 euros.⁸

Las prestaciones de orfandad causadas por violencia contra la mujer, previstas en el tercer párrafo del artículo 224.1 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, experimentarán en 2026 un incremento igual al que se apruebe para el salario mínimo interprofesional para dicho año.⁹

El límite de ingresos para el reconocimiento de complementos económicos por mínimos experimentará un incremento del 2,7 por ciento sobre el límite vigente en 2025.¹⁰

El importe de las prestaciones económicas de gran invalidez del Régimen Especial de la Seguridad Social de las Fuerzas Armadas y del Régimen Especial de la Seguridad Social de Funcionarios Civiles del Estado, de las reconocidas al amparo de la Ley 3/2005, de 18 de marzo, por la que se reconoce una prestación económica a los ciudadanos de origen español desplazados al extranjero, durante su minoría de edad, como consecuencia de la Guerra Civil, y que desarrollaron la mayor parte de su vida fuera del territorio nacional, así como los importes mensuales de las ayudas sociales reconocidas en favor de las personas contaminadas por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH), establecidas en el artículo 2.1. b), c) y d) del Real Decreto-ley 9/1993, de 28 de mayo, por el que se conceden ayudas a los afectados por el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) como consecuencia de actuaciones realizadas en el sistema sanitario público, experimentarán en 2026 un incremento del 2,7 por ciento sobre la cuantía que tuvieran establecida en 2025.¹¹

Actualización del tope máximo y mínimo de las bases de cotización y de otros aspectos en materia de cotización en el sistema de la Seguridad Social. Artículo 9.

Para el ejercicio 2026 y hasta la aprobación de la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, las bases mínimas de cotización, de los grupos de cotización de los regímenes que las tengan establecidas, se incrementarán de forma automática en el mismo porcentaje que lo haga el salario mínimo interprofesional incrementado en un sexto y las bases máximas de cada categoría profesional y el tope máximo de las bases de cotización se fija en 5.101,20 euros mensuales, conforme a lo establecido en el artículo 19.3 y en la disposición transitoria trigésimo octava del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.¹

Para el ejercicio 2026, la cotización correspondiente al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, de acuerdo con la disposición transitoria cuadragésima tercera del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, será de 0,90 puntos porcentuales.²

Cuando ese tipo de cotización deba ser objeto de distribución entre empresa y persona trabajadora, el 0,75 por ciento será a cargo de la empresa y el 0,15 por ciento a cargo de la persona trabajadora.

Desde el 1 de enero de 2026, conforme a lo dispuesto en el artículo 19 bis y en la disposición transitoria cuadragésima segunda del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, la cotización adicional de solidaridad se determinará aplicando los siguientes tipos de cotización sobre las retribuciones:³

El 1,15 por ciento a la parte de la retribución comprendida entre 5.101,21 euros y 5.611,32 euros, siendo el 0,96 por ciento a cargo de la empresa y el 0,19 por ciento a cargo de la persona trabajadora.a)

El 1,25 por ciento a la parte de la retribución comprendida entre 5.611,33 euros y 7.651,80 euros, siendo el 1,04 por ciento a cargo de la empresa y el 0,21 por ciento a cargo de la persona trabajadora.b)

El 1,46 por ciento a la parte de la retribución que supere los 7.651,80 euros, siendo el 1,22 por ciento a cargo de la empresa y el 0,24 por ciento a cargo de la persona trabajadora.c)

Durante el año 2026, la tabla general y la tabla reducida aplicables a los diferentes tramos de rendimientos netos, para las personas trabajadoras incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, serán las previstas en la disposición transitoria primera del Real Decreto-ley 13/2022, de 26 de julio, por el que se establece un nuevo sistema de cotización para los trabajadores por cuenta propia o autónomos y se mejora la protección por cese de actividad, para el año 2025, debiendo entenderse hecha la referencia al año 2026 cuando, en dicha norma, la referencia se haga al año 2025. En todo caso, la base máxima de los tramos 11 y 12 de la tabla general se actualizará de acuerdo con el tope máximo de cotización previsto para el Régimen General de la Seguridad Social para el año 2026.⁴

Las personas trabajadoras autónomas que, en razón de un trabajo por cuenta ajena desarrollado simultáneamente, coticen en régimen de pluriactividad, y lo hagan durante el año 2026, teniendo en cuenta tanto las cotizaciones efectuadas en este régimen especial como las aportaciones empresariales y las correspondientes a la persona

trabajadora en el régimen de la Seguridad Social que corresponda por su actividad por cuenta ajena, tendrán derecho al reintegro del 50 por ciento del exceso en que sus cotizaciones por contingencias comunes superen la cuantía de 17.323,68 euros con el tope del 50 por ciento de las cuotas ingresadas en este régimen especial en razón de su cotización por las contingencias comunes.5.

CAPÍTULO IV

Medidas en materia de empleo

Prórroga de la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.Artículo 10.

Hasta que se apruebe el real decreto por el que se fije el salario mínimo interprofesional para el año 2026, de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 del Estatuto de los Trabajadores, se prorroga la vigencia del Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025.

Medidas laborales vinculadas con el disfrute de ayudas públicas.Artículo 11.

En aquellas empresas beneficiarias de las ayudas directas previstas en este real decreto-ley, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2026. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la ayuda recibida. Asimismo, las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos reguladas en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se benefician de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

Plazos de cancelación de préstamos otorgados a la Seguridad Social.Disposición adicional segunda.

Se concede un nuevo plazo de diez años, a partir de 2026, para la cancelación del préstamo otorgado a la Seguridad Social por el Estado en virtud del Real Decreto-ley 6/1992, de 13 de noviembre, sobre concesión de un crédito extraordinario por importe de 280.558.000.000 de pesetas, para cancelar obligaciones derivadas del coste de la asistencia sanitaria de la Seguridad Social (1.686.187.539,81 euros).1.

Se concede un nuevo plazo de diez años, a partir de 2026, para la cancelación del préstamo otorgado a la Seguridad Social por el Estado, por importe de 345.000.000.000 pesetas (2.073.491.760,12 euros), conforme al artículo 11.cuatro de la Ley 21/1993, de 29 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1994.2.

Se concede un nuevo plazo de diez años, a partir de 2026, para la cancelación del préstamo otorgado a la Seguridad Social por el Estado, por importe de 444.344.000.000 pesetas (2.670.561.225,10 euros), conforme al artículo 12.tres de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995.3.

Se amplía en diez años, a partir de 2026, el plazo para la cancelación del préstamo por importe de 444.344.000.000 pesetas (2.670.561.225,10 euros) otorgado a la Seguridad Social por el Estado, a que se refiere el artículo 12.tres de la Ley 41/1994, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1995, prorrogada para 1996, crédito consignado por el artículo único.2 del Real Decreto-ley 17/1996, de 22 de noviembre, por el que se deroga el artículo 8 del Real Decreto-ley 1/1996, de 19 de enero, sobre el crédito concedido por el Estado para la financiación de las obligaciones de la Seguridad Social.4.

Cotización adicional para los bomberos forestales y los agentes forestales y medioambientales.Disposición adicional tercera.

El tipo de cotización adicional a aplicar a los bomberos forestales incluidos en el Real Decreto 383/2008, de 14 de marzo, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los bomberos al servicio de las administraciones y organismos públicos, será del 10,60 por ciento, del que el 8,84 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,76 por ciento a cargo de la persona trabajadora.1.

El tipo de cotización adicional a aplicar a los agentes forestales y medioambientales incluidos en el Real Decreto 919/2025, de 15 de octubre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de agentes forestales y medioambientales al servicio de las administraciones públicas, será del 10,60 por ciento, del que el 8,84 por ciento será a cargo de la empresa y el 1,76 por ciento a cargo de la persona trabajadora.2.

Modificación del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre.Disposición final primera.

Se modifica el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, que queda modificado en los siguientes términos:

Se suprime la letra k) del artículo 271.1.Uno.

Se suprime la letra k) del artículo 299.1.Dos.

Se incorpora una disposición adicional sexagésima primera en los términos siguientes:Tres.

Tarifa de primas para la cotización a la Seguridad Social por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.«Disposición adicional sexagésima primera.

La cotización a la Seguridad Social de los empresarios, cualquiera que sea el régimen de encuadramiento y, en su caso, de las personas trabajadoras por cuenta propia incluidas en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar y en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, por las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se llevará a cabo, a partir del 1 de enero de 2026, en función de la correspondiente actividad económica, ocupación o situación, mediante la aplicación de la siguiente tarifa:1.

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
01	Agricultura, ganadería, caza y servicios relacionados con las mismas (Excepto 0113, 0119, 0129 y 0130).	1,50	1,10	2,60
0113	Cultivo de hortalizas, raíces y tubérculos.	1,00	1,00	2,00
0119	Otros cultivos no perennes.	1,00	1,00	2,00
0129	Otros cultivos perennes.	2,25	2,90	5,15
0130	Propagación de plantas.	1,15	1,10	2,25
014	Producción ganadera (Excepto 0147).	1,80	1,50	3,30
0147	Avicultura.	1,25	1,15	2,40
015	Producción agrícola combinada con la producción ganadera.	1,60	1,20	2,80

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
016	Actividades de apoyo a la agricultura, a la ganadería y de preparación posterior a la cosecha (Excepto 0163).	1,60	1,20	2,80
0163	Actividades de preparación posterior a la cosecha y tratamiento de semillas para reproducción.	1,50	1,15	2,65
017	Caza, captura de animales y servicios relacionados.	1,80	1,50	3,30
02	Silvicultura y explotación forestal.	2,25	2,90	5,15
03	Pesca y acuicultura (Excepto v, w, 0322 y 0330).	3,05	3,35	6,40
v	Grupo segundo de cotización del Régimen especial del Mar.	2,10	2,00	4,10
w	Grupo tercero de cotización del Régimen especial del Mar.	1,65	1,70	3,35
0322	Acuicultura en agua dulce.	3,05	3,20	6,25
0330	Actividades de apoyo a la pesca y la acuicultura.	2,25	2,90	5,15
05	Extracción de antracita, hulla, y lignito (Excepto y).	2,30	2,90	5,20
y	Trabajos habituales en interior de minas.	3,45	3,70	7,15
06	Extracción de crudo de petróleo y gas natural.	2,30	2,90	5,20
07	Extracción de minerales metálicos.	2,30	2,90	5,20
08	Otras industrias extractivas (Excepto 0811).	2,30	2,90	5,20
0811	Extracción de piedra ornamental, piedra caliza, yeso, pizarra y otras piedras.	3,45	3,70	7,15
09	Actividades de apoyo a las industrias extractivas.	2,30	2,90	5,20
10	Industria alimentaria (Excepto 101, 102, 106, 107 y 108).	1,60	1,60	3,20
101	Procesado y conservación de carne y elaboración de productos cárnicos.	2,00	1,90	3,90
102	Procesado y conservación de pescados, crustáceos y moluscos.	1,80	1,50	3,30
106	Fabricación de productos de molinería, almidones y productos amiláceos.	1,70	1,60	3,30
107	Fabricación de productos de panadería y pastas alimenticias.	1,05	0,90	1,95

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
108	Fabricación de otros productos alimenticios.	1,05	0,90	1,95
11	Fabricación de bebidas.	1,60	1,60	3,20
12	Industria del tabaco.	1,00	0,80	1,80
13	Industria textil (Excepto 1391).	1,00	0,85	1,85
1391	Fabricación de tejidos de punto.	0,80	0,70	1,50
14	Confección de prendas de vestir (Excepto 1424).	0,80	0,70	1,50
1424	Confección de prendas de vestir de cuero y peletería.	1,50	1,10	2,60
15	Industria del cuero y productos relacionados de otros materiales.	1,50	1,10	2,60
16	Industria de la madera y del corcho, excepto muebles; cestería y espartería (Excepto 1624, 1626, 1627 y 1628).	2,25	2,90	5,15
1624	Fabricación de envases y embalajes de madera.	2,10	2,00	4,10
1626	Fabricación de combustibles sólidos a partir de biomasa vegetal.	2,10	2,00	4,10
1627	Acabado de productos de madera.	2,20	2,70	4,90
1628	Fabricación de otros productos de madera, artículos de corcho, cestería y espartería.	2,10	2,00	4,10
17	Industria del papel (Excepto 171).	1,00	1,05	2,05
171	Fabricación de pasta papelera, papel y cartón.	2,00	1,50	3,50
18	Artes gráficas y reproducción de soportes grabados.	1,00	1,00	2,00
19	Coquerías y refino de petróleo.	1,45	1,90	3,35
20	Industria química (Excepto 204 y 206).	1,60	1,40	3,00
204	Fabricación de artículos de lavado, limpieza y abrillantamiento.	1,50	1,20	2,70
206	Fabricación de fibras artificiales y sintéticas.	1,50	1,20	2,70
21	Fabricación de productos farmacéuticos.	1,30	1,10	2,40
22	Fabricación de productos de caucho y plásticos.	1,75	1,25	3,00

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
23	Fabricación de otros productos minerales no metálicos (Excepto 231, 232, 2331, 234 y 237).	2,10	2,00	4,10
231	Fabricación de vidrio y productos de vidrio.	1,60	1,50	3,10
232	Fabricación de productos cerámicos refractarios.	1,60	1,50	3,10
2331	Fabricación de azulejos y baldosas de cerámica.	1,60	1,50	3,10
234	Fabricación de otros productos cerámicos.	1,60	1,50	3,10
237	Corte, tallado y acabado de la piedra.	2,75	3,35	6,10
24	Metalurgia.	2,00	1,85	3,85
25	Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo.	2,00	1,85	3,85
26	Fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos.	1,50	1,10	2,60
27	Fabricación de material y equipo eléctrico (Excepto 279).	1,60	1,20	2,80
279	Fabricación de otro material y equipo eléctrico.	1,65	1,25	2,90
28	Fabricación de maquinaria y equipo n.c.o.p.	2,00	1,85	3,85
29	Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolques.	1,60	1,20	2,80
30	Fabricación de otro material de transporte (Excepto 3091 y 3092).	2,00	1,85	3,85
3091	Fabricación de motocicletas.	1,60	1,20	2,80
3092	Fabricación de bicicletas y de vehículos para personas con discapacidad.	1,60	1,20	2,80
31	Fabricación de muebles.	2,00	1,85	3,85
32	Otras industrias manufactureras (Excepto 321 y 322).	1,60	1,20	2,80
321	Fabricación de artículos de joyería, bisutería y similares.	1,00	0,85	1,85
322	Fabricación de instrumentos musicales.	1,00	0,85	1,85
33	Reparación, mantenimiento e instalación de maquinaria y equipos (Excepto 3313 y 3314).	2,00	1,85	3,85

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
3313	Reparación y mantenimiento de equipos electrónicos y ópticos.	1,50	1,10	2,60
3314	Reparación y mantenimiento de equipos eléctricos.	1,60	1,20	2,80
35	Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado.	1,80	1,50	3,30
36	Captación, depuración y distribución de agua.	2,10	1,60	3,70
37	Recogida y tratamiento de aguas residuales.	2,10	1,60	3,70
38	Actividades de recogida, tratamiento y eliminación de residuos.	2,10	1,60	3,70
39	Actividades de descontaminación y otros servicios de gestión de residuos.	2,10	1,60	3,70
41	Construcción de edificios.	3,35	3,35	6,70
42	Ingeniería civil.	3,35	3,35	6,70
43	Actividades de construcción especializada (Excepto 436).	3,35	3,35	6,70
436	Actividades de intermediación para servicios de construcción especializada.	1,00	1,05	2,05
46	Comercio al por mayor (Excepto 4618, 4623, 4624, 4632, 4638, 4671, 4672, 4673, 4682, 4683, 4684, 4687, 4689 y 4690).	1,40	1,20	2,60
4618	Actividades de intermediarios del comercio al por mayor de otros productos específicos.	1,00	1,05	2,05
4623	Comercio al por mayor de animales vivos.	1,80	1,50	3,30
4624	Comercio al por mayor de cueros y pieles.	1,80	1,50	3,30
4632	Comercio al por mayor de carne, productos cárnicos; pescado y productos del pescado.	1,70	1,45	3,15
4638	Comercio al por mayor de otros alimentos.	1,60	1,40	3,00
4671	Comercio al por mayor de vehículos de motor.	1,00	1,05	2,05
4672	Comercio al por mayor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.	1,00	1,05	2,05

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
4673	Comercio al por mayor de motocicletas, y repuestos y accesorios de motocicletas.	1,70	1,20	2,90
4682	Comercio al por mayor de metales y minerales metálicos.	1,80	1,50	3,30
4683	Comercio al por mayor de madera, materiales de construcción y aparatos sanitarios.	1,80	1,50	3,30
4684	Comercio al por mayor de equipos y suministros de ferretería, fontanería y calefacción.	1,80	1,55	3,35
4687	Comercio al por mayor de chatarra y productos de desecho.	1,80	1,55	3,35
4689	Otro comercio al por mayor especializado n.c.o.p.	1,45	1,25	2,70
4690	Comercio al por mayor no especializado.	1,80	1,55	3,35
47	Comercio al por menor (Excepto 473, 4781, 4782 y 4783).	0,95	0,70	1,65
473	Comercio al por menor de combustible para la automoción.	1,00	0,85	1,85
4781	Comercio al por menor de vehículos de motor.	1,00	1,05	2,05
4782	Comercio al por menor de repuestos y accesorios de vehículos de motor.	1,00	1,05	2,05
4783	Comercio al por menor de motocicletas, y repuestos y accesorios de motocicletas.	1,70	1,20	2,90
49	Transporte terrestre y por tubería (Excepto 494).	1,80	1,50	3,30
494	Transporte de mercancías por carretera y servicios de mudanza.	2,00	1,70	3,70
50	Transporte marítimo y por vías navegables interiores.	2,00	1,85	3,85
51	Transporte aéreo.	1,90	1,70	3,60
52	Depósito, almacenamiento y actividades auxiliares del transporte (Excepto x, 5221 y 5232).	1,80	1,50	3,30
x	Carga y descarga; estiba y desestiba.	3,35	3,35	6,70
5221	Actividades auxiliares del transporte terrestre.	1,00	1,10	2,10
5232	Actividades de intermediación para el transporte de pasajeros.	1,00	0,85	1,85

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
53	Actividades postales y de mensajería (Excepto 5330).	1,00	0,75	1,75
5330	Servicios de intermediación para las actividades postales y de mensajería.	1,00	1,05	2,05
55	Servicios de alojamiento.	0,80	0,70	1,50
56	Servicios de comidas y bebidas.	0,80	0,70	1,50
58	Edición.	0,65	1,00	1,65
59	Producción cinematográfica, de vídeo y de programas de televisión, grabación de sonido y edición musical.	0,80	0,70	1,50
60	Actividades de programación, radiodifusión, agencias de noticias y otras actividades de distribución de contenidos (Excepto 6039).	0,80	0,70	1,50
6039	Otras actividades de distribución de contenidos.	0,80	0,85	1,65
61	Telecomunicaciones.	0,80	0,70	1,50
62	Programación, consultoría y otras actividades relacionadas con la informática.	0,80	0,70	1,50
63	Infraestructura informática, tratamiento de datos, hosting y otras actividades de servicios de información.	0,65	1,00	1,65
64	Servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones.	0,80	0,70	1,50
65	Seguros, reaseguros y planes de pensiones, excepto seguridad social obligatoria.	0,80	0,70	1,50
66	Actividades auxiliares a los servicios financieros y a los seguros.	0,80	0,70	1,50
68	Actividades inmobiliarias.	0,65	1,00	1,65
69	Actividades jurídicas y de contabilidad.	0,80	0,70	1,50
70	Actividades de las sedes centrales y consultoría de gestión empresarial.	0,80	0,70	1,50
71	Servicios técnicos de arquitectura e ingeniería; ensayos y análisis técnicos.	0,65	1,00	1,65
72	Investigación y desarrollo.	0,80	0,70	1,50

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
73	Actividades de publicidad, estudios de mercado, relaciones públicas y comunicación (Excepto 7330).	0,90	0,80	1,70
7330	Relaciones públicas y comunicación.	0,80	0,70	1,50
74	Otras actividades profesionales, científicas y técnicas (Excepto 742).	0,90	0,85	1,75
742	Actividades de fotografía.	0,80	0,70	1,50
75	Actividades veterinarias.	1,50	1,10	2,60
77	Actividades de alquiler.	1,00	1,00	2,00
78	Actividades relacionadas con el empleo (Excepto x y 781).	1,55	1,20	2,75
x	Carga y descarga; estiba y desestiba.	3,35	3,35	6,70
781	Actividades de las agencias de colocación.	0,95	1,00	1,95
79	Actividades de agencias de viajes, operadores turísticos, servicios de reservas y actividades relacionadas.	0,80	0,70	1,50
80	Servicios de investigación y seguridad.	1,40	2,20	3,60
81	Servicios a edificios y actividades de jardinería (Excepto 811).	2,10	1,50	3,60
811	Servicios integrales a edificios e instalaciones.	1,00	0,85	1,85
82	Actividades administrativas de oficina y otras actividades auxiliares a las empresas (Excepto 8220 y 8292).	1,00	1,05	2,05
8220	Actividades de los centros de llamadas.	0,80	0,70	1,50
8292	Actividades de envasado y empaquetado.	1,80	1,50	3,30
84	Administración pública y defensa; seguridad social obligatoria (Excepto 842).	0,65	1,00	1,65
842	Prestación de servicios a la comunidad en general.	1,40	2,20	3,60
85	Educación.	0,80	0,70	1,50
86	Actividades sanitarias (Excepto 869).	0,80	0,70	1,50
869	Otras actividades sanitarias.	0,95	0,80	1,75
87	Asistencia en establecimientos residenciales.	0,80	0,70	1,50

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
88	Actividades de servicios sociales sin alojamiento.	0,80	0,70	1,50
90	Actividades de creación artística y artes escénicas.	0,80	0,70	1,50
91	Actividades de bibliotecas, archivos, museos y otras actividades culturales (Excepto 914).	0,80	0,70	1,50
914	Actividades de los jardines botánicos, parques zoológicos y reservas naturales.	1,75	1,20	2,95
92	Actividades de juegos de azar y apuestas.	0,80	0,70	1,50
93	Actividades deportivas, recreativas y de entretenimiento (Excepto u).	1,70	1,30	3,00
u	Espectáculos taurinos.	2,85	3,35	6,20
94	Actividades asociativas.	0,65	1,00	1,65
95	Reparación y mantenimiento de ordenadores, artículos personales y enseres domésticos y vehículos de motor y motocicletas (Excepto 9524, 9531, 9532 y 9540).	1,50	1,10	2,60
9524	Reparación y mantenimiento de muebles y artículos de menaje.	2,00	1,85	3,85
9531	Reparación y mantenimiento de vehículos de motor.	2,45	2,00	4,45
9532	Reparación y mantenimiento de motocicletas.	1,70	1,20	2,90
9540	Actividades de intermediación para reparación y mantenimiento de ordenadores, artículos personales y enseres domésticos y vehículos de motor y motocicletas.	1,00	1,05	2,05
96	Servicios personales (Excepto 9621, 9622, 9630 y 9699).	0,85	0,70	1,55
9621	Peluquerías y barberías.	0,80	0,70	1,50
9622	Actividades de cuidados de belleza y otras actividades de tratamiento de belleza.	0,80	0,70	1,50
9630	Pompas fúnebres y actividades relacionadas.	1,80	1,50	3,30
9699	Otros servicios personales n.c.o.p.	1,50	1,10	2,60
97	Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico.	0,80	0,70	1,50

Tarifa para la cotización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Cuadro I		Tipos de cotización		
Códigos CNAE-2025 y título de la actividad económica		IT	IMS	Total
99	Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.	1,20	1,15	2,35

Cuadro II		Tipos de cotización		
Tipos aplicables a ocupaciones y situaciones en todas las actividades		IT	IMS	Total
a	Personal en trabajos exclusivos de oficina.	0,80	0,70	1,50
b	Representantes de Comercio.	1,00	1,00	2,00
d	Personal de oficios en instalaciones y reparaciones en edificios, obras y trabajos de construcción en general.	3,35	3,35	6,70
f	Conductores de vehículo automóvil de transporte de mercancías que tenga una capacidad de carga útil superior a 3,5 Tm.	3,35	3,35	6,70
g	Personal de limpieza en general. Limpieza de edificios y de todo tipo de establecimientos. Limpieza de calles.	2,10	1,50	3,60
h	Vigilantes, guardas, guardas jurados y personal de seguridad.	1,40	2,20	3,60

En orden a la aplicación de lo establecido en el apartado anterior se tendrán en cuenta las siguientes reglas:2.

En los períodos de baja por incapacidad temporal y otras situaciones con suspensión de la relación laboral con obligación de cotización, continuará siendo de aplicación el tipo de cotización correspondiente a la respectiva actividad económica u ocupación.Primer.

Para la determinación del tipo de cotización aplicable en función a lo establecido en la tarifa contenida en esta disposición se tomará como referencia lo previsto en su cuadro I para identificar el tipo asignado en el mismo en razón de la actividad económica principal desarrollada por la empresa o por la persona trabajadora por cuenta propia incluida en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar o en el Sistema Especial para Trabajadores por Cuenta Propia Agrarios, establecido en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos,

conforme a la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025, aprobada por el Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), y a los códigos que en la misma se contienen en relación con cada actividad. Segunda.

Cuando en una empresa concurren, junto con la actividad principal, otra u otras que deban ser consideradas auxiliares respecto de aquella, el tipo de cotización será el establecido para dicha actividad principal. Cuando la actividad principal de la empresa concorra con otra que implique la producción de bienes o servicios que no se integren en el proceso productivo de la primera, disponiendo de medios de producción diferentes, el tipo de cotización aplicable con respecto a las personas trabajadoras ocupadas en este será el previsto para la actividad económica en que la misma quede encuadrada.

Cuando las personas trabajadoras por cuenta propia realicen varias actividades que den lugar a una única inclusión en el Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores por Cuenta Propia o Autónomos, el tipo de cotización aplicable será el más elevado de los establecidos para las actividades que lleve a cabo la persona trabajadora.

No obstante lo indicado en la regla anterior, cuando la ocupación desempeñada por la persona trabajadora por cuenta ajena se corresponda con alguna de las enumeradas en el cuadro II, el tipo de cotización aplicable será el previsto en dicho cuadro para la ocupación de que se trate, en tanto que el tipo correspondiente a tal ocupación difiera del que corresponda en razón de la actividad de la empresa. Tercera.

A los efectos de la determinación del tipo de cotización aplicable a las ocupaciones referidas en la letra "a" del cuadro II, se considerará «personal en trabajos exclusivos de oficina» a las personas trabajadoras por cuenta ajena que, sin estar sometidos a los riesgos de la actividad económica de la empresa, desarrollen su ocupación exclusivamente en la realización de trabajos propios de oficina aun cuando los mismos se correspondan con la actividad de la empresa, y siempre que tales trabajos se desarrollen únicamente en los lugares destinados a oficinas de la empresa.

La determinación del tipo de cotización aplicable será efectuada, en los términos que reglamentariamente se establezcan, por la Tesorería General de la Seguridad Social en función de la actividad económica declarada por la empresa o por la persona trabajadora por cuenta propia o, en su caso, por las ocupaciones o situaciones de las

personas trabajadoras, con independencia de que, para la formalización de la protección frente a las contingencias profesionales, se hubiera optado en favor de una entidad gestora de la Seguridad Social o de una entidad colaboradora de la misma.

El Gobierno procederá al correspondiente ajuste anual de los tipos de cotización incluidos en la tarifa recogida en esta disposición, así como a la adaptación de las actividades económicas a las nuevas clasificaciones CNAE que se aprueben y a la supresión progresiva de las ocupaciones que se enumeran en la clasificación contenida en la referida tarifa.»4.

Con efectos desde el 29 de diciembre de 2025, se modifica el apartado 1 de la disposición transitoria trigésima quinta [sic], que queda redactado como sigue:Cuatro.

Desde el 28 de diciembre de 2022 y hasta el 31 de diciembre de 2026, los facultativos de atención primaria médicos de familia y pediatras, adscritos al Sistema Nacional de Salud con nombramiento estatutario o funcionario podrán continuar desempeñando sus funciones durante la prórroga en el servicio activo y, simultáneamente, acceder a la jubilación percibiendo el setenta y cinco por ciento del importe resultante en el reconocimiento inicial de la pensión, una vez aplicado, si procede, el límite máximo de pensión pública.«1.

Asimismo, podrán acceder a esta compatibilidad los facultativos de atención primaria indicados en el párrafo anterior que hubieran accedido a la pensión contributiva de jubilación y se reincorporen al servicio activo, siempre que el hecho causante de dicha pensión haya tenido lugar a partir del 1 de enero de 2022 o se hubieren acogido en su día a la compatibilidad de la pensión de jubilación con el nombramiento como personal estatutario o funcionario de las y los profesionales sanitarios, realizado al amparo del Real Decreto-ley 8/2021, de 4 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes en el orden sanitario, social y jurisdiccional, a aplicar tras la finalización de la vigencia del estado de alarma declarado por el Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-CoV-2.

Los facultativos que a fecha 31 de diciembre de 2026 se encuentren compatibilizando la pensión de jubilación con el trabajo al amparo de lo previsto en esta disposición transitoria, podrán mantener dicha compatibilidad hasta que cesen en el servicio activo.»

Se incorpora una disposición transitoria cuadragésima quinta, con el siguiente contenido: Cinco.

Obligación de comunicación del código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025). «Disposición transitoria cuadragésima quinta.

En el caso de que los sujetos responsables de la obligación del ingreso de las cuotas de la Seguridad Social no hubieran comunicado a la Tesorería General de la Seguridad Social el nuevo código de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025, de conformidad con lo dispuesto en la disposición adicional única del Real Decreto 10/2025, de 14 de enero, por el que se aprueba la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2025 (CNAE-2025), en las liquidaciones de cuotas de la Seguridad Social que se practiquen a partir del 1 de enero de 2026 se aplicará, para la cobertura de las contingencias profesionales, el tipo de cotización superior de aquellos que sean aplicables a la totalidad de los códigos de la CNAE-2025 respecto de los que el código de la CNAE-2009 tenga una correspondencia, según las tablas publicadas por el Instituto Nacional de Estadística.

Las comunicaciones que se efectúen a partir del 1 de enero de 2026, por los sujetos a que se refiere el párrafo anterior, respecto del código de la CNAE-2025 en el que se clasifica la actividad económica, surtirán efectos, respecto de los tipos de cotización aplicables para la cobertura de contingencias profesionales, a partir del período de liquidación inmediatamente posterior al mes en el que se comunique el código de la CNAE-2025, sin que en ningún caso pueda darse efecto retroactivo a dichas comunicaciones.»

Salvaguardia de rango de disposiciones reglamentarias. Disposición final segunda.

Las previsiones incluidas en normas reglamentarias que son objeto de modificación por este real decreto-ley podrán ser modificadas por normas del rango reglamentario correspondiente a la norma en que figuran.

ANEXO I

Sistema de la Seguridad Social

*Cuadro de cuantías mínimas
de las pensiones de la
modalidad contributiva para
el año 2026*

Clase de pensión	Titulares		
	Con cónyu ge a cargo – Euros/ año	Sin cónyug e: Unidad económ ica unipers onal – Euros/ año	Con cónyu ge no a cargo – Euros/ año
<i>Jubilación</i>			
Titular con sesenta y cinco años.	17.592,40	13.106,80	12.441,80
Titular menor de sesenta y cinco años.	17.592,40	12.262,60	11.590,60
Titular con sesenta y cinco años procede nte de gran incapaci dad.	26.385,80	19.660,20	18.662,00
<i>Incapaci dad Permane nte</i>			

*Cuadro de cuantías mínimas
de las pensiones de la
modalidad contributiva para
el año 2026*

Clase de pensión	Titulares		
	Con cónyu ge a cargo – Euros/ año	Sin cónyug e: Unidad económ ica unipers onal – Euros/ año	Con cónyu ge no a cargo – Euros/ año
Gran incapacidad.	26.385,80	19.660,20	18.662,00
Absoluta.	17.592,40	13.106,80	12.441,80
Total: Titular con sesenta y cinco años.	17.592,40	13.106,80	12.441,80
Total: Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.	17.592,40	12.262,60	11.590,60

*Cuadro de cuantías mínimas
de las pensiones de la
modalidad contributiva para
el año 2026*

Clase de pensión	Titulares		
	Con cónyu ge a cargo – Euros/ año	Sin cónyug e: Unidad económ ica unipers onal – Euros/ año	Con cónyu ge no a cargo – Euros/ año
Total: Derivada de enferme dad común menor de sesenta años.	9.662,8 0	9.662,80	9.580,2 0
Parcial del régimen de accident es de trabajo: Titular con sesenta y cinco años.	17.592, 40	13.106,8 0	12.441, 80
<i>Viudedad</i>			
Titular con cargas familiar es.		17.592,4 0	

*Cuadro de cuantías mínimas
de las pensiones de la
modalidad contributiva para
el año 2026*

Clase de pensión	Titulares		
	Con cónyu ge a cargo – Euros/ año	Sin cónyu ge: Unidad económ ica unipers onal – Euros/ año	Con cónyu ge no a cargo – Euros/ año
Titular con sesenta y cinco años o con discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.		13.106,80	
Titular con edad entre sesenta y sesenta y cuatro años.		12.262,60	
Titular con menos de sesenta años.		9.931,60	

Clase de pensión	Euros/ año
<i>Orfandad</i>	
Por beneficiario.	4.011,00
Por beneficiario menor de 18 años con una discapacidad en grado igual o superior al 65 por 100.	7.882,00
En la orfandad absoluta el mínimo se incrementará en 9.931,60 euros/año distribuidos, en su caso, entre los beneficiarios.	
<i>Prestación de orfandad</i>	
Un beneficiario.	11.603,20
Varios beneficiarios: a repartir entre número de beneficiarios.	19.559,68
<i>En favor de familiares</i>	
Por beneficiario.	4.011,00
Si no existe viudo ni huérfano pensionistas:	
Un solo beneficiario con sesenta y cinco años.	9.683,80
Un solo beneficiario menor de sesenta y cinco años.	9.126,60
Varios beneficiarios: El mínimo asignado a cada uno de ellos se incrementará en el importe que resulte de prorratear 5.920,60 euros/año entre el número de beneficiarios.	

Límite de ingresos para el reconocimiento de cuantías mínimas de pensión:

- Sin cónyuge a cargo 9.442,00 euros/año.
- Con cónyuge a cargo 11.013,00 euros/año.

ANEXO II

Durante 2026 las cuantías mínimas de las pensiones de Clases Pasivas quedan fijadas, en cómputo anual, en los importes siguientes:

Clase de pensión	Importe		
	Con cónyuge a cargo – Euros/año	Sin cónyuge: unidad económica unipersonal – Euros/año	Con cónyuge no a cargo – Euros/año
Pensión de jubilación o retiro.	17.592,40	13.106,80	12.441,80
Pensión de viudedad .	13.106,80		
Pensión familiar distinta de la de viudedad , siendo N el número de beneficiarios de la pensión o pensiones.	12.776,40/n		

ANEXO III

Régimen de Clases Pasivas del Estado

HABERES REGULADORES A EFECTOS DE LA DETERMINACIÓN INICIAL DE LAS PENSIONES DE CLASES PASIVAS EN 20261.

Haberes reguladores para la determinación inicial de las pensiones al amparo del título I del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado

Grupo/Subgrupo Ley 7/2007	Haber regulador – Euros/año
A ₁	52.697,06
A ₂	41.473,91
B	36.317,13
C ₁	31.852,67
C ₂	25.200,74
E (Ley 30/84) y Agrupaciones Profesionales	21.485,65

Administración Civil y Militar del Estado

Índice	Haber regulador – Euros/año
10	52.697,06
8	41.473,91
6	31.852,67
4	25.200,74
3	21.485,65

Administración de Justicia

Multiplicador	Haber regulador – Euros/año
4,75	52.697,06
4,50	52.697,06
4,00	52.697,06
3,50	52.697,06
3,25	52.697,06
3,00	52.697,06
2,50	52.697,06
2,25	41.473,91
2,00	36.317,13
1,50	25.200,74
1,25	21.485,65

Tribunal Constitucional

Cuerpo	Haber regulador – Euros/año
Secretario General.	52.697,06
De Letrados.	52.697,06
Gerente.	52.697,06

Cortes Generales

Cuerpo	Haber regulador – Euros/año
De Letrados.	52.697,06
De Archiveros-Bibliotecarios.	52.697,06
De Asesores Facultativos.	52.697,06
De Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas.	52.697,06

Cuerpo	Haber regulador – Euros/año
Técnico-Administrativo.	52.697,06
Administrativo.	31.852,67
De Ujieres.	25.200,74

Haberes reguladores para la determinación inicial de las pensiones al amparo del título II del texto refundido de Ley de Clases Pasivas del Estado

Administración Civil y Militar del Estado

Índice	Grado	Grado especial	Importe por concepto de sueldo y grado en cómputo anual – Euros
10 (5,5)	8		35.326,78
10 (5,5)	7		34.355,90
10 (5,5)	6		33.385,03
10 (5,5)	3		30.472,33
10	5		29.976,61
10	4		29.005,78
10	3		28.034,90
10	2		27.063,94
10	1		26.093,05
8	6		25.208,00
8	5		24.431,45
8	4		23.654,84
8	3		22.878,24
8	2		22.101,71

Índice	Grado	Grado especial	Importe por concepto de sueldo y grado en cómputo anual – Euros
8	1		21.325,10
6	5		19.203,87
6	4		18.621,61
6	3		18.039,44
6	2		17.457,13
6	1	(12 por 100)	18.829,99
6	1		16.874,85
4	3		14.209,95
4	2	(24 por 100)	16.955,94
4	2		13.821,66
4	1	(12 por 100)	15.001,95
4	1		13.433,38
3	3		12.269,30
3	2		11.978,14
3	1		11.687,00

Administración de Justicia

Multiplicador	Importe por concepto de sueldo en cómputo anual – Euros
4,75	57.689,66
4,50	54.653,35
4,00	48.580,72
3,50	42.508,13
3,25	39.471,86

Multiplicador	Importe por concepto de sueldo en cómputo anual – Euros
3,00	36.435,57
2,50	30.362,95
2,25	27.326,67
2,00	24.290,37
1,50	18.217,78
1,25	15.181,49

Tribunal Constitucional

Cuerpo	Importe por concepto de sueldo en cómputo anual – Euros
Secretario General.	54.653,35
De Letrados.	48.580,72
Gerente.	48.580,72

Cortes Generales

Cuerpo	Importe por concepto de sueldo en cómputo anual – Euros
De Letrados.	31.793,11
De Archiveros-Bibliotecarios.	31.793,11
De Asesores Facultativos.	31.793,11
De Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas.	29.196,05
Técnico-Administrativo.	29.196,05
Administrativo.	17.582,91

Cuerpo	Importe por concepto de sueldo en cómputo anual – Euros
De Ujieres.	13.908,28

Trienios

Administración Civil y Militar del Estado

Índice	Valor unitario del trienio en cómputo anual – Euros
10	1.141,22
8	913,00
6	684,68
4	456,51
3	342,36

Administración de Justicia

Multiplicadores a efectos de trienios	Valor unitario del trienio en cómputo anual – Euros
3,50	2.125,41
3,25	1.973,61
3,00	1.821,79
2,50	1.518,11
2,25	1.368,21
2,00	1.214,53
1,50	910,91
1,25	759,10

Tribunal Constitucional

Cuerpo	Valor unitario del trienio en cómputo anual – Euros
Secretario General.	2.125,41
De Letrados.	2.125,41
Gerente.	2.125,41

Cortes Generales

Cuerpo	Valor unitario del trienio en cómputo anual – Euros
De Letrados.	1.299,98
De Archiveros-Bibliotecarios.	1.299,98
De Asesores Facultativos.	1.299,98
De Redactores, Taquígrafos y Estenotipistas.	1.299,98
Técnico-Administrativo.	1.299,98
Administrativo.	780,00
De Ujieres.	519,97

CUANTÍAS APLICABLES PARA LA DETERMINACIÓN INICIAL DE LAS PENSIONES ESPECIALES DE GUERRA².

Clase	Importe referido a 12 mensualidades – Euros
Pensión de mutilación reconocida al amparo de la Ley 35/1980.	6.511,73
Suma de remuneraciones básica, sustitutorias de trienios y suplementaria en compensación de retribuciones no percibidas de la Ley 35/1980.	17.561,97

Clase	Importe referido a 12 mensualidades – Euros
Retribución básica reconocida al amparo de la Ley 6/1982.	12.293,36
Pensiones reconocidas al amparo del Decreto 670/1976.	7.801,87

La cuantía de las pensiones de orfandad en favor de huérfanos no incapacitados mayores de 21 años, causados por personal no funcionario al amparo de las Leyes 5/1979, de 18 de septiembre, y 35/1980, de 26 de junio, será de 2.394,12 euros, y para las anteriores al año 2013, 2.417,52 euros referidas ambas cuantías a doce mensualidades.

7. Orden PJC/1545/2025, de 26 de diciembre, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 9 de diciembre de 2025, por el que se prorroga el Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, modificado por Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre (BOE 30-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-27009

8. Orden ISM/1547/2025, de 23 de diciembre, por la que se regula la gestión colectiva de contrataciones en origen para 2026 (BOE 30-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-27014

9. Real Decreto 1189/2025, de 26 de diciembre, por el que se modifican disposiciones correspondientes al régimen de la formación programada en las empresas y de determinadas subvenciones en el ámbito del empleo y la formación en el trabajo (BOE 31-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-27115

10. Resolución de 15 de diciembre de 2025, del Instituto Social de la Marina, sobre condiciones que deben reunir los centros de formación y procedimiento de homologación de centros privados para la impartición de formación sanitaria específica (BOE 31-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-27207

11. Resolución de 15 de diciembre de 2025, del Instituto Social de la Marina, sobre formación sanitaria específica a distancia (BOE 31-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-27208

V. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Veneciana, SA (BOE 3-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-24523

2. Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XX Convenio colectivo de Europcar IB, SA (BOE 3-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-24524

3. Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo del Grupo Laboral MasOrange (BOE 3-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-24525

4. Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo General del Sector de la Construcción (BOE 10-1-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25234

5. Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de La Voz de Galicia, SA (BOE 11-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25353

6. Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía (BOE 11-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25354

7. Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Covirán, SCA (BOE 11-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25355

8. Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Balkanica Distral, SL (BOE 11-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25356
9. Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves) (BOE 11-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25357
10. Resolución de 26 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 6 de noviembre de 2025, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Canal de Isabel II, SA, M.P (BOE 12-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25486
11. Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Hewlett Packard Customer Delivery Services, SL (BOE 12-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25487
12. Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL (BOE 12-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25488
13. Resolución de 27 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial y sobre jornada anual para los años 2025 y 2026 del II Convenio colectivo de Hewlett Packard Customer Delivery Services, SL (BOE 12-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25489

14. Resolución de 24 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Decreto 150/25, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativo al VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 13-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-25578

15. Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Babé y Cía, SL (BOE 20-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26193

16. Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Iman Temporing ETT, SL (BOE 22-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26324

17. Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del II Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Norwegian Air Resources Spain, SL (BOE 23-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26440

18. Resolución de 9 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de SSE Renewables Spain, SL(BOE 27-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26816

19. Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de aprobación de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de la industria azucarera para el período 2024-2026 (BOE 29-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26963

20. Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU (BOE 29-12-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26964

VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. Sala Primera. Sentencia 168/2025, de 17 de noviembre de 2025. Recurso de amparo 1328-2024. Promovido por doña Maite Fernández de Labastida Amurrio en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

***Supuesta vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación: imposibilidad de extender al caso la doctrina de la STC 140/2024 al tratarse de un supuesto en el que las circunstancias personales de un progenitor afectan al disfrute efectivo del permiso de nacimiento y cuidado de menor.**

****Publicada en el BOE del día 26-12-2025**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26683**

******Ponente: la Magistrada doña Concepción Espejel Jorquera.**

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido desestimar el recurso de amparo interpuesto por doña Maite Fernández de Labastida Amurrio.

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a diecisiete de noviembre de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Ricardo Enríquez Sancho.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–Juan Carlos Campo Moreno.–José María Macías Castaño.–Firmado y rubricado.

2. Sala Primera. Sentencia 170/2025, de 17 de noviembre de 2025. Recurso de amparo 9475-2024. Promovido por doña Francesca Ramis Cantallops en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

***Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.**

****Publicada en el BOE del día 26-12-2025**

***Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26685

***Ponente: el Presidente **don Cándido Conde-Pumpido Tourón**.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido:

Declarar vulnerado el derecho fundamental a la igualdad sin que pueda prevalecer discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE).1.º

Restablecer el derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia núm. 426/2023, de 31 de julio, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Illes Balears, en el recurso de suplicación núm. 47-2023, y (ii) el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 23 de octubre de 2024 dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4681-2023.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia núm. 407/2022, de 24 de octubre, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Palma de Mallorca en el procedimiento 403-2022.3.º

Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a diecisiete de noviembre de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–

Ricardo Enríquez Sancho.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–Juan Carlos Campo Moreno.–José María Macías Castaño.–
Firmado y rubricado.

3. Sala Segunda. Sentencia 172/2025, de 17 de noviembre de 2025. Recurso de amparo 2523-2025. Promovido por doña Susana Campillo Gallego en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

***Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.**

****Publicada en el BOE del día 26-12-2025**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-26687**

******Ponente: doña María Luisa Balaguer Callejón.**

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 promovido por doña Susana Campillo Gallego y, en su virtud:

Declarar vulnerado el derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE).1.º

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 26 de febrero de 2025, que inadmitió a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2518-2024; (ii) la sentencia núm. 47/2024, de 10 de enero, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que desestimó el recurso de suplicación núm. 724-2023; (iii) la sentencia núm. 233/2022, de 9 de septiembre, del Juzgado de lo Social núm. 9 de Valencia, recaída en los autos núm. 429-2022; y (iv) las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 8 de marzo de 2022 y de 29 de marzo de 2022, denegatorias de la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de hija menor a la recurrente. Publíquese esta sentencia en el «Boletín Oficial del Estado».

Dada en Madrid, a diecisiete de noviembre de dos mil veinticinco.–Inmaculada Montalbán Huertas.–María Luisa Balaguer Callejón.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–César Tolosa Tribiño.–Laura Díez Bueso.–Firmado y rubricado.