

RESEÑA LABORAL DEL MES DE ENERO DE 2026

Por José Ignacio García Ninet

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

SUMARIO

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

SUMARIO

I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT

1. NOTICIAS DE LA ONU

**1. Tener un empleo no significa ganarse la vida: casi
300 millones de trabajadores viven en la miseria**

© UNICEF/Fouad Choufany

14 Enero 2026 [Asuntos económicos](#)

Se prevé que este año alrededor de 2100 millones de personas trabajarán en el sector informal, con acceso limitado a la protección social, los derechos laborales y la seguridad en el empleo. La situación laboral mundial de los jóvenes en los países de bajos ingresos se describe en el informe como «desalentadora».

El desempleo mundial se mantiene estable, pero el progreso hacia el trabajo digno se ha estancado, según un nuevo informe de

la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#), que advierte de que los jóvenes siguen teniendo dificultades en un mercado laboral que corre el riesgo de verse aún más perjudicado por la inteligencia artificial y la incertidumbre de las políticas comerciales.

Según los datos recopilados para el último informe [Tendencias sociales y de empleo 2026](#), se prevé que la tasa de desempleo mundial se mantenga estable en torno al 4,9 % este año, lo que equivale a unos 186 millones de personas sin trabajo.

El mayor crecimiento se registra en los países más pobres, lo que refleja el envejecimiento de la población en las economías más ricas, donde hay menos personas en edad de trabajar disponibles para incorporarse al mercado laboral o permanecer en él.

Se prevé que el crecimiento del empleo sea del 0,5 % en los países de ingresos medios-altos, frente al 3,1 % en los países de bajos ingresos.

Sin embargo, **tener un empleo no es necesariamente sinónimo de tener un trabajo de calidad o un salario digno**: casi 300 millones de trabajadores viven en condiciones de pobreza extrema, con ingresos inferiores a 3 dólares al día.

Se prevé que este año alrededor de 2100 millones de personas trabajarán en el sector informal, con acceso limitado a la protección social, los derechos laborales y la seguridad en el empleo.

El empleo juvenil en peligro

La situación laboral mundial de los jóvenes en los países de bajos ingresos se describe en el informe como «desalentadora»: **más de una cuarta parte (27,9 %) no estudia, no trabaja ni recibe formación.**

Los jóvenes con estudios de los países de altos ingresos tampoco están a salvo de la incertidumbre: el estudio advierte de que la inteligencia artificial y la automatización podrían dificultarles la búsqueda de trabajo y pide un «seguimiento estrecho» de la tecnología.

Persiste la brecha de género

El informe ofrece pocas buenas noticias para quienes luchan por la igualdad de las mujeres en el lugar de trabajo; los datos muestran que las normas sociales y los estereotipos siguen estando muy arraigados.

Los avances logrados anteriormente se han estancado, lo que ha ralentizado el progreso hacia la igualdad de género en el trabajo, y

hoy en día **las mujeres tienen un 24 % menos de probabilidades que los hombres de participar en la población activa.**

Incertidumbre comercial

En 2025, la economía mundial se vio marcada por la agitación de las normas comerciales internacionales y los tipos arancelarios, liderada por los Estados Unidos.

El comercio da sustento a unos 465 millones de trabajadores en todo el mundo, más de la mitad de ellos en Asia y el Pacífico, y la incertidumbre está reduciendo los salarios de los trabajadores, especialmente en el sudeste asiático, el sur de Asia y Europa.

Se necesita una respuesta «coherente y coordinada»

En respuesta a las conclusiones del informe, el director general de la OIT, Gilbert Houngbo, pidió una acción coordinada y **unas instituciones más fuertes para promover el trabajo decente y la justicia social**, en particular en las economías más pobres que corren el riesgo de quedarse atrás.

«A menos que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores actúen conjuntamente para aprovechar la tecnología de manera responsable y ampliar las oportunidades de empleo de calidad para las mujeres y los jóvenes, mediante respuestas institucionales coherentes y coordinadas, persistirán los déficits de trabajo decente y se pondrá en peligro la cohesión social», afirmó Houngbo.

Perspectivas regionales

África:

- En el África subsahariana, el número de empleos dignos no sigue el ritmo del rápido crecimiento de la población
- Casi nueve de cada diez trabajadores del África subsahariana tienen un empleo informal
- La pobreza laboral está muy extendida, y más de la mitad de los trabajadores viven por debajo del umbral de pobreza moderada

América Latina y el Caribe:

- El empleo aumentó en 4,4 millones entre 2024 y 2025, lo que elevó ligeramente la relación entre empleo y población del 59,1 % al 59,3 %
- Sin embargo, el 51,1 % de todo el empleo en 2025 era informal
- El desempleo juvenil sigue siendo elevado, con un 11,9 %, casi tres veces la tasa de los adultos (4,3 %)

América del Norte:

- El crecimiento del empleo se está ralentizando y las ofertas de trabajo están disminuyendo
- Se prevé que las tasas de desempleo aumenten a medio plazo tanto en Canadá como en Estados Unidos

Estados árabes:

- En las economías del Consejo de Cooperación del Golfo (Arabia Saudita, Kuwait, Emiratos Árabes Unidos, Qatar, Baréin y Omán), la participación de las mujeres en el mercado laboral en 2025 era del 39,5 %, menos de la mitad de la tasa de los hombres (86,7 %). En las economías no pertenecientes al CCG, la brecha es aún mayor: los hombres representan el 66,1 % y las mujeres el 10,8 %
- Las economías del CCG están avanzando rápidamente en materia de digitalización y estrategias de inteligencia artificial, mientras que las economías no pertenecientes al CCG se quedan atrás debido a la debilidad de sus infraestructuras y sus inversiones
- La tasa de desempleo en todos los Estados árabes en 2025 era del 9,5 % (sin cambios respecto a 2024)

Asia y el Pacífico:

- La tasa de desempleo regional en 2025 fue del 4,1 %, frente al 5,1 % de una década antes
- El empleo en el sector manufacturero sigue siendo significativo: el 16,1 % del empleo total en 2025 en general, y el 20 % en Asia oriental
- Persisten los retos para el empleo juvenil, especialmente en China, donde el desempleo juvenil urbano alcanzó el 17,8 % a mediados de 2025

Europa y Asia Central:

- La tasa de desempleo en todas las regiones se mantiene estable en el 5,5 %.
- El 31,5 % de los trabajadores de Asia Central y Occidental se encuentran en la economía informal (el 13,8 % en Europa Oriental y el 3,6 % en Europa Septentrional, Meridional y Occidental)
- El envejecimiento de la población plantea riesgos a largo plazo: se prevé que la proporción de personas de edad avanzada aumente significativamente para 2050

Recomendaciones clave de las Naciones Unidas

- Mayor inversión en competencias, educación e infraestructuras
- Abordar las desigualdades de género y entre jóvenes eliminando las barreras a la participación y aprovechando la tecnología de forma responsable
- Fortalecer el comercio y el trabajo digno en todas las regiones
 - Coordinar las políticas globales y nacionales para mitigar los riesgos derivados de la deuda, la inteligencia artificial y la incertidumbre comercial

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. Serie El Mundo del Trabajo: Tendencias Sociales y del Empleo 2026

La calidad del empleo a nivel mundial se estanca pese a un crecimiento resiliente

Persisten los desafíos, especialmente para los jóvenes y las mujeres, según el informe Tendencias Sociales y del Empleo 2026.

14 de enero de 2026

[Tendencias Sociales y del Empleo 2026](#)

Tendencias Sociales y del Empleo 2026

Serie El Mundo del Trabajo

GINEBRA (OIT Noticias) – El desempleo mundial se mantiene estable, pero los avances hacia el trabajo decente se han estancado, según un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). El informe advierte además que los jóvenes siguen enfrentándose a grandes dificultades, mientras que la inteligencia artificial y la incertidumbre en materia de políticas comerciales podrían debilitar aún más los mercados de trabajo.

El informe [Tendencias Sociales y del Empleo 2026](#) concluye que, si bien se prevé que la tasa de desempleo mundial se mantenga en el 4,9 por ciento en 2026, el equivalente a 186 millones de personas, millones de trabajadores en todo el mundo siguen sin tener acceso a empleos de calidad.

“El crecimiento resiliente y las cifras estables de desempleo no deben distraernos de una realidad más profunda: cientos de millones de trabajadores siguen atrapados en la pobreza, la informalidad y la exclusión”, afirmó el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo.

La calidad del empleo bajo presión

Cerca de 300 millones de trabajadores continúan viviendo en la pobreza extrema, con ingresos inferiores a 3 dólares al día, mientras que la informalidad va en aumento: se prevé que 2.100 millones de trabajadores tengan empleos informales de aquí a 2026, con acceso limitado a la protección social, los derechos laborales y la seguridad en el empleo. La marcada falta de avances en los países de bajos ingresos está dejando aún más rezagados a los trabajadores con las peores condiciones de empleo.

El informe, que ofrece datos desglosados por región, nivel de ingresos, sexo y edad, destaca que la desaceleración en la transición hacia industrias o servicios de mayor valor añadido constituye un obstáculo importante para lograr avances sostenidos en la calidad del empleo y el crecimiento de la productividad.

Jóvenes y riesgos vinculados a la IA

Los jóvenes siguen enfrentando dificultades. El desempleo juvenil aumentó hasta el 12,4 por ciento en 2025, con alrededor de 260 millones de jóvenes que no estudian, no trabajan ni reciben formación (NINI). En los países de bajos ingresos, las tasas de NINI alcanzan un preocupante 27,9 por ciento. La OIT advirtió que la inteligencia artificial y la automatización podrían agravar estos desafíos, especialmente para los jóvenes con educación superior en países de ingresos altos que buscan su primer empleo en ocupaciones de alta cualificación.

“Si bien el impacto total de la IA en el empleo juvenil sigue siendo incierto, su magnitud potencial justifica un seguimiento estrecho”, señala el informe.

Desigualdades de género persistentes

Las mujeres continúan enfrentando barreras profundamente arraigadas, afianzadas en gran medida por normas sociales y estereotipos. Ellas representan apenas dos quintas partes del empleo mundial y tienen un 24 por ciento menos de probabilidades que los hombres de participar en la fuerza laboral. Los avances en la participación laboral femenina se han estancado, ralentizando el progreso hacia la igualdad de género en el trabajo.

Los cambios demográficos reconfiguran los mercados de trabajo

El informe también analiza cómo los cambios demográficos están reconfigurando los mercados de trabajo.

El envejecimiento de la población está ralentizando el crecimiento de la fuerza laboral en las economías más ricas, ya que hay menos personas en edad de trabajar disponibles para incorporarse o permanecer en el empleo, mientras que los países de bajos ingresos tienen dificultades para transformar el rápido crecimiento demográfico en empleos productivos.

Se prevé que el crecimiento del empleo en 2026 sea del 0,5 por ciento en los países de ingresos medio-altos, del 1,8 por ciento en los de ingresos medio-bajos, y del 3,1 por ciento en los de bajos ingresos. Sin suficientes oportunidades de empleo productivo, los países más pobres corren el riesgo de desaprovechar su dividendo demográfico, advirtió la OIT.

El débil crecimiento de la productividad laboral en los países de bajos ingresos también está profundizando las desigualdades geográficas, obstaculizando el progreso hacia el trabajo decente y ralentizando la convergencia de los niveles de vida con las economías avanzadas.

Turbulencias comerciales

Las perturbaciones en el comercio mundial están añadiendo incertidumbre a los mercados laborales. La incertidumbre sobre las normas comerciales y los cuellos de botella en las cadenas de suministro están reduciendo los salarios de los trabajadores,

especialmente en el Sudeste Asiático, Asia Meridional y Europa. No obstante, el comercio sigue siendo una fuente importante de empleo, ya que sostiene a 465 millones de trabajadores en todo el mundo, más de la mitad de ellos en Asia y el Pacífico.

El comercio puede ser un motor poderoso del trabajo decente, particularmente en los países de ingresos bajos y medios, donde los sectores vinculados a las exportaciones suelen ofrecer mejores salarios, menor informalidad y más oportunidades para mujeres y jóvenes, señala el informe. Los servicios prestados digitalmente representan ya el 14,5 por ciento de las exportaciones mundiales, y casi la mitad de todos los empleos relacionados con el comercio se concentran en los servicios de mercado. Aunque el comercio entre economías en desarrollo ha aumentado, muchos países de África y América del Sur siguen dependiendo en gran medida de mercados fuera de la región para la mayoría de los empleos vinculados al comercio.

El Director General de la OIT subrayó la necesidad de una acción coordinada y de instituciones más sólidas para promover el trabajo decente y la justicia social, especialmente en las economías más pobres que corren el riesgo de quedarse atrás a medida que se expanden las cadenas de suministro y el comercio digital.

“A menos que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores actúen conjuntamente para aprovechar la tecnología de manera responsable y ampliar las oportunidades de empleo de calidad para mujeres y jóvenes, mediante respuestas institucionales coherentes y coordinadas, los déficits de trabajo decente persistirán y la cohesión social estará en riesgo”, afirmó Hounngbo.

El informe formula algunas recomendaciones para abordar los desafíos actuales:

- Aplicar políticas que impulsen la productividad, como la inversión en competencias, educación e infraestructura.
- Abordar las brechas de género y de los jóvenes, eliminando los obstáculos a la participación y aprovechando la tecnología de manera responsable.
- Fortalecer los vínculos entre comercio y trabajo decente para que todas las regiones se beneficien de los flujos globales.

- Mitigar los riesgos derivados de la deuda, la IA y la incertidumbre comercial mediante políticas coordinadas a nivel mundial y nacional.
- 2.2.

II. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Documento 22026D0039

Decisión del Comité Mixto del EEE

**n.º 208/2025, de 19 de septiembre de 2025,
por la que se modifica el anexo VI (Seguridad social) del Acuerdo EEE [2026/39]**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2026/39/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2026/39

15.1.2026

DECISIÓN DEL COMITÉ MIXTO DEL EEE N.º 208/2025

de 19 de septiembre de 2025

**por la que se modifica el anexo VI (Seguridad social) del Acuerdo EEE
[2026/39]**

EL COMITÉ MIXTO DEL EEE,

Visto el Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo («el Acuerdo EEE»), y en particular su artículo 98,

Considerando lo siguiente:

(1 La DECISIÓN n.º E8 de la Comisión Administrativa de Coordinación de los)
Sistemas de Seguridad Social, de 14 de marzo de 2024, relativa a la instauración de un procedimiento de gestión de los cambios que afectan a los datos de los organismos definidos en el artículo 1 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, que figuran en el directorio electrónico que forma parte integrante del EESSI ⁽¹⁾, debe incorporarse al Acuerdo EEE.

(2 La Decisión n.º E8 deroga la Decisión n.º E2 ⁽²⁾, que está incorporada al Acuerdo)
EEE y, en consecuencia, debe eliminarse de dicho Acuerdo.

(3 Procede, por tanto, modificar el anexo VI del Acuerdo EEE en consecuencia.
)

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

El anexo VI del Acuerdo EEE se modifica como sigue:

- 1 Después del punto 3.E7 (Decisión n.º E7) del anexo VI del Acuerdo EEE, se inserta el punto siguiente:

«3.E8 **32024 D 06842**: Decisión n.º E8, de 14 de marzo de 2024, relativa a la instauración de un procedimiento de gestión de los cambios que afectan a los datos de los organismos definidos en el artículo 1 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, que figuran en el directorio electrónico que forma parte integrante del EESSI (DO C, C/2024/6842, 12.11.2024).».

2. Se suprime el texto del punto 3.E2 (Decisión n.º E2).

Artículo 2

El texto de la Decisión n.º E8 en lenguas islandesa y noruega, que se publicará en el Suplemento EEE del *Diario Oficial de la Unión Europea*, es auténtico.

Artículo 3

La presente Decisión entrará en vigor el 20 de septiembre de 2025, siempre que se hayan efectuado todas las notificaciones previstas en el artículo 103, apartado 1, del Acuerdo EEE (*).

Artículo 4

La presente Decisión se publicará en la sección EEE y en el Suplemento EEE del *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Hecho en Bruselas, el 19 de septiembre de 2025.

Por el Comité Mixto del EEE

El Presidente

Stefán Haukur JÓHANNESSON

(¹) [DO C, C/2024/6842, 12.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2024/6842/oj](http://data.europa.eu/eli/C/2024/6842/oj).

(²) [DO C 187 de 10.7.2010, p. 5](#).

(*) No se han indicado preceptos constitucionales.

2. Documento C_202600022

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Un enfoque de prevención activo e inclusivo para contribuir a mejorar la salud y la seguridad en el lugar de trabajo: ¿un

objetivo de cero mortalidad? (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia danesa)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/22/oj>

3. Documento C_202600034

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros [COM(2025) 230 final - 2025/0154 (NLE)]

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/34/oj>

III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Documento 62023CA0019

Asunto C-19/23: Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 11 de noviembre de 2025 – Reino de Dinamarca / Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea [Recurso de anulación – Directiva (UE) 2022/2041 – Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea – Artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b) – Artículo 153 TFUE, apartado 2, letra b) – Respeto de las competencias conferidas a la Unión por los Tratados – Artículo 153 TFUE, apartado 5 – Exclusiones de competencia – Remuneraciones y derecho de asociación y sindicación – Injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones dentro de esta y en el derecho de asociación y sindicación – Anulación parcial – Artículo 5, apartados 1 (en parte), 2 y 3 in fine]

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/132/oj>

C/2026/132

12.1.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 11 de noviembre de 2025 – Reino de Dinamarca / Parlamento Europeo, Consejo de la Unión Europea

(Asunto C-19/23) [\(1\)](#)

(Recurso de anulación - Directiva (UE) 2022/2041 - Salarios mínimos adecuados en la Unión Europea - Artículo 153 TFUE, apartado 1, letra b) - Artículo 153 TFUE, apartado 2, letra b) - Respeto de las competencias conferidas a la Unión por los Tratados - Artículo 153 TFUE, apartado 5 - Exclusiones de competencia - «Remuneraciones» y «derecho de asociación y sindicación» - Injerencia directa del Derecho de la Unión en la determinación de las remuneraciones dentro de esta y en el derecho de asociación y sindicación - Anulación parcial - Artículo 5, apartados 1 (en parte), 2 y 3 *in fine*)

(C/2026/132)

Lengua de procedimiento: danés

Partes

Demandante: Reino de Dinamarca (representantes: inicialmente M. Jespersen, J. F. Kronborg y C. A.-S. Maertens, y posteriormente M. Jespersen, C. A.-S. Maertens y A. Skovsø Clausen, agentes)

Demandadas: Parlamento Europeo (representantes: W. D. Kuzmienko, L. Visaggio, A. Tamás y U. Spliid, agentes), Consejo de la Unión Europea (representantes: inicialmente A. F. Jensen, A. Norberg y S. Scarpa Ferraglio, y posteriormente A. Norberg y S. Scarpa Ferraglio, agentes)

Parte coadyuvante en apoyo de la parte demandante: Reino de Suecia (representantes: inicialmente H. Eklinder, H. Shev y O. Simonsson, y posteriormente H. Eklinder y O. Simonsson, agentes)

Partes coadyuvantes en apoyo de las partes demandadas: República Federal de Alemania (representantes: inicialmente J. Möller y A. Hoesch, y posteriormente J. Möller, agentes), República Helénica (representantes: V. Baroutas y M. Tassopoulou, agentes), Reino de España (representante: A. Gavela Llopis, agente), República Francesa (representantes: inicialmente R. Bénard, J. L. Carré, B. Fodda y T. Lechevallier, y posteriormente B. Fodda y T. Lechevallier, agentes), Gran Ducado de Luxemburgo (representantes: A. Germeaux y T. Schell, agentes, asistidos por V. Verdanet, avocate),

Comisión Europea (representantes: inicialmente B.-R. Killmann y C. Vang, y posteriormente B.-R. Killmann, agentes), Reino de Bélgica (representantes: inicialmente C. Pochet, A. Van Baelen y L. Van den Broeck, y posteriormente C. Pochet, agentes), República Portuguesa (representantes: C. Alves, P. Barros da Costa, P. Estevão, S. Leite, A. Pimenta y M. Sousa, agentes)

Fallo

- 1 Anular la parte de la frase «incluidos los elementos a que se refiere el apartado 2»,
) que figura en la quinta frase del artículo 5, apartado 1, de la Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, el artículo 5, apartado 2, de dicha Directiva, así como la parte de la frase «siempre que la aplicación de ese mecanismo no dé lugar a una disminución del salario mínimo legal», que figura en el artículo 5, apartado 3, de esta.
- 2) Desestimar el recurso en todo lo demás.
- 3 Condenar al Reino de Dinamarca a cargar con dos tercios de las costas del
) Parlamento Europeo y del Consejo de la Unión Europea y con dos tercios de sus propias costas.
- 4 Condenar al Parlamento Europeo y al Consejo de la Unión Europea a cargar con un
) tercio de las costas del Reino de Dinamarca y con un tercio de sus propias costas.
- 5 El Reino de Bélgica, la República Federal de Alemania, la República Helénica, el
) Reino de España, la República Francesa, el Gran Ducado de Luxemburgo, la República Portuguesa, el Reino de Suecia y la Comisión Europea cargarán con sus propias costas.

(i) [DO C 104, de 20.3.2023.](#)

2. Documento 62023CA0678

Asunto C-678/23, Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 13 de noviembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Curtea de Apel Iași – Rumanía) – JU / Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 89/391/CEE – Seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo – Artículo 9 – Obligaciones de los empresarios –

Clasificación de los lugares de trabajo en función de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo para su seguridad y su salud – Artículo 11, apartado 6 – Recurso ante la autoridad competente en materia de seguridad y de salud en el trabajo – Tutela judicial efectiva)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/137/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/137

12.1.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 13 de noviembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Curtea de Apel Iași – Rumanía) – JU / Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

(Asunto C-678/23, [P](#) Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași)

(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 89/391/CEE - Seguridad y salud de los trabajadores en el trabajo - Artículo 9 - Obligaciones de los empresarios - Clasificación de los lugares de trabajo en función de la exposición de los trabajadores a factores de riesgo para su seguridad y su salud - Artículo 11, apartado 6 - Recurso ante la autoridad competente en materia de seguridad y de salud en el trabajo - Tutela judicial efectiva)

(C/2026/137)

Lengua de procedimiento: rumano

Órgano jurisdiccional remitente

Curtea de Apel Iași

Partes en el procedimiento principal

Demandante: JU

Demandada: Spitalul Clinic de Pneumoftiziologie Iași

Fallo

Los artículos 9 y 11, apartado 6, 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, deben interpretarse en el sentido de que

no se aplican a una normativa nacional que, tal como ha sido interpretada por los órganos jurisdiccionales nacionales, excluye que un trabajador pueda recurrir a la autoridad nacional competente en materia de seguridad y de salud en el trabajo o interponer un recurso ante un órgano jurisdiccional nacional para que se determine o se revise la clasificación —prevista por dicha normativa— de su lugar de trabajo en función de los riesgos para su salud más elevados de lo normal a los que está expuesto en él y para que, en virtud de esa nueva clasificación, se le concedan derechos adicionales en materia de pensión y de vacaciones anuales retribuidas.

[\(1\)](#) DO C, C/2024/3734.

3. Documento 62024CA0272

Asunto C-272/24, Tribunalul Galați: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 13 de noviembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Curtea de Apel București – Rumanía) – HZ / Tribunalul Galați (Procedimiento prejudicial – Artículo 2 TUE – Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo – Principio de independencia judicial – Directiva 2003/88/CE – Duración del tiempo de trabajo semanal – Horas extraordinarias realizadas por los jueces – Normativa nacional que establece una compensación mediante un tiempo de descanso excluyendo una compensación económica – Remuneración adecuada)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/147/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/147

12.1.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 13 de noviembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Curtea de Apel București – Rumanía) – HZ / Tribunalul Galați

(Asunto C-272/24, [\(1\)](#) Tribunalul Galați)

(Procedimiento prejudicial - Artículo 2 TUE - Artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo - Principio de independencia judicial - Directiva 2003/88/CE - Duración del tiempo de trabajo semanal - Horas extraordinarias realizadas por los jueces - Normativa nacional que establece una compensación mediante un tiempo de descanso excluyendo una compensación económica - Remuneración adecuada)

(C/2026/147)

Lengua de procedimiento: rumano

Órgano jurisdiccional remitente

Curtea de Apel București

Partes en el procedimiento principal

Parte recurrente: HZ

Parte recurrida: Tribunalul Galați

Fallo

El artículo 19 TUE, apartado 1, párrafo segundo, en relación con el artículo 2 TUE y con el punto 5 de la Carta Comunitaria de los Derechos Sociales Fundamentales de los Trabajadores, adoptada en la reunión del Consejo Europeo celebrada en Estrasburgo el 9 de diciembre de 1989,

debe interpretarse en el sentido de que

el principio de independencia judicial no se opone a una normativa nacional que, al establecer únicamente la concesión de un tiempo de descanso compensatorio por el tiempo de trabajo que haya realizado un juez para el desempeño de tareas derivadas de una plaza vacante en su órgano jurisdiccional, además de las que le corresponden en virtud de la plaza que ocupa, excluye cualquier compensación económica por el trabajo efectuado para la realización de dichas tareas adicionales, siempre y cuando dicho juez pueda efectivamente invocar el tiempo de descanso compensatorio al que ha adquirido derecho y que dicha normativa no tenga por efecto socavar la adecuación de su retribución a la importancia de las funciones que desempeña.

[\(1\)](#) DO C, C/2024/5491.

4. Documento 62024CB0170

Asunto C-170/24, Quiment: Auto del Tribunal de Justicia de 3 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Santander – Cantabria) – Antonio / Instituto Nacional de la

Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) (Aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social – Complemento de pensión de jubilación para las mujeres que han tenido hijos – Requisitos de la legislación nacional relativos al derecho de acceso de los hombres al complemento de pensión)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/153/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/153

12.1.2026

Auto del Tribunal de Justicia de 3 de octubre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Juzgado de lo Social n.º 5 de Santander – Cantabria) – Antonio / Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

(Asunto C-170/24, [\(1\)](#) Quiment [\(2\)](#))

(Aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social - Complemento de pensión de jubilación para las mujeres que han tenido hijos - Requisitos de la legislación nacional relativos al derecho de acceso de los hombres al complemento de pensión)

(C/2026/153)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Juzgado de lo Social n.º 5 de Santander

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Antonio

Demandados: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

Fallo

Archivar el asunto C-170/24, haciéndolo constar en el Registro del Tribunal de Justicia.

(¹) Fecha de presentación: 4.3.2024.

(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. Resolución de 18 de diciembre de 2025, de la Secretaría de Estado de Derechos Sociales, por la que se publica el Acuerdo del Consejo Territorial de Servicios Sociales y del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia, de 9 de diciembre de 2025, sobre la adaptación de los servicios prestados desde la prestación de asistencia personal y del Servicio de Ayuda a Domicilio previstos en los artículos 19 y 23 de la Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, a las necesidades de las personas destinatarias de la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible (BOE 2-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-144

2. Orden TES/1573/2025, de 31 de diciembre, por la que se actualiza el contenido del anexo 2 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad (BOE 3-1-2026). Ver texto completo:.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-158

3. Orden TES/1582/2025, de 30 de diciembre, por la que se modifica la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real Decreto 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el Sistema de Formación Profesional para el Empleo en el ámbito laboral, en relación con la oferta formativa de las administraciones competentes y su financiación, y se establecen las bases reguladoras para la concesión de subvenciones públicas destinadas a su financiación (BOE 6-1-2026). Ver texto completo:.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-326

4. Acuerdo suscrito entre el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones del Reino de España y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) para la realización de proyectos en las áreas temáticas de reasentamiento, retorno voluntario asistido y reintegración, movilidad laboral e inclusión social, hecho en Madrid el 17 de noviembre y 2 de diciembre de 2025 (BOE 10-1-2026).

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-558

5. Real Decreto 39/2026, de 21 de enero, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2026 (BOE 22-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1484

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1484

6. Resolución de 22 de enero de 2026, de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril, por la que se exceptúa temporalmente el cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso (BOE 24-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1728

7. Orden ISM/31/2026, de 23 de enero, por la que se establecen para el año 2026 las bases de cotización a la Seguridad Social de las personas trabajadoras del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del Mar incluidas en los grupos segundo y tercero (BOE 27-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1921

8. Resolución de 23 de enero de 2026, de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril, por la que se exceptúa temporalmente el cumplimiento de las normas de tiempos de conducción y descanso (BOE 27-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2002

9. Resolución de 27 de enero de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de derogación del 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 28-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2024

10. Orden TED/47/2026, de 29 de enero, por la que se establecen los servicios mínimos durante la huelga de los trabajadores de la empresa Pegasus Aviación, SA, adjudicataria de varios contratos de servicios de extinción de incendios forestales para el Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico (BOE 31-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2316

V. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de World Duty Free Group, SA (BOE 9-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-532

2. Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Mantenimiento Siemens Gamesa Renewable Energy Eólica, SL (BOE 9-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-533

3. Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo general del sector de derivados del cemento (BOE 9-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-534

4. Resolución de 22 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Panvelpa, SL (BOE 12-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-663

5. Resolución de 30 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo del Grupo Vodafone España (BOE 17-1-2026). Ver texto

completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1049

6. Resolución de 30 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del IX Convenio colectivo de Unión de Detallistas Españoles, Sociedad Cooperativa y Tríppode, SA (BOE 17-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1050

7. Resolución de 30 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bosch Service Solutions, SAU, para los centros de trabajo de Huarte y Zaragoza 2026-2030. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1051

8. Resolución de 30 de diciembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lyntia Networks, SA (BOE 17-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1052

9. Resolución de 7 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE 17-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1053

10. Resolución de 7 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ryanair DAC en España, para el colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 17-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-1054

*****11. Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Consum, Sociedad Cooperativa Valenciana (BOE 29-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2123**

12. Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE 30-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2223

13. Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna (BOE 30-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2224

14. Resolución de 15 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Nueva Pescanova (BOE 30-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2225

15. Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Acuña y Fombona, SA (BOE 30-1-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2226

16. Resolución de 20 de enero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de jardinería 2025-2030 (BOE 30-1-2026). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-2227