

RESEÑA LABORAL DEL MES DE MARZO 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. CARTA SOCIAL EUROPEA**
- III. DERECHO DE LA UNION EUROPEA**
- IV. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE**
- V. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**
- VI. CONVENIOS COLECTIVOS**
- VII. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**
- VIII. RESEÑA DE REVISTAS Y LIBROS**

SUMARIO

- I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT .**
 - 1. NOTICIAS DE LA ONU**
 - 1. 1. Inteligencia artificial y condiciones laborales.**

Por Evgeniya Kleshcheva

4 Marzo 2026 Cultura y educación

Al interactuar con nuestras redes sociales, no estamos solo usando inteligencia artificial; detrás de ellas hay una fuerza de trabajo "invisible". Son personas que filtran contenidos nocivos a diario.

Al interactuar con nuestras redes sociales, no estamos solo usando inteligencia artificial; detrás de ellas hay una fuerza de trabajo "invisible". Son personas que filtran contenidos nocivos a diario.

Desde los repartidores obligados a seguir las exigencias de los algoritmos de las plataformas online hasta los moderadores de contenidos que se enfrentan a material traumático cada día mientras entrenan sistemas de inteligencia artificial, el impacto de las nuevas tecnologías en las condiciones laborales es cada vez más evidente.

Detrás de las respuestas de los chatbots, los algoritmos de las redes sociales y otros sistemas automatizados que mucha gente da por sentados, **hay una fuerza de trabajo “invisible” que mantiene la IA en funcionamiento.**

“Cuando hablamos de los trabajadores de la cadena de suministro de datos, nos referimos a dos grupos principales: los moderadores de contenidos, que mantienen la seguridad de las plataformas revisando los contenidos nocivos, y los etiquetadores y anotadores de datos, que estructuran la realidad para que las máquinas puedan aprender”, explicó Ben Richards, de UNI Global Union, durante un reciente seminario web organizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Unión Internacional de Telecomunicaciones (UIT).

El trauma detrás de las pantallas

Para la moderación de contenidos y la anotación de datos, las grandes empresas tecnológicas suelen recurrir a **trabajadores de países del Sur Global**. En una entrevista reciente con *The Guardian*, una mujer de un pueblo de la India describió cómo veía cientos de vídeos al día, incluyendo escenas de violencia sexual, accidentes de tráfico y personas muriendo. Los vídeos no se pueden saltar. Otra joven dijo que se le exigía revisar contenidos relacionados con la violencia sexual contra niños y clasificar material pornográfico.

Solo en la India, decenas de miles de personas se dedican a este tipo de trabajo. Para muchos residentes rurales, especialmente mujeres, los

anuncios de empleo que ofrecen trabajo desde casa y para los que solo se necesita una conexión a Internet parecen ser una oportunidad única de obtener ingresos e independencia.

Sin embargo, **cuando son contratados, a menudo no saben qué material se espera que revisen.** A muchos se les exige firmar acuerdos de confidencialidad que les prohíben hablar de su trabajo incluso con sus familiares. Los defensores de los **derechos humanos** han expresado su preocupación por estas condiciones de trabajo.

Gestión del algoritmo

Otro de los efectos es el uso del algoritmo que se hace en programas informáticos para medir el rendimiento y asignación de tareas. Este procedimiento puede poner más presión a los trabajadores e incluso crear riesgos para la seguridad.

Evelyn Astor, directora de Política Económica y Social de la Confederación Sindical Internacional (CSI), advirtió que, sin una regulación adecuada, la inteligencia artificial podría agravar los riesgos. Según el seguimiento que han hecho los sindicatos, ya se han producido accidentes mortales relacionados con mensajeros que “perseguían objetivos de entrega imposibles establecidos por algoritmos”.

Los datos citados por la revista china People, que hace referencia a cifras de la Oficina Municipal de Seguridad Pública de Shanghai, indicaban que, en la primera mitad de 2017, por término medio, **un repartidor de la ciudad resultaba gravemente herido o fallecía en un accidente de tráfico cada 2,5 días mientras trabajaba.** Los periodistas de entonces ya relacionaban esta estadística con los sistemas algorítmicos de las plataformas de reparto, que acortaban los plazos de entrega permitidos e intensificaban la presión sobre los trabajadores.

Un estudio de 2025 publicado por la Universidad de Cambridge reveló que alrededor de dos tercios de los conductores y repartidores del Reino Unido sufren **ansiedad** debido a los “comentarios injustos” y a los cambios repentinos en las horas de trabajo determinados por los

algoritmos. Más de la mitad de los encuestados afirmaron que ponen en riesgo su salud y su seguridad en el trabajo.

Aunque las plataformas no instruyen explícitamente a los trabajadores para que incumplan las normas de seguridad, **el sistema de incentivos** (sanciones, bonificaciones basadas en la velocidad y asignación de órdenes prioritarias) crea condiciones en las que los trabajadores se sienten obligados a tomar decisiones **peligrosas** para preservar sus ingresos.

En otros países y sectores están surgiendo preocupaciones similares: los sistemas automatizados pueden asignar turnos, fijar niveles salariales o despedir a alguien, a menudo con una supervisión humana mínima y vías de apelación limitadas.

Los representantes sindicales que participaron en el seminario web advirtieron que el despliegue de la IA sin las garantías adecuadas corre el riesgo de reforzar los problemas existentes. Afirmaron que la gestión algorítmica ya está contribuyendo a la intensificación del trabajo, al aumento de la vigilancia digital, a la toma de decisiones sesgadas y a la reducción de la supervisión humana en las decisiones laborales.

La necesidad de regulación

Bilel Jamoussi, adjunto al director de la Oficina de Normalización de las Telecomunicaciones de la UIT, destacó que la IA se utiliza en sistemas “con consecuencias reales para la prosperidad de las personas”, incluidas las decisiones de contratación y el acceso a los servicios.

Asimismo, hizo hincapié en la importancia de las normas y el desarrollo de competencias, señalando que las normas técnicas contribuyen a que la IA sea “fiable”, pero que el factor decisivo sigue siendo cómo las sociedades y los gobiernos deciden aplicar estas tecnologías.

En este contexto, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Internacional de Telecomunicaciones están intensificando sus

esfuerzos para fomentar un diálogo mundial sobre el futuro del trabajo en la era de la inteligencia artificial.

“La cuestión clave no es si la IA transformará el trabajo, ya lo está haciendo”, afirmó Sher Verick, coordinador de la OIT para la digitalización y la IA. “La cuestión central es cómo **garantizar que esta transformación promueva el trabajo decente y la justicia social**”.

La OIT y la UIT están impulsando iniciativas destinadas a configurar enfoques internacionales para regular el impacto de la IA en los mercados laborales, entre ellas la plataforma IA para el Bien y la Coalición Mundial para la Justicia Social.

Para el sistema de las Naciones Unidas, el reto central es garantizar que la inteligencia artificial amplíe el potencial humano en lugar de socavar la seguridad y el bienestar de los trabajadores. Para ello es necesario pasar de centrarse únicamente en la innovación tecnológica a una gobernanza basada en los derechos humanos, la igualdad y el desarrollo sostenible.

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. A generativa: Mayores riesgos laborales para las mujeres

Un nuevo informe de la OIT concluye que las mujeres enfrentan mayores riesgos, ya que se concentran en tareas más propensas a la automatización y siguen estando infrarrepresentadas en los campos de la tecnología y la ciencia.

5 de marzo de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – La inteligencia artificial generativa (IA generativa) está transformando el mundo del trabajo, con potencial para impulsar la productividad, favorecer la creación

de empleo y mejorar la calidad del trabajo, pero sus efectos distan mucho de ser neutrales desde el punto de vista de género. Una nueva nota de investigación de la Organización Internacional del Trabajo advierte de que la IA generativa afectará más a los empleos de las mujeres que a los de los hombres, ya que las ocupaciones dominadas por mujeres tienen casi el doble de probabilidades de estar expuestas a esta tecnología.

La nota, titulada *Gen AI, occupational segregation and gender equality in the world of work*, muestra que las mujeres están desproporcionadamente expuestas a la IA generativa por tres razones principales: están sobrerrepresentadas en los empleos más susceptibles de automatización; siguen estando infrarrepresentadas en las ocupaciones relacionadas con la IA y en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM); y los propios sistemas de IA a menudo reflejan y reproducen los sesgos de género arraigados en las sociedades.

Mujeres concentradas en empleos de alto riesgo

En los países con datos disponibles, las ocupaciones dominadas por mujeres tienen casi el doble de probabilidades de estar expuestas a la IA generativa que aquellas dominadas por hombres, señala el estudio. Alrededor del 29 % de las ocupaciones dominadas por mujeres están expuestas a la IA generativa, frente a solo el 16 % de las ocupaciones dominadas

por hombres. La diferencia es aún más marcada cuando se analizan los niveles más altos de riesgo de automatización: el 16 % de las ocupaciones dominadas por mujeres se sitúan en las categorías de mayor exposición, frente a apenas el 3 % de las dominadas por hombres.

Estos riesgos están estrechamente vinculados a la segregación ocupacional. Las mujeres se concentran en gran medida en funciones administrativas y de apoyo empresarial, como secretarías, recepcionistas, personal de nómina y asistentes contables, donde muchas tareas son rutinarias y codificables y, por tanto, presentan mayor riesgo de sustitución por la IA generativa. Por el contrario, los hombres están más representados en la construcción, la manufactura y los oficios manuales, donde las tareas son menos fácilmente automatizables.

A nivel nacional, las mujeres están más expuestas a la IA generativa que los hombres en el 88 % de los países analizados. En varias economías, más del 40 % del empleo femenino está expuesto a la IA generativa, entre ellas Suiza, el Reino Unido y Filipinas, así como pequeños Estados insulares en desarrollo del Caribe y el Pacífico. En los países de ingresos altos en conjunto, el 41 % de los empleos están expuestos a la IA generativa, frente a solo el 11 % en los países de ingresos bajos, lo que refleja diferencias en las estructuras ocupacionales y en la preparación digital.

“La inteligencia artificial generativa no está entrando en un mercado laboral neutral”, afirmó Anam Butt, coautora de la investigación de la OIT. “Las normas sociales discriminatorias, la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado y las políticas económicas y laborales que no abordan plenamente las necesidades de mujeres y hombres siguen determinando quién accede a qué ocupaciones y en qué condiciones. Como resultado, las mujeres se concentran en ocupaciones con mayor probabilidad de estar expuestas a la automatización y siguen estando infrarrepresentadas en los empleos relacionados con la IA, afrontando mayores riesgos pero menos oportunidades derivadas de este cambio tecnológico”.

Excluidas de las oportunidades de la IA

Si bien se espera que la IA generativa impulse el crecimiento del empleo en sectores intensivos en tecnología, las mujeres siguen estando en gran medida excluidas de estas oportunidades. A nivel mundial, las mujeres representaban solo alrededor del 30 % de la fuerza laboral en IA en 2022, apenas cuatro puntos porcentuales más que en 2016. También están infrarrepresentadas en los empleos STEM en general, especialmente en campos de alta demanda como la ingeniería y el desarrollo de software.

Este desequilibrio tiene consecuencias. Cuando las mujeres están ausentes de los empleos relacionados con la IA y de los

puestos de toma de decisiones, es menos probable que se beneficien de nuevas oportunidades de empleo y del desarrollo de competencias. Al mismo tiempo, las empresas pierden talento, diversidad e innovación.

Tecnología moldeada por la sociedad

La nota subraya que la IA generativa, como las tecnologías que la precedieron, no es neutral. Las tecnologías se diseñan, entrenan y despliegan dentro de estructuras sociales y económicas existentes y, por tanto, pueden reproducir sesgos y discriminación. La infrarrepresentación de las mujeres en el desarrollo y la adopción de la IA aumenta el riesgo de tecnologías sesgadas por género. Se ha demostrado que los sistemas de IA entrenados con datos sesgados o incompletos pueden perjudicar a las mujeres en procesos de contratación, decisiones salariales, evaluación crediticia y acceso a servicios. Estos riesgos se agravan para las mujeres que enfrentan formas múltiples e interseccionales de discriminación, incluso por motivos de raza, origen étnico, discapacidad o estatus migratorio. Sin salvaguardias, la IA generativa puede amplificar estas desigualdades a gran escala.

Las decisiones políticas importan

La OIT subraya que el impacto más generalizado de la IA generativa probablemente se producirá en la calidad del empleo más que en su cantidad. La IA generativa puede

modificar tareas, intensificar cargas de trabajo, aumentar la supervisión o reducir la autonomía. Pero si se diseña e implementa de manera responsable, también puede mejorar las condiciones de trabajo, aumentar la productividad y favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

“Las decisiones que se tomen hoy determinarán si la IA generativa se convierte en una fuerza para una mayor igualdad o en un factor que consolide las brechas existentes”, señala la nota. Incorporar la igualdad de género en el diseño, el despliegue y la gobernanza de la IA generativa es esencial, junto con abordar la segregación ocupacional, ampliar el acceso de las mujeres a las competencias y garantizar su representación en los empleos relacionados con la IA.

“El impacto de la inteligencia artificial generativa en los empleos de las mujeres no está predeterminado”, afirmó Janine Berg, economista principal del Departamento de Investigación y coautora del informe. “Con las políticas adecuadas, el diálogo social y un diseño sensible al género, podemos evitar reforzar la discriminación existente”.

Instituciones sólidas del mercado laboral y el diálogo social son fundamentales en este proceso. Al involucrar a gobiernos, empleadores y trabajadores en la forma en que se introduce la IA generativa en el trabajo, el cambio tecnológico puede apoyar el trabajo decente y promover un futuro del trabajo más inclusivo para todas las personas.

2.2. Día Internacional de la Mujer 2026

Convertir los compromisos en acción para las mujeres en el trabajo

Con motivo del Día Internacional de la Mujer, Gilbert F. Houngbo hace un llamado a una acción urgente para que los derechos de las mujeres en el trabajo se hagan realidad. El Director General de la Organización Internacional del Trabajo subraya la necesidad de cerrar la brecha salarial de género, garantizar lugares de trabajo seguros y libres de violencia y acoso, reforzar la protección de la maternidad y ampliar los sistemas de cuidados para que todas las mujeres puedan trabajar con dignidad e igualdad.

8 de marzo de 2026

En este Día Internacional de la Mujer, la Organización Internacional del Trabajo reafirma un compromiso claro: los derechos de las mujeres en el trabajo deben hacerse plenamente realidad, en la ley, en la práctica y en todos los lugares de trabajo.

La igualdad de género no se logrará solo con promesas. Requiere acción.

La brecha salarial de género debe cerrarse. Los lugares de trabajo deben ser seguros y estar libres de violencia y acoso.

Una sólida protección de la maternidad es un derecho. Las personas trabajadoras con responsabilidades familiares deben contar con apoyo. Los sistemas de cuidados deben permitir que todas las personas puedan acceder al mercado laboral, permanecer en él y progresar.

El acceso a la justicia es fundamental. Las mujeres deben poder organizarse, reclamar sus derechos y ser escuchadas.

Las normas internacionales del trabajo ofrecen un marco sólido para hacerlo posible. Establecen principios claros sobre la libertad de asociación, la no discriminación, la igualdad salarial, la protección de la maternidad, la seguridad y la salud, y la protección frente a la violencia y el acoso.

La igualdad de género en el trabajo es esencial. Es una cuestión de derechos. Es una cuestión de justicia. También tiene sentido desde el punto de vista económico.

Las sociedades son más fuertes y las economías más resilientes cuando las mujeres pueden contribuir plenamente.

Hoy debemos dar un paso más y convertir los compromisos en resultados.

Necesitamos urgencia.

Necesitamos rendición de cuentas.

Necesitamos más acción, ahora, para que cada mujer, en todas partes, pueda trabajar con dignidad e igualdad.

2.3. Día Internacional de la Mujer 2026

La igualdad de género requiere políticas de protección social en materia de salud que sean inclusivas y reactivas

Un nuevo informe de políticas de la OIT destaca que el género debe ser una consideración fundamental en el diseño y la implementación de los planes de protección social en materia de salud.

2 de marzo de 2026

GINEBRA (Noticias de la OIT) – Una nueva nota de políticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestra que la protección social en materia de salud es fundamental para garantizar el acceso efectivo de las mujeres a una atención sanitaria de calidad y apoyar la seguridad de sus ingresos durante la enfermedad y la maternidad.

La nota, titulada [*Social health protection for gender equality*](#), se publicó en el marco del Día Internacional de la Mujer y ofrece orientaciones prácticas para el diseño de políticas de protección social en materia de salud que beneficien a las mujeres.

El Día Internacional de la Mujer de este año —bajo el lema *Derechos. Justicia. Acción. Para TODAS las mujeres y niñas* — llega en un momento clave, ya que los retrocesos en el acceso a los servicios de salud y reproductivos afectan a las mujeres en varios países, y muchas mujeres siguen enfrentándose a obstáculos para acceder a la atención esencial sin dificultades, a pesar de los avances en la ampliación de la cobertura sanitaria en algunas partes del mundo.

La nueva nota de la OIT sostiene que las políticas de protección social y salud deben situar la igualdad de género en el centro de sus prioridades para proteger los derechos de las mujeres y obtener resultados significativos para las mujeres y las niñas de todo el mundo.

La seguridad social y la salud son derechos humanos fundamentales. Sin embargo, incluso en los casos en que las leyes y reglamentos garantizan la igualdad de acceso a la atención sanitaria para mujeres y hombres, las desigualdades en el mercado laboral contribuyen a que, en la práctica, las mujeres no se beneficien de la misma protección. Las mujeres asumen una parte desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado, tienen más probabilidades que los hombres de trabajar en el sector informal en muchas partes del mundo y ganan salarios más bajos, factores que pueden limitar su acceso efectivo a la protección social en materia de salud y que influyen en las diferencias de resultados sanitarios.

Reconociendo estas realidades, la nota de políticas de la OIT insta a que el género sea una consideración fundamental en el diseño y la aplicación de las políticas y los planes de protección social en materia de salud. Este objetivo incluye la formulación de paquetes de prestaciones que reflejen las necesidades de salud de las mujeres a lo largo del ciclo de vida, la prestación de servicios de calidad cerca de los lugares de residencia de las mujeres y el fortalecimiento de las medidas de protección financiera basadas en una amplia mutualización de riesgos. Al responder tanto a las necesidades sanitarias específicas de las mujeres como a los determinantes sociales de la salud, la protección social en materia de salud puede desempeñar un papel fundamental en la promoción de la igualdad de género en términos de acceso a los servicios sanitarios y de resultados en materia de salud.

Las políticas de protección social deben apoyar a las mujeres en todas las etapas de la vida, incluyendo la atención a sus necesidades durante la maternidad y más allá. En la vejez, por ejemplo, muchas mujeres se enfrentan a mayores riesgos de pobreza, mala salud y necesidades de cuidados insatisfechas debido a menores ingresos a lo largo de su vida y a las diferencias en las pensiones. Además, la nota aborda cómo la armonización de la protección social con las políticas de seguridad de ingresos y de cuidados puede proporcionar una protección sólida, contribuyendo a promover la dignidad y el bienestar a lo largo de la vida de las mujeres.

2.4. Igualdad de género

Hacia la equidad salarial: leyes, salarios, políticas de cuidado y diálogo

social son clave para lograr la equidad salarial

Una nueva guía de la OIT muestra que un enfoque audaz e inclusivo de toda la sociedad es el camino para abordar las persistentes brechas salariales de género.

4 de marzo de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – La brecha salarial global de género sigue siendo alta a pesar de décadas de compromisos y solo puede cerrarse mediante acciones coordinadas y políticas deliberadas, según revela una nueva publicación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

La guía, titulada *Hacia la equidad salarial: una respuesta integral a la brecha salarial de género*, propone una nueva Teoría del Cambio y un Modelo de Intervención basado en acciones coordinadas y políticas deliberadas orientadas a generar cambios reales en los salarios y la vida laboral de las mujeres.

Los hallazgos muestran que las leyes e instituciones, las políticas salariales, la transparencia salarial, la evaluación objetiva de los puestos, el diálogo social, la inspección laboral,

la protección social, las políticas de cuidado y las acciones concretas son esenciales para abordar los estereotipos de género y reducir la brecha salarial.

A nivel mundial, las mujeres con empleo asalariado ganan en promedio un 20 % menos que los hombres, con brechas aún mayores para mujeres con hijos, mujeres en trabajos informales, mujeres con discapacidad y mujeres migrantes. Al mismo tiempo, poderosas transformaciones –desde la digitalización y la inteligencia artificial hasta el cambio demográfico y las crecientes necesidades de cuidado– están remodelando los mercados laborales, con el potencial de ampliar las desigualdades o contribuir a cerrarlas.

Basada en la [*Guía de Igualdad Salarial*](#) de la OIT de 2013, la nueva publicación presenta un enfoque integral de “toda la sociedad” para alcanzar la igualdad salarial por trabajo de igual valor.

La guía refleja los cambios en el panorama de políticas desde 2013 y abarca la rápida expansión de las leyes de transparencia salarial, nuevas herramientas de evaluación objetiva de puestos, el creciente papel de la tecnología y los vínculos más fuertes entre la equidad salarial y las políticas de salario mínimo y salario digno. Adopta una perspectiva de ciclo de vida, mostrando cómo el trabajo de cuidado no remunerado, las interrupciones de carrera y el trabajo a tiempo parcial se acumulan en salarios más bajos y en una brecha de pensiones

de género. También pone mayor énfasis en el trabajo informal y en las formas de discriminación interseccional.

La guía, disponible en varios idiomas, está dirigida principalmente a gobiernos, organizaciones de empleadores y organizaciones de trabajadores, pero también es útil para un público más amplio. Combinando datos, análisis jurídico, orientación de políticas e “instantáneas de práctica” de distintos países, constituye una referencia y manual de cambio para audiencias más amplias.

Hacia la equidad salarial surgió del trabajo de la Coalición Internacional por la Igualdad Salarial (EPIC), iniciativa global de múltiples partes interesadas coordinada por la OIT, la OCDE y ONU Mujeres. Muchas de las prácticas más actualizadas destacadas en la guía provienen de miembros de EPIC, que compartieron ejemplos concretos de leyes, medidas de transparencia salarial, herramientas de evaluación de puestos y políticas salariales que ya están marcando la diferencia.

Un llamado a la acción inmediata

Hacia la equidad salarial también es un llamado a compromisos globales más fuertes, nuevas herramientas de política y una mayor atención pública, para crear las condiciones adecuadas que permitan lograr la equidad salarial. La guía subraya que la igualdad salarial por trabajo de igual valor es un principio y derecho fundamental en el trabajo, así como una necesidad económica y social que beneficia a todas las personas.

La guía fue desarrollada con el generoso apoyo del Gobierno de Francia, Ministerio de Trabajo, Salud, Solidaridad y Familias, en el marco de la Alianza Francia–OIT.

2.5. IA generativa: Mayores riesgos laborales para las mujeres

Un nuevo informe de la OIT concluye que las mujeres enfrentan mayores riesgos, ya que se concentran en tareas más propensas a la automatización y siguen estando infrarrepresentadas en los campos de la tecnología y la ciencia.

5 de marzo de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – La inteligencia artificial generativa (IA generativa) está transformando el mundo del trabajo, con potencial para impulsar la productividad, favorecer la creación de empleo y mejorar la calidad del trabajo, pero sus efectos distan mucho de ser neutrales desde el punto de vista de género. Una nueva nota de investigación de la Organización Internacional del Trabajo advierte de que la IA generativa afectará más a los empleos de las mujeres que a los de los hombres, ya que las ocupaciones dominadas por mujeres tienen casi el doble de probabilidades de estar expuestas a esta tecnología.

La nota, titulada [*Gen AI, occupational segregation and gender equality in the world of work*](#), muestra que las mujeres están desproporcionadamente expuestas a la IA generativa por tres

razones principales: están sobrerrepresentadas en los empleos más susceptibles de automatización; siguen estando infrarrepresentadas en las ocupaciones relacionadas con la IA y en los campos de la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM); y los propios sistemas de IA a menudo reflejan y reproducen los sesgos de género arraigados en las sociedades.

Mujeres concentradas en empleos de alto riesgo

En los países con datos disponibles, las ocupaciones dominadas por mujeres tienen casi el doble de probabilidades de estar expuestas a la IA generativa que aquellas dominadas por hombres, señala el estudio. Alrededor del 29 % de las ocupaciones dominadas por mujeres están expuestas a la IA generativa, frente a solo el 16 % de las ocupaciones dominadas por hombres. La diferencia es aún más marcada cuando se analizan los niveles más altos de riesgo de automatización: el 16 % de las ocupaciones dominadas por mujeres se sitúan en las categorías de mayor exposición, frente a apenas el 3 % de las dominadas por hombres.

Estos riesgos están estrechamente vinculados a la segregación ocupacional. Las mujeres se concentran en gran medida en funciones administrativas y de apoyo empresarial, como secretarías, recepcionistas, personal de nómina y asistentes contables, donde muchas tareas son rutinarias y codificables y, por tanto, presentan mayor riesgo de sustitución por la IA

generativa. Por el contrario, los hombres están más representados en la construcción, la manufactura y los oficios manuales, donde las tareas son menos fácilmente automatizables.

A nivel nacional, las mujeres están más expuestas a la IA generativa que los hombres en el 88 % de los países analizados. En varias economías, más del 40 % del empleo femenino está expuesto a la IA generativa, entre ellas Suiza, el Reino Unido y Filipinas, así como pequeños Estados insulares en desarrollo del Caribe y el Pacífico. En los países de ingresos altos en conjunto, el 41 % de los empleos están expuestos a la IA generativa, frente a solo el 11 % en los países de ingresos bajos, lo que refleja diferencias en las estructuras ocupacionales y en la preparación digital.

“La inteligencia artificial generativa no está entrando en un mercado laboral neutral”, afirmó Anam Butt, coautora de la investigación de la OIT. “Las normas sociales discriminatorias, la desigual distribución de las responsabilidades de cuidado y las políticas económicas y laborales que no abordan plenamente las necesidades de mujeres y hombres siguen determinando quién accede a qué ocupaciones y en qué condiciones. Como resultado, las mujeres se concentran en ocupaciones con mayor probabilidad de estar expuestas a la automatización y siguen estando infrarrepresentadas en los empleos relacionados con la IA, afrontando mayores riesgos

pero menos oportunidades derivadas de este cambio tecnológico”.

Excluidas de las oportunidades de la IA

Si bien se espera que la IA generativa impulse el crecimiento del empleo en sectores intensivos en tecnología, las mujeres siguen estando en gran medida excluidas de estas oportunidades. A nivel mundial, las mujeres representaban solo alrededor del 30 % de la fuerza laboral en IA en 2022, apenas cuatro puntos porcentuales más que en 2016. También están infrarrepresentadas en los empleos STEM en general, especialmente en campos de alta demanda como la ingeniería y el desarrollo de software.

Este desequilibrio tiene consecuencias. Cuando las mujeres están ausentes de los empleos relacionados con la IA y de los puestos de toma de decisiones, es menos probable que se beneficien de nuevas oportunidades de empleo y del desarrollo de competencias. Al mismo tiempo, las empresas pierden talento, diversidad e innovación.

Tecnología moldeada por la sociedad

La nota subraya que la IA generativa, como las tecnologías que la precedieron, no es neutral. Las tecnologías se diseñan, entrenan y despliegan dentro de estructuras sociales y económicas existentes y, por tanto, pueden reproducir sesgos y

discriminación. La infrarrepresentación de las mujeres en el desarrollo y la adopción de la IA aumenta el riesgo de tecnologías sesgadas por género. Se ha demostrado que los sistemas de IA entrenados con datos sesgados o incompletos pueden perjudicar a las mujeres en procesos de contratación, decisiones salariales, evaluación crediticia y acceso a servicios. Estos riesgos se agravan para las mujeres que enfrentan formas múltiples e interseccionales de discriminación, incluso por motivos de raza, origen étnico, discapacidad o estatus migratorio. Sin salvaguardias, la IA generativa puede amplificar estas desigualdades a gran escala.

Las decisiones políticas importan

La OIT subraya que el impacto más generalizado de la IA generativa probablemente se producirá en la calidad del empleo más que en su cantidad. La IA generativa puede modificar tareas, intensificar cargas de trabajo, aumentar la supervisión o reducir la autonomía. Pero si se diseña e implementa de manera responsable, también puede mejorar las condiciones de trabajo, aumentar la productividad y favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal.

“Las decisiones que se tomen hoy determinarán si la IA generativa se convierte en una fuerza para una mayor igualdad o en un factor que consolide las brechas existentes”, señala la nota. Incorporar la igualdad de género en el diseño, el despliegue y la gobernanza de la IA generativa es esencial,

junto con abordar la segregación ocupacional, ampliar el acceso de las mujeres a las competencias y garantizar su representación en los empleos relacionados con la IA.

“El impacto de la inteligencia artificial generativa en los empleos de las mujeres no está predeterminado”, afirmó Janine Berg, economista principal del Departamento de Investigación y coautora del informe. “Con las políticas adecuadas, el diálogo social y un diseño sensible al género, podemos evitar reforzar la discriminación existente”.

Instituciones sólidas del mercado laboral y el diálogo social son fundamentales en este proceso. Al involucrar a gobiernos, empleadores y trabajadores en la forma en que se introduce la IA generativa en el trabajo, el cambio tecnológico puede apoyar el trabajo decente y promover un futuro del trabajo más inclusivo para todas las personas.

2.6. Normas internacionales del trabajo

Los expertos de la OIT publican un estudio general sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia

Estudio General relativo a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

9 de marzo de 2026

El empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia

Estudio General relativo a la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205)

GINEBRA (Noticias OIT) – La Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) publica anualmente un Estudio General exhaustivo sobre la legislación y la práctica nacionales de los Estados Miembros, sobre un tema elegido por el Consejo de Administración. En el contexto de múltiples crisis interrelacionadas, el Estudio General de 2026 examina enfoques y medidas para promover la paz y la resiliencia a través del empleo y el trabajo decente. Se centra en 1) los enfoques estratégicos establecidos en la Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm. 205); y 2) las medidas sugeridas en ámbitos clave relacionados con el trabajo (diálogo social, legislación laboral e instituciones del mercado de trabajo, empleo y generación de ingresos, educación, formación y orientación profesionales, y protección social). El Estudio General también aborda la importancia de medidas específicas para los grupos especialmente afectados por las crisis (incluidos los migrantes, los refugiados y los repatriados, los desplazados internos, las personas que hayan estado relacionada con las fuerzas armadas o con grupos combatientes, los pueblos indígenas y tribales, las mujeres, los

niños, los jóvenes y las personas con discapacidad). Al hacerlo, destaca las buenas prácticas, identifica las áreas de progreso y subraya la continua relevancia de la Recomendación núm. 205 como instrumento rector para los mandantes de la OIT y la Oficina.

2.7. 19 de marzo de 2026

Relaciones laborales y diálogo social, economía informal, Renta laboral, NEET, Indicadores de los ODS sobre el mercado laboral, Protección social, Trabajadores pobres

El mundo del trabajo y la Agenda 2030: un balance tras diez años

Cuando el mundo adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible hace una década, se comprometió a alcanzarlos todos para 2030. A menos de cinco años de ese plazo, los datos de la OIT muestran que aún queda mucho por hacer si queremos cumplir esa promesa.

Hace una década, el mundo adoptó los Objetivos de Desarrollo Sostenible con una promesa ambiciosa: para 2030, nadie se quedaría atrás. A menos de cinco años de la fecha límite, los últimos datos de la OIT ofrecen un panorama desigual. En varios frentes, los avances han sido lentos, desiguales o se han estancado por completo. Esto es lo que revelan las cifras.

El empleo no basta para salir de la pobreza

En 2025, 284 millones de trabajadores —el 7,9 % de la población activa mundial— vivían en condiciones de pobreza extrema, con ingresos inferiores a 3 dólares (PPA) al día. La persistencia de la pobreza laboral pone de manifiesto que la ocupación no garantiza la seguridad económica.

La tasa mundial ha descendido en 3,1 puntos porcentuales desde 2015, pero las disparidades regionales siguen siendo considerables. En el África subsahariana y los países menos adelantados (PMA), alrededor del 40 % de los trabajadores siguen siendo trabajadores pobres, apenas 2 puntos porcentuales por debajo de los niveles de 2015. En los países en desarrollo sin litoral (PDSL) y Oceanía, casi una de cada tres personas empleadas vive en la pobreza extrema.

La situación de los jóvenes es especialmente grave. Los jóvenes de entre 15 y 24 años tienen más del doble de probabilidades que los adultos de ser trabajadores en situación de pobreza. En el África subsahariana, casi la mitad de los jóvenes con empleo entran en esta categoría, lo que pone de manifiesto que el acceso a la ocupación una condición necesaria, pero insuficiente, para salir de la pobreza.

Más de la mitad de los trabajadores del mundo siguen trabajando en el sector informal

En 2025, el 57,9 % de la población activa mundial trabajaba en la ocupación informal, una cifra prácticamente sin cambios respecto al 57,4 % registrado en 2015. En los países menos adelantados, la informalidad se sitúa en el 88,6 %, lo que supone un

descenso apenas marginal con respecto al 90,0 % de hace una década. En el África subsahariana se sitúa en el 87,6 %; en Asia Central y Asia Meridional, en el 83,9 %.

la ocupación informal la ocupación implicar la ausencia de protección social, garantías jurídicas, bajas por enfermedad y otras la ocupación habituales la ocupación . La escasa variación de estas cifras a lo largo de la década pone de manifiesto el carácter estructural de la informalidad en muchos mercados laborales.

Las mujeres ganan menos, ocupan menos puestos de liderazgo y las desigualdades persisten

Si se analizan conjuntamente, estos dos indicadores ofrecen una imagen coherente de la situación de las mujeres en el mundo laboral.

En 2025, las mujeres percibieron el 52,4 % de los ingresos laborales totales de los hombres a nivel mundial, frente al 49,4 % registrado en 2015.

Esta brecha refleja las diferencias salariales, pero también la ocupación menores la ocupación entre la población femenina y su concentración en sectores y puestos de trabajo peor remunerados.

Concretamente, entre los trabajadores por cuenta ajena, las mujeres ganaban de media 78 céntimos por cada dólar que ganaban los hombres al año.

Por otra parte, aunque representaban el 40,1 % de la ocupación, las mujeres ocupaban el 30,5 % de los puestos directivos a nivel mundial en 2025, frente al 26,9 % registrado en 2015. Al ritmo actual de cambio, la paridad de género en los puestos directivos sigue siendo una perspectiva lejana. En Asia Central y

Meridional, la proporción de mujeres en puestos directivos se redujo a lo largo de la década, pasando del 15,1 % en 2015 al 11,6 % en 2025. En Asia Occidental y el Norte de África, las mujeres ocupan menos de uno de cada cinco puestos directivos.

Entre los factores que contribuyen a ello se encuentran el acceso desigual a la educación y la formación, la carga desproporcionada que supone trabajo de cuidado no remunerado, la opacidad salarial y la débil aplicación de los marcos normativos contra la discriminación.

Uno de cada cinco jóvenes se encuentra en situación de inactividad y la proporción vuelve a aumentar

La proporción mundial de jóvenes que no la ocupación ni la ocupación(NEET) aumentó ligeramente, pasando del 19,9 % en 2024 al 20,0 % en 2025, y se prevé que alcance el 20,2 % en 2027. Esto se produce tras el mínimo reciente del 19,7 % registrado en 2023, y la tendencia ahora va en la dirección equivocada.

Detrás de la cifra global, 4 millones de jóvenes más se vieron abocados a la situación de «ni-ni» solo en 2025. En Asia Occidental y el norte de África, más de uno de cada cuatro jóvenes se encuentra en situación de «ni-ni». La exclusión temprana y prolongada de la ocupación educación se asocia con efectos negativos a largo plazo en las trayectorias profesionales.

Las mujeres jóvenes se ven afectadas de manera desproporcionada. A nivel mundial, tienen el doble de probabilidades que los hombres jóvenes de encontrarse en situación de inactividad. En Asia

Central y Meridional, esa proporción se eleva a cuatro a uno.

La mitad de la población mundial carece de protección social, lo que deja atrás a miles de millones de personas

Por primera vez, más de la mitad de la población mundial (el 52,4 %) está cubierta por al menos una prestación de protección social, frente al 42,8 % registrado en 2015. A pesar de este avance, 3 800 millones de personas siguen sin ningún tipo de protección.

La cobertura varía considerablemente según el nivel de ingresos. Los países de ingresos altos se acercan a la cobertura universal, con un 85,9 %, mientras que los países de ingresos medios-altos se sitúan en el 71,2 %. Los países de ingresos bajos, sin embargo, solo alcanzan el 9,7 %, una cifra que apenas ha variado desde 2015, y los países de ingresos medios-bajos cubren al 32,4 % de su población.

Las diferencias son marcadas en determinados grupos. Solo el 28,2 % de los niños de todo el mundo recibe prestaciones familiares o por hijos. Apenas el 16,7 % de las personas desempleadas recibe la desocupación. La cobertura efectiva de las mujeres es inferior a la de los hombres (50,1 % frente a 54,6 %). Los países de bajos ingresos destinan solo el 2,0 % del PIB a la protección social, frente al 24,9 % de los países de altos ingresos.

La participación del trabajo en la economía se está reduciendo

Una tendencia menos visible, pero de graves consecuencias: la parte del PIB que se destina a los trabajadores —en lugar de al capital— ha disminuido. La participación mundial de los ingresos del trabajo se redujo del 53,0 % en 2015 al 52,6 % en 2025, lo que equivale a unos 196 dólares estadounidenses (PPA) menos por trabajador al año.

Los ingresos del trabajo constituyen la principal fuente de sustento para la mayoría de los hogares. Cuando las ganancias de productividad benefician de manera desproporcionada al capital en lugar de a los salarios, la distribución del crecimiento se vuelve más desigual. El descenso fue más acusado en 2023, durante el periodo inflacionista posterior a la pandemia. Los datos más recientes apuntan a una recuperación parcial, ya que los salarios reales han comenzado a recuperarse en algunas regiones, aunque la tendencia de la última década sigue siendo de una erosión moderada.

El cumplimiento de los derechos laborales se ha deteriorado

El indicador 8.8.2 de los ODS mide el cumplimiento nacional de los derechos de libertad de asociación y de negociación colectiva en una escala del 0 (cumplimiento total) al 10 (incumplimiento total). La media ponderada mundial se situó en 4,83 en 2024, lo que supone una ligera mejora con respecto al 4,88 de 2023, impulsada en gran medida por los avances registrados en un pequeño número de países con una amplia población activa, entre los que se incluyen

Bangladesh, Indonesia y Filipinas. Sin embargo, el panorama de la última década es menos alentador: la media ponderada ha empeorado un 6,4 % desde 2015 y, según la medida no ponderada, que refleja mejor el alcance y la gravedad de las violaciones, el deterioro alcanza el 12,9 %.

Entre 2023 y 2024, las condiciones mejoraron en el 11 % de los países y empeoraron en el 9 %, pero se mantuvieron sin cambios en el 80 %. En cuanto a las regiones, Asia Oriental y el Sudeste Asiático siguen registrando los peores resultados en general, mientras que América Latina y el Caribe han experimentado el mayor deterioro desde 2015, seguidos de Europa y América del Norte. Los países menos adelantados experimentaron la mayor erosión de todos los grupos de ingresos a lo largo de la década, aunque registraron una pequeña mejora entre 2023 y 2024. Cuando estos derechos se debilitan, también lo hace el diálogo social que sustenta la formulación de políticas inclusivas, la igualdad salarial y una mayor estabilidad económica.

Acerca de los ODS y el papel de la OIT

La Agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible fueron aprobados por la Asamblea General de las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal a la acción para acabar con la pobreza, proteger el planeta y garantizar la paz y la prosperidad para todos, con el compromiso de que nadie se quedara atrás.

En su calidad de organismo custodio, la OIT presenta anualmente a las Naciones Unidas un informe sobre 14 indicadores de los ODS correspondientes a cinco

objetivos. Muchos de ellos se enmarcan en el Objetivo 8, cuyo fin es promover un crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, la ocupación pleno y productivo la ocupación el trabajo decente para todos.

Lo que nos revelan los datos en su conjunto

En conjunto, estos indicadores reflejan los retos interrelacionados que afectan a los mercados laborales. La pobreza laboral, la economía informal, las brechas de género en materia de remuneración y liderazgo, la exclusión de los jóvenes, la protección social insuficiente, la disminución de la participación de los ingresos del trabajo y el debilitamiento de la protección de los derechos laborales no son fenómenos aislados. Una mujer joven con un empleo informal en el África subsahariana se ve afectada por varias de estas estadísticas al mismo tiempo.

A menos de cinco años de que finalice el plazo, la trayectoria de varios indicadores durante la última década apunta más bien en dirección opuesta a los objetivos de 2030 que hacia ellos. Queda por ver cómo se desarrollarán los últimos años de la era de los ODS.

2.8. El Consejo de Administración de la OIT

celebrará su 356ª reunión

El Consejo de Administración de la OIT se reunirá en Ginebra del 23 de marzo al 2 de abril de 2026 para examinar cuestiones clave de política y la evolución

en los países en el marco de los procedimientos de control de la OIT.

18 de marzo de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – El [Consejo de Administración](#) de la Organización Internacional del Trabajo celebrará su 356ª reunión en la sede de la OIT en Ginebra del 23 de marzo al 2 de abril de 2026.

El orden del día incluirá debates sobre [*La OIT en un entorno multilateral cambiante: Hacia una mayor eficacia y eficiencia*](#), incluido un informe actualizado sobre la situación financiera de la OIT y los avances en la aplicación de las medidas de reforma.

El Consejo de Administración también examinará la [*Estrategia de la OIT de Cooperación para el Desarrollo 2026–2029*](#), en la que se define el enfoque de la organización en materia de asociaciones y cooperación para el desarrollo en apoyo de las prioridades del trabajo decente.

Los miembros analizarán asimismo posibles iniciativas que complementen el acervo de normas internacionales del trabajo con el fin de garantizar el trabajo decente en las cadenas de suministro, como parte de los esfuerzos en curso para reforzar la

protección de los trabajadores y promover una conducta empresarial responsable en las cadenas mundiales de suministro.

Además, el Consejo de Administración examinará la aplicación de la estrategia para eliminar la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. La estrategia de seis años, aprobada en 2019, concluyó en diciembre de 2025, y el debate permitirá evaluar los progresos realizados y considerar las próximas etapas.

Asimismo, el Consejo de Administración analizará la evolución en determinados países, incluidos los seguimientos relativos a la aplicación de resoluciones relacionadas con Belarús, Myanmar, Venezuela, Bangladesh, Nicaragua, Arabia Saudita y Chile.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo. Se reúne tres veces al año, en marzo, junio y noviembre, para adoptar decisiones sobre las políticas de la OIT, el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y el Programa y Presupuesto de la OIT.

2.9. 100 millones de personas más acceden a la protección social con el apoyo de la OIT

Durante la última década, la Organización Internacional del Trabajo ha apoyado a los países a ampliar la protección social a través de su Programa mundial de referencia sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos.

19 de marzo de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – Desde su puesta en marcha en 2016, el [Programa mundial de referencia de la Organización Internacional del Trabajo \(OIT\) sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos](#) ha prestado apoyo a países de todas las regiones con el fin de ampliar la protección social a más de 100 millones de personas adicionales. Gracias a la asistencia técnica prestada a los Estados miembros, la OIT ha contribuido a reforzar los sistemas nacionales de protección social para que ofrezcan una protección adecuada a lo largo de todo el ciclo de vida, al tiempo que ha apoyado transiciones justas ante los retos nuevos y emergentes.

Los avances logrados en el marco del programa fueron destacados por los Estados miembros de la OIT durante la [reunión de socios para el desarrollo del Programa de referencia mundial para el establecimiento de pisos de protección social para todos](#), celebrada el 19 de marzo.

Durante su segunda fase (2021-2025), el Programa de referencia ha contribuido a ampliar la cobertura, la adecuación y la integralidad de la protección social a más de 84 millones de personas, superando con creces su objetivo de 60 millones. Solo en 2025, cerca de 29 millones de personas se beneficiaron de una mejor cobertura de protección social gracias al apoyo técnico del programa.

«Esto demuestra que la estrategia del Programa, orientada a establecer sistemas de protección social sólidos, ha dado sus frutos, haciendo que la protección social sea, poco a poco, más sostenible, universal, integral y adecuada», destacó Sangheon Lee, Subdirector General de Empleo y Protección Social, “*ad interim*”, OIT, durante la sesión inaugural de alto nivel.

Operando en 50 países prioritarios y 16 áreas temáticas, el Programa ha superado con creces su objetivo, al apoyar 180 cambios institucionales —

desde la aprobación de nuevas leyes sobre protección social hasta la reforma de los regímenes y el fortalecimiento de los sistemas de administración.

Los resultados a nivel nacional ilustran estos avances. En Uzbekistán, la aprobación de la Ley «sobre el seguro social estatal» amplió la cobertura legal de las prestaciones por maternidad y enfermedad a más de 6 millones de trabajadores y trabajadoras. En Surinam, la ratificación del Convenio núm. 102 reafirmó el compromiso del país con la protección social para todos, compromiso que también se refleja en su nueva estrategia nacional de protección social.

En la República Democrática Popular Lao, la Organización de la Seguridad Social lanzó su primera aplicación móvil con el fin de reforzar la gestión administrativa y la comunicación, mientras que la creación de una unidad de inspección de la seguridad social ha permitido mejorar la tasa de cumplimiento en Vientiane —medidas que deberían permitir ampliar la cobertura a 2,5 millones de trabajadores. En Angola, el gasto público dedicado a la protección social ha aumentado hasta superar el 6 por ciento del presupuesto nacional, frente a poco más del 3,5 por ciento en 2021.

« Aunque que todavía nos queda un largo camino por recorrer, es con gran orgullo que comparto que, gracias al apoyo de la OIT, más del 10 por ciento de la población cuenta ahora con al menos una prestación de protección social », afirmó Pedro José Filipe, Secretario de Estado de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Administración Pública, Trabajo y Seguridad Social de Angola.

El programa de referencia entra ahora en su tercera fase (2026-2030). Construyendo sobre los resultados obtenidos en el pasado, seguirá ampliando y reforzando los sistemas nacionales de protección social en 40 países prioritarios, apoyándose en un diálogo social inclusivo y guiado por las normas internacionales de seguridad social. Asimismo, hará mayor hincapié en la coherencia de las políticas, promoviendo una mayor armonización entre la protección social y las políticas económicas, laborales, presupuestarias y climáticas, con el fin de maximizar los beneficios sociales y económicos y posicionar la protección social como un catalizador esencial de las transiciones justas.

« Para la Unión Europea, sigue siendo esencial continuar fortaleciendo la cooperación con la OIT y con los países socios para avanzar en nuestro

objetivo común de protección social universal para todos. ... El Programa de referencia de la OIT en su fase III está plenamente alineado con la estrategia *Global Gateway* de la Unión Europea, reconociendo que la transformación económica y el desarrollo social deben ir de la mano para generar un círculo virtuoso», subrayó Laure Rogès, Responsable del equipo de Protección Social, Desigualdades y Personas con Discapacidad, Dirección General de Asociaciones Internacionales, Comisión Europea.

« El Programa de referencia de la OIT es esencial para construir sistemas de protección social a lo largo del ciclo de vida que estén firmemente arraigados en las políticas gubernamentales y en el diálogo social, y que tengan impactos duraderos en las personas, aunque no se trate de un proceso que ocurra rápidamente», explicó Paula Nolan, Responsable de Políticas de Protección Social, Departamento de Asuntos Exteriores y Comercio de Irlanda.

Para alcanzar estos objetivos, será fundamental reforzar las alianzas estratégicas —en particular a través del Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social para las Transiciones Justas—, actuar de forma coordinada (“Una ONU”) en materia de protección social, intensificar la colaboración con

las organizaciones de trabajadores y de empleadores, y promover las inversiones en protección social en colaboración con las instituciones financieras internacionales.

La reunión anual de los socios para el desarrollo del Programa de Referencia reunió representantes de gobiernos, así como de organizaciones de trabajadores y de empleadores. Los participantes hicieron un balance de los avances logrados hasta la fecha, debatieron sobre la orientación estratégica de la tercera fase del programa y examinaron las formas de acelerar los progresos hacia la protección social universal de aquí a 2030.

Para obtener más información, en particular sobre los resultados detallados por país, consulte la [página web del programa de referencia](#), así como el [informe sobre la segunda fase \(2021-2025\)](#) y la [estrategia para la tercera fase \(2026-30\)](#).

2.10. Reunión de la OIT adopta las primeras directrices mundiales sobre los derechos laborales de los deportistas profesionales

Expertos tripartitos acuerdan medidas para promover los principios y derechos fundamentales en el trabajo y prevenir la violencia y el acoso en el deporte profesional.

18 de marzo de 2026

© Alioune Ndiaye / ILO

GINEBRA (OIT Noticias) – Expertos de gobiernos, empleadores y trabajadores del sector del deporte han adoptado nuevas [directrices para la promoción de los principios y derechos fundamentales en el trabajo y la prevención y eliminación de la violencia y el acoso con respecto a los deportistas profesionales.](#)

Adoptadas el 6 de marzo tras cinco días de intensos debates tripartitos en la Organización Internacional del Trabajo (OIT), estas primeras directrices tienen como objetivo promover los derechos laborales fundamentales de los deportistas profesionales en

todo el mundo. Su adopción representa un paso importante en los esfuerzos de la OIT por promover el trabajo decente y reforzar la protección en el mundo del deporte.

Las nuevas directrices se basan en los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo: la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio; la abolición efectiva del trabajo infantil; la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación; y un entorno de trabajo seguro y saludable.

“Estas Directrices constituyen un paso importante para reconocer a los deportistas profesionales como trabajadores y para establecer cómo se aplican a ellos los principios y derechos fundamentales en el trabajo en un sector marcado por grandes diferencias entre países y tipos de deporte”, afirmó Nikola Gillhoff, Embajador y Representante Permanente Adjunto de Alemania ante las Naciones Unidas y Presidente de la reunión.

“Esta reunión ha demostrado que un diálogo social tripartito eficaz puede generar herramientas prácticas, especialmente en sectores emergentes y en contextos laborales complejos y diversos”, señaló Frank

Hagemann, Director del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT. “Las Directrices constituyen una contribución importante para definir cómo las normas laborales pueden mejorar las condiciones y fomentar el crecimiento del deporte profesional.”

Las directrices fueron adoptadas tras debates entre expertos de los ministerios de Trabajo y Deporte, empleadores del sector deportivo y organizaciones sindicales que representan a deportistas de diversas disciplinas.

Establecen medidas prácticas sobre cuestiones como la protección de los deportistas menores de edad, la prevención de la trata de personas en la contratación de deportistas, la lucha contra todas las formas de discriminación en el deporte y la gestión de los riesgos en materia de seguridad y salud en el trabajo, incluida la violencia y el acoso dentro y fuera del terreno de juego.

Las directrices se someterán al Consejo de Administración en noviembre de 2026 para su aprobación con miras a su difusión.

2.11. La seguridad y la salud en el trabajo forestal, en el punto de mira del Día Internacional de los

Bosques de 2026

En Brasil, la OIT está mejorando la seguridad y la salud en el trabajo y reforzando el diálogo social en el sector forestal.

18 de marzo de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – Los bosques son importantes fuentes de empleo y medios de vida para millones de personas en todo el mundo, y sustentan la gestión forestal sostenible, la producción maderera y la protección de los ecosistemas y la biodiversidad. Sin embargo, la silvicultura sigue siendo uno de los sectores más peligrosos del mundo, en el que muchos trabajadores se enfrentan a importantes carencias en materia de trabajo decente, especialmente en lo que respecta a la seguridad y la salud en el trabajo. El cambio climático intensifica aún más estos riesgos, lo que hace que los esfuerzos por mejorar las condiciones y prácticas de trabajo sean más urgentes que nunca.

Con motivo del Día Internacional de los Bosques 2026, la Organización Internacional del Trabajo destaca las iniciativas en curso para reforzar la seguridad y la salud en el trabajo, así como el diálogo social en el sector, con especial atención a Brasil, una de las principales economías forestales del mundo.

En el país, la OIT colabora activamente con los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para mejorar la seguridad y la salud en el trabajo y fortalecer el diálogo social a través de iniciativas innovadoras como «[Nossa Voz](#)». La OIT también está impulsando iniciativas en colaboración con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, reuniendo a empresas líderes y a los mandantes tripartitos para fomentar el diálogo y la acción conjunta en el sector.

Un hito clave para 2026 es la elaboración de un pacto sectorial destinado a impulsar la diligencia debida en materia de seguridad y salud en el trabajo y derechos humanos, junto con la promoción de otros principios y derechos fundamentales en el trabajo.

En este contexto, el [Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo forestal](#), junto con [los materiales de formación](#) recientemente publicados para apoyar su aplicación, proporcionan herramientas sectoriales

fundamentales para mejorar las condiciones de trabajo en uno de los sectores más peligrosos del mundo.

2.12. Tiempo de cuidado y trabajo decente: el aporte del diálogo social a la participación laboral de las mujeres

En el marco del 8 de marzo, Día Internacional de la Mujer, el estudio “Impulsar la igualdad de género a través del Diálogo Social: experiencias innovadoras en cuidados y licencias en América Latina” invita a reflexionar sobre el potencial de la negociación colectiva para ampliar el tiempo de cuidado remunerado y fortalecer la participación de las mujeres en el mercado laboral.

18 de marzo de 2026

Cada año más el mes marzo nos invita a pensar en los derechos de las mujeres, en particular, en relación con el trabajo. En el marco de la conmemoración del 8 de marzo – una fecha señalada en los calendarios – los medios de comunicación y las redes sociales llenan este mes de

artículos, reflexiones e imágenes que de alguna manera aportan elementos para hacer balance de lo avanzado hasta el momento y de los desafíos pendientes.

Son muchos los ángulos desde los que podríamos abordar una reflexión en este marco desde la OIT: las normas internacionales más relevantes, el análisis de las brechas persisten, el recuento de los avances, etc. De todo este gran acervo de herramientas y aprendizajes, este 2026 queremos focalizar nuestro aporte a las reflexiones en torno a Día Internacional de las Mujeres en el diálogo social y en su potencial como herramienta para avanzar hacia el trabajo decente para las mujeres. Para ello, a nivel regional la OIT presenta hoy el estudio "**Impulsar la igualdad de género a través del diálogo social: Experiencias innovadoras en cuidados y licencias en América Latina**", que busca destacar buenas prácticas en la consolidación y extensión de la protección de las políticas de cuidado mediante la negociación colectiva.

En primer lugar, ¿por qué las políticas de cuidado? Porque son esenciales para hacer posible la inserción y permanencia laboral de las mujeres, y para garantizar el trabajo decente. Un modelo social de

organización de los cuidados que deposita esta responsabilidad casi exclusivamente en los hogares —y, dentro de ellos, especialmente en las mujeres— limita o incluso impide en la práctica su participación en el mercado laboral. Las cifras dan cuenta de esta situación. En 2024, la tasa de participación laboral femenina en América Latina fue de 52,1 por ciento (OIT 2025). Esto significa que casi la mitad de las mujeres en edad de trabajar, no trabajan de forma remunerada y no están buscando trabajo, muchas de ellas debido a las responsabilidades de cuidado. Ante esta situación es necesario apostar por políticas de políticas de cuidado que apunten a la redistribución del trabajo de cuidados. De otra forma, las posibilidades reales de inserción laboral para las mujeres serán limitadas.

© OIT / I.Gorosito

La negociación colectiva es una herramienta poderosa para ampliar los derechos y las políticas vinculadas a los cuidados. El estudio mencionado profundiza en el análisis de las medidas concretas adoptadas mediante la negociación colectiva en 8 países de la región: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, México y Uruguay. Así, da cuenta de que en la práctica los convenios colectivos como han contribuido a expandir el piso de derechos reconocido

en cada país, generando innovaciones que tienen impactos concretos en el mundo del trabajo y en la vida laboral y familiar de las personas trabajadoras, y en particular de las mujeres. Concretamente, los avances incluyen medidas la ampliación de licencias de maternidad y paternidad, la dotación de permisos de corta duración para el cuidado, tiempos adicionales de apoyo a la lactancia u otras medidas asociadas al reconocimiento de situaciones familiares específicas.

Un ejemplo del potencial de la negociación colectiva es el caso de las políticas de tiempo, que refieren principalmente a medidas que habilitan tiempo para cuidar, en la mayoría de los casos de forma remunerada, como es el caso de las licencias de maternidad. En esta materia, es importante recordar que el Convenio núm. 183 de la OIT fija un estándar mínimo: periodos de licencia de al menos 14 semanas, con una prestación económica equivalente a al menos dos terceras partes de los ingresos previos. La recomendación núm. 201, por su parte, sugiere un periodo de al menos 18 semanas con una prestación equivalente al cien por ciento de los ingresos previos.

La información recabada en el estudio muestra que la negociación colectiva ha permitido con frecuencia

ampliar la cobertura de licencia de maternidad, principalmente, aumentando extensión temporal. Así, muy numerosos convenios colectivos incluyen cláusulas que habilitan licencias más largas a las previstas en la legislación nacional. Por ejemplo, en Argentina –siendo las licencias de maternidad de 13 semanas– los convenios colectivos llegan a ampliar ese periodo hasta por 4 semanas. También destacan en el país las disposiciones que buscan extender las licencias en situaciones en las que la demanda de cuidados aumenta, por ejemplo, ante el nacimiento de una hija o un hijo con discapacidad o enfermedades crónicas graves, partos prematuros, o nacimientos múltiples (OIT, 2026).

Otro caso importante es el de las licencias de paternidad. Dirigidas a los padres, también son parte esencial de las políticas de cuidado. Habilitan el derecho a cuidar de los padres, al tiempo que contribuyen a la redistribución del trabajo de cuidados entre hombres y mujeres. En América Latina 18 países cuentan con licencias de paternidad remuneradas. En la mayoría, sin embargo, se trata de licencias cortas de menos de 10 días (CEPAL-OIT 2025). Este es el caso de Argentina, donde la licencia de paternidad es de 2 días. El estudio muestra también en este caso que la negociación colectiva ha

sido útil para ampliar estos cortos periodos. Concretamente, en el caso de Argentina las disposiciones identificadas en los convenios colectivos dan cuenta de ampliaciones de 2 a 10 días adicionales. (OIT 2026).

Estos ejemplos concretos nos permiten dimensionar el potencial de la negociación colectiva como un instrumento clave para avanzar hacia mejores políticas de cuidado y, en consecuencia, hacia mejores condiciones de trabajo para las mujeres. A partir del análisis comparado y la identificación de buenas prácticas de diferentes países, los hallazgos del estudio dan cuenta de que fortalecer este tipo esfuerzos es clave para garantizar mercados de trabajo inclusivos y libres de discriminación, con distribución de las tareas de cuidado y mayor participación de las mujeres

II CARTA SOCIAL EUROPEA

A cargo de:

Carmen Salcedo Beltrán
Miembro del Comité Europeo de Derechos Sociales
Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la
Universidad de Valencia.

1.-Decisión de fondo Unione Sindacale di Base (USB) v. Italy, reclamación colectiva n°

208/2022 <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-208-2022-dmerits-en>

2.-Decisión de fondo European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) and International Federation for Human Rights (FIDH) v. France, reclamación colectiva no. 224/2023 <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-224-2023-dmerits-en>

3.-Declaración final Conferencia Alto nivel Chisináu, 18-19 marzo 2026 <https://rm.coe.int/declaration-en/48802b02f7>

III. DERECHO DE LA UNION EUROPEA

1. Documento L_202600454

Decisión (UE) 2026/454 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de febrero de 2026, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica (EGF/2025/006 BE/Audi)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2026/454/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

DECISIÓN (UE) 2026/454 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**de 17 de febrero de 2026****relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica (EGF/2025/006 BE/Audi)**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1309/2013 ⁽¹⁾, y en particular su artículo 15, apartado 1, párrafo primero,

Visto el Acuerdo Interinstitucional de 16 de diciembre de 2020 entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios ⁽²⁾, y en particular su apartado 9,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1 El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para
) Trabajadores Despedidos (FEAG) tiene por objetivo dar muestras de solidaridad y promover el empleo digno y sostenible en la Unión apoyando a los trabajadores despedidos y a los trabajadores por cuenta propia que hayan cesado en su actividad en caso de reestructuraciones importantes y ayudándolos a recuperar un empleo digno y sostenible lo antes posible.
- (2 El FEAG no puede rebasar un importe anual máximo de
) 30 millones EUR (a precios de 2018), de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo ⁽³⁾, modificado por el Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo ⁽⁴⁾, y en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2021/691.
- (3 El 18 de septiembre de 2025, Bélgica presentó una solicitud para
) movilizar el FEAG, de conformidad con el artículo 8, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/691, en relación con los despidos de trabajadores en Audi Brussels SA:n.V. y en cinco de sus proveedores y transformadores de productos en Bélgica. La solicitud se completó con información adicional aportada de conformidad con el artículo 8, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691. Se considera que esta solicitud cumple las condiciones para que se conceda una contribución financiera del FEAG con arreglo a lo establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2021/691, sobre la base de la evaluación realizada por la Comisión en la propuesta de Decisión de movilización del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁵⁾.
- (4 Procede, por tanto, movilizar el FEAG para asignar una
) contribución financiera por un importe de 7 527 625 EUR en respuesta a la solicitud presentada por Bélgica.

(5 Con el fin de reducir al mínimo el tiempo necesario para) movilizar el FEAG, la presente Decisión debe aplicarse a partir de la fecha de su adopción.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

En el marco del presupuesto general de la Unión para el ejercicio financiero 2026, se movilizará el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos con el fin de proporcionar la cantidad de 7 527 625 EUR en créditos de compromiso y de pago.

Artículo 2

La presente Decisión entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Será aplicable a partir del 17 de febrero de 2026.

Hecho en Bruselas, el 17 de febrero de 2026.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo

El Presidente

M. KERAVNOS

(1) DO L 153 de 3.5.2021, p. 48, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/691/oj>.

(2) DO L 433 I de 22.12.2020, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinst/2020/1222/oj.

(³) Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 (DO L 433 I de 22.12.2020, p. 11, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2020/2093/oj>).

(⁴) Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 (DO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj>).

(⁵) COM(2026)

2. Documento 62024CA0633

Asunto C-633/24, Sovisso: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 22 de enero de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por la Corte suprema di cassazione – Italia) – F.F. / Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) [Procedimiento prejudicial – Seguridad social – Trabajadores migrantes – Reglamento (CE) n.o 883/2004 – Igualdad de trato – Totalización de los períodos – Artículo 58 – Acuerdo sobre la libre circulación de personas entre la Comunidad Europea y sus Estados miembros, por una parte, y la Confederación Suiza, por otra – Prestaciones por invalidez – Complemento para garantizar la percepción del mínimo legal de la prestación por invalidez – Requisitos más estrictos en materia de duración de las cotizaciones para los trabajadores que hayan ejercido su derecho a la libre circulación]

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/1321/oj>

C/2026/1321

16.3.2026

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de
22 de enero de 2026 (petición de decisión prejudicial
planteada por la Corte suprema di cassazione – Italia) –
F.F. / Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)**

(Asunto C-633/24, [\(1\)](#) Sovisso) [\(2\)](#)

**(Procedimiento prejudicial - Seguridad social -
Trabajadores migrantes - Reglamento (CE) n.º 883/2004
- Igualdad de trato - Totalización de los períodos -
Artículo 58 - Acuerdo sobre la libre circulación de
personas entre la Comunidad Europea y sus Estados
miembros, por una parte, y la Confederación Suiza,
por otra - Prestaciones por invalidez - Complemento
para garantizar la percepción del mínimo legal de la
prestación por invalidez - Requisitos más estrictos en
materia de duración de las cotizaciones para los
trabajadores que hayan ejercido su derecho a la libre
circulación)**

(C/2026/1321)

Lengua de procedimiento: italiano

Órgano jurisdiccional remitente

Corte suprema di cassazione

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: F.F.

Recurrida: Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

Fallo

El artículo 58 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en relación con los artículos 4 y 6 de dicho Reglamento,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a la normativa de un Estado miembro en virtud de la cual el pago de un complemento destinado a garantizar la percepción del importe mínimo de una prestación por invalidez está supeditado, en el caso de los asegurados que hayan cotizado en otros Estados miembros, a un período de cotización de diez años en ese Estado miembro, mientras que, para quienes hayan cotizado exclusivamente en dicho Estado miembro, el abono de tal complemento está supeditado a un período de cotización en este de cinco años, tres de ellos en el curso de los cinco últimos años.

⁽¹⁾ DO C, C/2025/144.

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

3. Documento L_202600723

Decisión (UE) 2026/723 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2026, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos

**en respuesta a una solicitud de Bélgica – EGF/
2025/004 BE/Tupperware**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2026/723/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2026/723

23.3.2026

**DECISIÓN (UE) 2026/723 DEL PARLAMENTO
EUROPEO Y DEL CONSEJO**

de 11 de marzo de 2026

**relativa a la movilización del Fondo Europeo de
Adaptación a la Globalización para Trabajadores
Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica – EGF/
2025/004 BE/Tupperware**

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA
UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1309/2013 ⁽¹⁾, y en particular su artículo 15, apartado 1, párrafo primero,

Visto el Acuerdo Interinstitucional, de 16 de diciembre de 2020, entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena

gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios ⁽²⁾, y en particular su apartado 9,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1 El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para) Trabajadores Despedidos (FEAG) tiene por objetivo dar muestras de solidaridad y promover el empleo digno y sostenible en la Unión apoyando a los trabajadores despedidos y a los trabajadores por cuenta propia que hayan cesado en su actividad en caso de reestructuraciones importantes y ayudándolos a recuperar un empleo digno y sostenible lo antes posible.
- (2 El FEAG no puede rebasar un importe anual máximo de) 30 000 000 EUR (a precios de 2018), de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 ⁽³⁾ del Consejo, modificado por el Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 ⁽⁴⁾ del Consejo, y en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2021/691.
- (3 El 28 de agosto de 2025, Bélgica presentó una solicitud para) movilizar el FEAG, de conformidad con el artículo 8, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/691, en relación con los despidos de trabajadores en Tupperware General Services NV, en Bélgica. La solicitud se completó con información adicional aportada de conformidad con el artículo 8, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691. Se considera que esta solicitud cumple las condiciones para que se conceda una contribución financiera del FEAG con arreglo a lo establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2021/691, sobre la base de la evaluación realizada por la Comisión en la propuesta de Decisión de movilización del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁵⁾.

(4 Procede, por tanto, movilizar el FEAG para asignar una) contribución financiera por un importe de 1 622 650 EUR en respuesta a la solicitud presentada por Bélgica.

(5 Con el fin de reducir al mínimo el tiempo necesario para) movilizar el FEAG, la presente Decisión debe aplicarse a partir de la fecha de su adopción.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

En el marco del presupuesto general de la Unión para el ejercicio financiero 2026, se movilizará el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos con el fin de proporcionar la cantidad de 1 622 650 EUR en créditos de compromiso y de pago.

Artículo 2

La presente Decisión entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Será aplicable a partir del 11 de marzo de 2026.

Hecho en Estrasburgo, el 11 de marzo de 2026.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo

La Presidenta

M. RAOUNA

(1) DO L 153 de 3.5.2021, p. 48, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/691/oj>.

(2) DO L 433 I de 22.12.2020, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2020/1222/oj.

(3) Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 (DO L 433 I de 22.12.2020, p. 11, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2020/2093/oj>).

(4) Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 (DO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj>).

(5) COM(2026) 1.

IV. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Documento 62024CA0776

•

Asunto C-776/24, Bopuis: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 18 de diciembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el tribunal du travail francophone de Bruxelles – Bélgica) – CJ / Service fédéral des Pensions (SFP) (Procedimiento prejudicial – Funcionarios – Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea – Anexo VIII – Pensiones – Derechos a pensión adquiridos antes de la incorporación al servicio de la Unión Europea – Transferencia al régimen de pensiones de las instituciones de la Unión Europea – Solicitud de transferencia del trabajador – Irrevocabilidad de esta transferencia – Enriquecimiento sin causa)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/1057/oj>

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 18 de diciembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el tribunal du travail francophone de Bruxelles – Bélgica) – CJ / Service fédéral des Pensions (SFP)

(Asunto C-776/24 ⁽¹⁾ , Bopuis ⁽²⁾)

(Procedimiento prejudicial - Funcionarios - Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea - Anexo VIII - Pensiones - Derechos a pensión adquiridos antes de la incorporación al servicio de la Unión Europea - Transferencia al régimen de pensiones de las instituciones de la Unión Europea - Solicitud de transferencia del trabajador - Irrevocabilidad de esta transferencia - Enriquecimiento sin causa)

(C/2026/1057)

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal du travail francophone de Bruxelles

Partes en el procedimiento principal

Demandante: CJ

Demandada: Service fédéral des Pensions (SFP)

Fallo

El artículo 11, apartado 2, del anexo VIII del Estatuto de los Funcionarios de la Unión Europea, en su versión modificada por el Reglamento (CEE, Euratom, CECA) n.º 571/92 del Consejo, de 2 de marzo de 1992, y el principio de cooperación leal consagrado en el artículo 4 TUE, apartado 3,

deben interpretarse en el sentido de que

no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual la decisión del funcionario de la Unión Europea de transferir al régimen de pensiones de las instituciones de la Unión Europea sus derechos a pensión adquiridos en un régimen nacional de pensiones con anterioridad a su entrada al servicio de la Unión es irrevocable, cuando dicha normativa no prevé la transferencia efectiva de tales derechos a pensión en la fecha de esa decisión, sino tal transferencia por subrogación de las instituciones de la Unión en esos derechos adquiridos a partir de la fecha en la que el funcionario puede solicitar la pensión de jubilación, siempre que los derechos a pensión transferidos sean efectivamente tenidos en cuenta en el cálculo de la cuantía de la pensión concedida.

(1) DO C, C/2025/1213.

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

2. Documento 62024CA0668

Asunto C-668/24, Fondazione Teatro alla Scala di Milano: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 29 de enero de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Milano – Italia) – Duygu Eliz Erkut / Fondazione Teatro alla Scala di Milano (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada – Contratos de trabajo de duración determinada en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas – Trabajadora contratada sobre la base de sucesivos contratos de duración

determinada – Cláusula 5 – Medidas dirigidas a sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada – Normativa nacional que no permite la conversión del contrato de trabajo pero establece, en particular, la reparación del perjuicio sufrido)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/1567/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/1567

23.3.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 29 de enero de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Milano – Italia) – Duygu Eliz Erkut / Fondazione Teatro alla Scala di Milano

(Asunto C-668/24, [\(1\)](#) Fondazione Teatro alla Scala di Milano)

(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 1999/70/CE - Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada - Contratos de trabajo de duración determinada en el sector de las fundaciones líricas y sinfónicas - Trabajadora contratada sobre la base de sucesivos contratos de duración determinada - Cláusula 5 - Medidas dirigidas a sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada - Normativa nacional que no permite la

conversión del contrato de trabajo pero establece, en particular, la reparación del perjuicio sufrido)

(C/2026/1567)

Lengua de procedimiento: italiano

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunale di Milano

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Eliz Erkut Duygu

Demandadas: Fondazione Teatro alla Scala di Milano

Fallo

La cláusula 5 del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, debe interpretarse en el sentido de que

no se opone a una normativa nacional, tal como es interpretada por un tribunal supremo nacional, en virtud de la cual las normas de régimen general que regulan las relaciones laborales y que tienen por objeto sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada mediante la conversión automática de tales contratos en un contrato de trabajo por tiempo indefinido no son aplicables al sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, y que establece, como medidas sancionadoras de la utilización abusiva de sucesivos contratos de trabajo de duración determinada en ese sector, por una parte, la posibilidad de conceder un importe mínimo en concepto de

indemnización por el daño sufrido, cuya prueba puede aportarse por vía de presunción, sin perjuicio de que se obtenga la reparación de un daño mayor, y, por otra parte, la posibilidad de que se genere la responsabilidad de los directivos de esas fundaciones en caso de negligencia grave o de infracción dolosa por parte de estos de la normativa nacional relativa a dichos contratos, siempre que esas medidas permitan sancionar de manera efectiva el abuso constatado, lo que compete hacer al órgano jurisdiccional remitente. En el supuesto de que dicho órgano jurisdiccional considere que tales medidas no permiten sancionar de esa manera la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada en el sector de actividad de las fundaciones líricas y sinfónicas, le incumbirá interpretar, en la medida de lo posible, su Derecho nacional de conformidad con dicha cláusula a fin de garantizar la plena efectividad de la Directiva 1999/70 y alcanzar una solución conforme con el objetivo perseguido por esta.

⁽¹⁾ DO C, C/2025/528.

V. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Resolución de 28 de enero de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el primer trimestre de 2026(BOE 2-3-2026). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-4944

TEXTO ORIGINAL

El artículo 65 del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009, aprobado por el Real Decreto 557/2011, de 20 de abril, en la versión aprobada por el Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, por el que se modifica este reglamento, dispone que, a los efectos de determinar la situación nacional de empleo, el Servicio Público de Empleo Estatal elaborará, con periodicidad trimestral, de acuerdo con la información suministrada por los servicios públicos de empleo autonómicos y previa consulta de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, un Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para cada provincia o demarcación territorial que, en su caso, establezca la correspondiente administración autonómica, así como para Ceuta y Melilla. En las provincias insulares, el Catálogo podrá

establecerse para cada isla o agrupación de ellas.

La reforma del Reglamento de la Ley Orgánica 4/2000, sobre derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social, constituyó una oportunidad para mejorar el proceso de elaboración y el contenido del Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura. A tal efecto, ha cobrado especial relevancia desde entonces la labor de los grupos de trabajo en el seno de la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración, en los que se trata la determinación de la situación nacional de empleo.

Para la confección de este Catálogo, el Servicio Público de Empleo Estatal ha tenido en cuenta criterios técnicos acerca del impacto sobre el empleo de la inclusión de las ocupaciones relacionadas con el sector de Marina Mercante, así como de los entrenadores y deportistas profesionales. Estos criterios se han establecido conjuntamente con las unidades de la Administración General del Estado, que por su ámbito de actividad tienen autoridad y conocimiento sobre las materias relacionadas con dichas ocupaciones.

La calificación de una ocupación como de difícil cobertura implica la posibilidad de tramitar la autorización inicial de residencia

temporal y trabajo por cuenta ajena dirigida al extranjero.

Así conforme a la competencia que el mencionado artículo 65 confiere al Servicio Público de Empleo Estatal,

Esta Dirección General ha elaborado el Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, con vigencia para el primer trimestre de 2026, habiendo sido consultada la Comisión Laboral Tripartita de Inmigración.

En su virtud, dispongo la publicación en el «Boletín Oficial del Estado» del Catálogo de Ocupaciones de Dificil Cobertura, incluyéndose su contenido en el anexo adjunto.

Madrid, 28 de enero de 2026.–El Director General del Servicio Público de Empleo Estatal, Gerardo Gutiérrez Ardoy.

2. Orden ISM/164/2026, de 2 de marzo, por la que se regula el Registro Electrónico de Colaboradores de Extranjería (BOE 5-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5128

3. Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se regula la tramitación electrónica del procedimiento de reconocimiento de las prestaciones por desempleo reguladas en el Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos, de especial afectación en las comunidades autónomas de Andalucía y Extremadura (BOE 5-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5196

4. Real Decreto 180/2026, de 11 de marzo, por el que se regula el reconocimiento del derecho a la protección de la salud y a la atención sanitaria con cargo a fondos públicos de las personas extranjeras que encontrándose en España no tengan su residencia legal en el territorio español (BOE 12.3.2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5714

5. Orden SND/208/2026, de 9 de marzo, por la que se modifica el anexo II del Real Decreto 81/2014, de 7 de febrero, por el que se establecen normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza, y por el que se modifica el Real Decreto 1718/2010, de 17 de diciembre, sobre receta médica y órdenes de dispensación (BOE 14-3-2026). Ver texto completo: .

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6007

6. Resolución de 2 de marzo de 2026, del Instituto Nacional de la Seguridad Social, por la que se aprueban nuevos modelos normalizados que deberán cumplimentar los Servicios Sociales para certificar el cumplimiento de los requisitos previstos en la Ley 19/2021, de 20 de diciembre, por la que se establece el ingreso mínimo vital (BOE 17-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6304

7. Corrección de erratas de la Orden SND/208/2026, de 9 de marzo, por la que se modifica el anexo II del Real Decreto 81/2014, de 7 de febrero, por el que se establecen normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza, y por el que se modifica el Real Decreto 1718/2010, de 17 de diciembre, sobre receta médica y órdenes de dispensación (BOE 19-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6404

8. Real Decreto 216/2026, de 18 de marzo, por el que se crea y regula la Comisión Interministerial para la transformación y sostenibilidad de los cuidados de larga duración (BOE 19-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-64059.

9. Real Decreto-ley 7/2026, de 20 de marzo, por el que se aprueba el Plan Integral de Respuesta a la Crisis en Oriente Medio (BOE 21-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6544

10. Orden TES/237/2026, de 10 de marzo, por la que se aprueban las bases reguladoras de la concesión de subvenciones, en régimen de concurrencia competitiva, para la realización de actividades en el ámbito de la prevención de riesgos laborales conforme a la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales (BOE 23-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6737

11. Real Decreto 239/2026, de 25 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 1277/2003, de 10 de octubre, por el que se establecen las bases generales sobre autorización de centros, servicios y establecimientos sanitarios (BOE 26-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6975

12. Real Decreto 240/2026, de 25 de marzo, por el que se modifica el Real Decreto 789/2022, de 27 de septiembre, por el que se regula la compatibilidad del Ingreso Mínimo Vital con los ingresos procedentes de rentas del trabajo o de la actividad económica por cuenta propia con el fin de mejorar las oportunidades reales de inclusión social y laboral de las personas beneficiarias de la prestación (BOE 26-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6976

13. Real Decreto 241/2026, de 25 de marzo, 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 26-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6977

13. Orden PJC/297/2026, de 30 de marzo, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2026 (BOE 31-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7296

VI. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Retevisión I, SAU (BOE 2-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-4939

2. Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del V Convenio colectivo de Tradia Telecom, SAU (BOE 2-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-4940
3. Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Fundación Telefónica (BOE 2-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-4941
4. Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Unidades Globales de Telefónica en España (BOE 2-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-4942
5. Resolución de 19 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Tarvia Mantenimiento Ferroviario, SA (BOE 2-3-2026). Ver texto completo.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-4943

6. Resolución de 20 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación parcial del IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU (BOE 4-3-2026). Ver texto completo:.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5118

7. Resolución de 20 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la aprobación de las tablas salariales provisionales para el año 2026 del Convenio colectivo de industrias de elaboración del Arroz **(BOE 6-3-2026)**.

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5299

8. Resolución de 23 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria en la que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de Contact Center (BOE 6-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5300

9. Resolución de 23 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de Consum sociedad cooperativa Valenciana (BOE

6-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5301

10. **Resolución de 3 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 11 de septiembre de 2025, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Verne Technology Group (BOE 6-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5302**
11. Resolución de 24 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 12 de febrero de 2026, por la que se registra y publica el Acuerdo de tablas salariales definitivas para el año 2025 y provisionales para el año 2026 del Convenio colectivo de la industria metalgráfica y de fabricación de envases metálicos (BOE 6-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5303
12. Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo nacional para el sector de Auto-Taxis (BOE 11-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5690
13. **Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Exolum Aviation, SA (BOE 11-3-2026). Ver**

texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5691

14. **Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Northgate España Renting Flexible, SA (BOE 11-3-2026). Ver texto completo:** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5692
15. **Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de Vueling Airlines, SA, y sus tripulantes pilotos (BOE 11-3-2026). Ver texto completo:** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5693
16. **Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural (BOE 11-3-2026). Ver texto completo:** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5694
17. **Corrección de erratas de la Resolución de 1 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nordex Energy Spain, SAU (BOE 11-3-2026). Ver texto completo:** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5695
18. **Resolución de 25 de febrero de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo estatal del sector de pastas, papel y**

- cartón (BOE 12-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5848
19. **Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 12-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5849**
 20. **Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo intersocietario de Roca Corporación Empresarial, SA, y Roca Sanitario, SAU (BOE 12-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5850**
 21. Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación de los anexos I y III del Convenio colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla-La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (BOE 12-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5851
 22. Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio Colectivo de Deutsche Telekom Global Business Solutions Iberia, SL (BOE 12-3-2026). Ver texto completo: <https://>

www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5852

23. Resolución de 2 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Bridgestone Hispania Manufacturing, SL (BOE 13-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-5979
24. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de actualización de las tablas salariales para el año 2026 del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6382
25. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de incremento salarial para el año 2026 del Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección para los años de 2024 a 2026 (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6383
26. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6384
27. Resolución de 6 de marzo 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 Bureau Veritas Inspección y Testing, SLU, y Bureau Veritas Solutions Iberia, SLU (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6385

28. Resolución de 6 de marzo 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 Bureau Veritas Inversiones, SL (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6386
29. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2026 del II Convenio colectivo de Total Energies Marketing España, SAU (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6387
30. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban las tablas salariales definitivas para el año 2025 del Convenio colectivo estatal del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6388
31. **Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Binter Canarias, SA (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6389**
32. **Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Fertiberia, SA (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6390**
33. **Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, cales y sus prefabricados (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6391**

34. **Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, relativa al Convenio colectivo de Airbus Defence and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6392**
35. ******Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo relativa al Convenio colectivo de Mercadona, SA (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6393**
36. Resolución de 6 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de industrias lácteas y sus derivados (BOE 18-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6394
37. **Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 2 de marzo de 2026, por la que se registra y publica el Convenio**

colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 20-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6528

38. Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria del Convenio colectivo de Empresas del Grupo DIGI en España (BOE 23-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6730
39. Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se actualizan las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo de ATE Sistemas y Proyectos Singulares, SL (BOE 23-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6731
40. Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se actualizan las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de Verdifresh, SLU (BOE 23-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6732
41. Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueba la tabla salarial para el año 2025 del X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA, S.M.E (BOE 23-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6733
42. Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre actualización de las tablas salariales para el año 2026, del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE 23-3-2026). Ver texto

completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6734

43. **Resolución de 11 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Hermandad Farmacéutica del Mediterráneo, SCL (BOE 23-3-2026).** Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6735
44. Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria para la actualización de las tablas salariales para el año 2026 del X Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE 23-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6736.
45. Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de tablas salariales definitivas para el año 2025 y las iniciales y revisión de conceptos económicos para el año 2026, del VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 25-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6943
46. Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se aprueba la tabla salarial definitiva para el año 2025 del Convenio colectivo estatal del sector de mataderos de aves y conejos (BOE 26-3-2026) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7014
47. Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria por la que se acuerda la

aplicación de la revisión y actualización salarial prevista en el artículo 26.3 del V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE 26-3-2026) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7015

48. Resolución de 16 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Paritaria, por el que se incorporan acuerdos en materia de retribuciones aprobados en la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares, la Comunidad Foral de Navarra y la Comunidad Autónoma de Aragón, al VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 30-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7279
49. Resolución de 18 de marzo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria de Aplicación, Interpretación y Vigilancia, por el que se acuerda la actualización al Salario Mínimo Interprofesional de las tablas salariales para el año 2026, y por el que se da contestación a las reclamaciones en materia de clasificación profesional del Convenio colectivo de T-Systems Itc Iberia, SAU (BOE 30-3-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-7280

VII. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. Pleno. Sentencia 12/2026, de 11 de febrero de 2026. Recurso de inconstitucionalidad 1143-2025. Interpuesto por el presidente del Gobierno respecto del artículo único de la Ley Foral 5/2024, de 10 de mayo, de modificación del artículo 53 de la Ley Foral 8/2005, de 1 de julio, de protección civil y atención de emergencias de Navarra. Competencias en materia de Seguridad Social: inconstitucionalidad del precepto foral que, mediante la clasificación profesional de puestos de trabajo, extiende un concreto régimen de Seguridad Social a supuestos no previstos en la normativa estatal.

***Publicada en el BOE del día 19 de marzo de 2026, páginas 42767 a 42781 (15 págs.)**

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

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-6479**

FALLO

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

1.º Estimar parcialmente el recurso de inconstitucionalidad y, en consecuencia, declarar inconstitucional el inciso «los diferentes puestos de trabajo enumerados en este apartado se consideran pertenecientes a la categoría profesional de bombero, en sus diferentes escalas o especialidades» recogido en el artículo único de la Ley Foral 5/2024, de 10 de mayo, de modificación del artículo 53 de la Ley Foral 8/2005, de 1 de julio, de protección civil y atención de emergencias de Navarra, con el alcance y los efectos que se indican en el fundamento jurídico 5.

2.º Desestimar el recurso en todo lo demás.

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

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

VIII. RESEÑA DE REVISTAS Y LIBROS

1.LA GARANTIA SOCIAL DE LAS PERSONAS MAYORES. DERECHO SOCIAL DE CIUDADANÍA A UN ENVEJECIMIENTO ACTIVO, PARTICIPATIVO Y SALUDABLE

***AUTOR: DR. SALVADOR PERÁN QUESADA**

Profesor Titular de derecho del trabajo y de la seguridad social de la Universidad de Málaga

Albacete (Editorial BOMARZO), 2026, 240 páginas

INDICE

PRESENTACIÓN. Promover el desarrollo de una sociedad para todas las edades.

CAPITULO I. El derecho social de ciudadanía a un envejecimiento activo, participativo y saludable.

1. El derecho a la protección social integral y a un envejecimiento activo, participativo y saludable como derecho de ciudadanía
2. En el ámbito nacional
 - 2.1. El marco constitucional de la protección de las personas de edad avanzada y su integración social
 - 2.2.El Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030 y el Instituto de Mayores y Servicios Sociales (IMSERSO)
3. Las normas internacionales
 1. En el ámbito de la Organización de Naciones Unidas
 2. En el ámbito de la Organización Internacional de Trabajo
4. En el ámbito de Europa
 1. La Carta Social Europea
 2. La Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
5. Derechos y garantías

Bibliografía

CAPÍTULO II. La heterogeneidad de las normas internacionales que prohíben la discriminación por razón de edad en el trabajo

1. La discriminación por edad en la relación de trabajo asalariado
2. La edad como factor de discriminación en el empleo y la colocación en el derecho internacional
 - 2.1. En los grandes Tratados Internacionales de Naciones Unidas
 - 2.2. En el ámbito de la Organización Internacional de Trabajo
3. En el ámbito del consejo de Europa
 - 2.4. En el ámbito de la Unión Europea: Carta de los Derechos Fundamentales y Tratados de la Unión Europea

Bibliografía

CAPÍTULO III. La edad como factor de discriminación en el empleo y la colocación en España

1. Contenido general de la prohibición de discriminación por razón de edad en el empleo y la colocación en España
2. Análisis jurisprudencial de la discriminación por razón de edad en España
 - 2.1. La extinción forzosa de los contratos de trabajo por razón de edad
 - 2.2. La edad como criterio para la selección de trabajadores afectados por despido colectivo
 - 2.3. La edad como criterio para indemnizaciones diferenciadas en los despidos colectivos

Bibliografía

CAPÍTULO IV. El derecho social al empleo de los trabajadores mayores

1. Rasgos generales del derecho social al empleo

- 1.1.El derecho social al empleo
- 1.2.Contenido del derecho social al empleo
- 2. El derecho social al empleo de las personas mayores
 - 2.1.La centralidad del empleo de las personas mayores en un contexto de envejecimiento poblacional
 - 2.2.La especialización de las políticas de empleo en función de los colectivos prioritarios de empleo
 - 3. Contenidos de las políticas de empleo

Bibliografía

CAPÍTULO V. Políticas de empleo y negociación colectiva

- 1. Negociación colectiva y políticas de empleo
- 2. Políticas de empleo en los acuerdos sociales
- 3. Contenido de las acciones de empleo en la negociación colectiva
 - 3.1.Cláusulas de empleo
 - 3.2.Plus de edad
 - 3.3.Formación profesional
 - 3.4.Jubilación parcial
 - 3.5.En especial sobre la industria manufacturera
 - 3.6.Empleo grupos vulnerables

Bibliografía

CAPÍTULO VI. Políticas de empleo en la negociación colectiva: la jubilación forzosa o el reverso de las políticas de empleo de los trabajadores mayores

1. La configuración jurídica de la jubilación forzosa como política de empleo juvenil en la negociación colectiva
2. Origen y antecedentes de la jubilación forzosa en España
3. La regulación actual de la jubilación forzosa en España
4. Regulación de la jubilación forzosa en la negociación colectiva
 - 4.1. La regulación de la jubilación forzosa en la negociación colectiva sectorial
 - 4.2. Figuras afines en la negociación colectiva sectorial

Bibliografía

CAPÍTULO VII. La protección por desempleo en función de la edad. Sus diferentes variables

1. La protección por desempleo
 - 1.1. La configuración constitucional
 - 1.2. Los rasgos delimitadores de la prestación por desempleo en el derecho internacional
 - 1.3. Los rasgos definitorios de la prestación contributiva por desempleo en España
2. Las prestaciones asistenciales por desempleo y la edad
 - 2.1. El subsidio por desempleo
 - 2.2. El subsidio por desempleo para mayores de cincuenta y dos años
 - 2.3. La renta agraria
3. La protección frente a la pobreza y la exclusión social
 - 3.1. El Ingreso Mínimo Vital

Bibliografía

CAPÍTULO VIII. Los derechos de las personas mayores en el ámbito de la Seguridad Social

1. La Seguridad Social de las personas de edad. Su reconocimiento en el ámbito internacional

1. En el ámbito de Naciones Unidas
2. En el ámbito de la OIT
2. La Seguridad Social de las personas de edad. Su reconocimiento en el ámbito europeo
 - 2.1. En el ámbito del Consejo de Europa
 - 2.2. En el ámbito de la Unión Europea
3. Los derechos de las personas mayores a la Seguridad Social en España
 - 3.1. El marco constitucional de la Seguridad Social española
 - 3.2. Los diferentes riesgos cubiertos por la Seguridad Social en relación con la protección de las personas de edad

Bibliografía

CAPÍTULO IX. Edad y jubilación. Las diferentes fórmulas de prorrogar el trabajo activo

1. El incremento de las edades de jubilación en la Unión Europea
2. La edad y el sistema público de la pensión de jubilación en España
 - 2.1. Las últimas reformas sobre pensiones en el sistema

de Seguridad Social

2.2.Las medidas que se introducen en la LGSS en relación con la edad a fin de hacer efectivo el derecho a la pensión de jubilación

2.3.Críticas y correcciones

3. Retrasar la edad de jubilación: incentivos al alargamiento de la carrera profesional

3.1.La jubilación demorada

3.2.La jubilación parcial: adelantada o retrasada y flexible

3.3.La jubilación anticipada voluntaria e involuntaria

4. La jubilación activa

4.1.Su deficiente configuración inicial

4.2.La regulación actual

Bibliografía

CAPÍTULO X. El contenido socio-económico del derecho a la protección adecuada y suficiente de las personas mayores en el marco de la Seguridad Social

1. Previsiones económicas sobre la sostenibilidad del sistema de Seguridad Social en España. De la incertidumbre al sesgo

2. Premisas institucionales, políticas, sociales y económicas para la sostenibilidad del sistema público de Seguridad Social

2.1.El necesario mantenimiento de un sistema público de Seguridad Social para garantizar la protección de las personas mayores

2.2.El marco normativo sobre sostenibilidad del sistema público de Seguridad Social

- 2.3.El marco económico sobre sostenibilidad del sistema
público de Seguridad Social
- 2.4.El retorno económico y social de las prestaciones de Seguridad Social y su relación con la sostenibilidad económica del sistema
3. Debates sobre las falsas premisas
- 3.1.Los sistemas de capitalización en cuentas individuales no reducen la carga financiera del Estado en materia de previsión social
- 3.2.Los sistemas de capitalización en cuentas individuales no otorgan una protección social mayor a sus beneficiarios
- 3.3.La economía española puede alcanzar el 15% en PIB en 2050 en Seguridad Social
- 3.4.El sistema de Seguridad Social debe financiarse exclusivamente por las cotizaciones sociales

Bibliografía

EPÍLOGO. El triángulo perverso. La política social al servicio de la reestructuración empresarial

Bibliografía

2.REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL)

***DIRECTOR**


Luis Enrique de la Villa Gil

**(Catedrático Emérito DTSS, Uam.
Abogado)**

***SECRETARIO GENERAL**

**José Ignacio García Ninet
(Catedrático Emérito DTSS, U.
Barcelona)**


N.º 73 MARZO 2026

 Sumario en formato PDF(1200
PÁGINAS)

ESTUDIOS


-Decidiendo no decidir: el interés
casacional objetivo en la casación
para la unificación de doctrina
social.

Deciding not to decide: the
objective casational interest in
cassation for the unification of
social doctrine. (RI §429218)

**Javier Núñez Vargas* - Ver
resumen - Show abstract - Ver
sumario - Show summary - Ver
bibliografía - 


-La libertad sindical negativa: la redefinición del contenido de la libertad sindical por los Derechos humanos.

Negative freedom of association: redefining the content of freedom of association through Human Rights. (RI §429219)

**Miguel F. Canessa Montejo* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - 


-La participación representativa de las personas trabajadoras en la protección medioambiental de las empresas.

Representative participation of workers in corporate environmental protection. (RI §429220)

**Estefanía Rodríguez Santos* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - Ver bibliografía - 

-Prevención del acoso sexual en las sociedades del Ibox 35: benchmarking, estándares jurídicos y propuesta de 'Protocolo 48+'.

Preventing workplace sexual harassment in Ibox 35 companies: benchmarking, legal standards and a 'Protocol 48+' proposal. (RI §429221)


**Elena Martín Izquierdo* - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver bibliografía](#) - 

COMENTARIOS DOCTRINALES

-Inteligencia artificial para la intermediación laboral en los servicios públicos de empleo.


AI-driven labor intermediation: a public employment services perspective. (RI §429222)

**Arántzazu Vicente Palacio* - [Ver](#)

[resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - 

[-Comentario a la Ley 1/2025, de 1 de abril, de prevención de las pérdidas y el desperdicio alimentario.](#)


[Commentary on Law 1/2025, of 1st april, on the prevention of food loss and waste. \(RI §429223\)](#)

*[Henar Álvarez Cuesta](#) - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver bibliografía](#) - 

[-La nueva arquitectura jurídica del permiso de nacimiento y cuidado tras el Real Decreto-ley 9/2025: Transposición europea, técnica legislativa y efectos sistémicos.](#)


[The new legal framework for birth and childcare leave following Royal Decree-Law 9/2025: european Transposition, legislative](#)

technique and systemic effects. (RI §429224)

**Djamil Tony Kahale Carrillo* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - Ver bibliografía - 

-La formación profesional para el empleo vinculada a la actividad de la empresa para una transición ecológica justa.


Vocational training for employment linked to company activity for a just ecological transition. (RI §429225)

**Rosa María Pérez Anaya* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - Ver bibliografía - 

-Educación superior, inclusión y derechos: mejorando la calidad de vida de los jóvenes con discapacidad intelectual, del desarrollo y/o del espectro

autista.


Higher education, inclusion and rights: improving the quality of life of young people with intellectual, developmental and/or autism spectrum disabilities. (RI §429226)

**María Piedad Castaño Morcillo y José Manuel Ortiz Marcos* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - Ver bibliografía - 

- -


Programade *compliance* corporativ o sobre la inteligencia artificial en las relaciones laborales.

Corporate compliance program on artificial intelligence in labour relations. (RI §429227)

**Gabriela Estefania Arpi Barrera* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - Ver bibliografía - 

-La propuesta del "VI AENC" como instrumento de ordenación de la digitalización laboral.

The "VI AENC" proposal as an instrument for regulation labor digitalization. (RI §429228)


**Manuel Jesús Garnica Corbacho* -
Ver resumen - Show abstract -
Ver sumario - Show summary -
Ver bibliografía - 

BREVE ANÁLISIS DE NORMAS LEGALES RELEVANTES DE 2025

-Cambios en el Estatuto de los Trabajadores y en la Ley General de la Seguridad Social por la declaración de incapacidad permanente (Ley 2/2025, de 29 de abril).


Changes in the Statute of Workers and in the General Law of Social Security due to the declaration of permanent incapacity (Law 2/2025, of april 29). (RI

§429229)

**Francisco Javier Fernández Orrico* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - Ver bibliografía - 

-Análisis de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de movilidad sostenible, desde una visión laboralista.


Analysis of Law 9/2025, of december 3, on sustainable mobility, from a labor law perspective. (RI §429230)

**Francisco Javier Arrieta Idiákez* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - 

-La regulación por el RD. 402/2025, de 27 de mayo, del procedimiento previo para anticipar la edad de jubilación por razón de actividad.

Regulation by Royal Decree 402/2025 of may 27, of the

preliminary procedure to earn retirement age due to activity. (RI §429231)

**Ana María Romero Burillo* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - Ver bibliografía - 

-La vulnerabilidad social en el Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de seguridad social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad.


Social vulnerability in Royal Decree-Law 1/2025, of January 28, approving urgent measures on economic matters, transport, social security and to address situations of social vulnerability. (RI §429232)

**Josune López Rodríguez* - Ver resumen - Show abstract - Ver

[sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver bibliografía](#) - 


-La Ley Orgánica 1/2025 en el orden social: reorganización judicial, proceso laboral y nuevas coordenadas del Derecho del trabajo.

Organic Law 1/2025 in the social jurisdiction: judicial reorganization, labour procedure, and the new coordinates of Labour Law. (RI §429233)

**Nieves Rabassó Rodríguez y Jaume J. Barcons Casas* - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver bibliografía](#) - 


ACTUALIDAD SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

-De octubre a diciembre de 2025. From october to december 2025. (RI §429234)

**Daniel Pérez del Prado* - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - 

-Los derechos sociales y la empresa. Reflexiones sobre las consecuencias de la Directiva 2014/95/UE.


Social rights and business. Analytical reflections on the impact of Directive 2014/95/EU. (RI §429235)

**Anne Marie Garvey, Tatsiana Ushakova y José Manuel del Valle Villar* - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver bibliografía](#) - 

-Las pensiones contributivas de Seguridad Social reguladas en normas de la Unión Europea.


Contributory Social Security pensions ruled by European Union provisions. (RI §429236)

**Iván Vizcaíno Ramos* - [Ver](#)

[resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver](#)
[sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver](#)
[bibliografía](#) - 

-La evolución reciente del salario mínimo: adecuación a la Directiva europea y efectos sobre el mercado laboral.

Recent trends in the minimum wage: adequacy to the european Directive and effects on the labour market. (RI §429237)


*[Joan Antoni Alujas Ruiz](#) - [Ver](#)
[resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver](#)
[sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver](#)
[bibliografía](#) - 

DOCTRINA CONSTITUCIONAL Y DE LOS TRIBUNALES EUROPEOS

-Pronunciamientos socio-laborales en el periodo septiembre-diciembre 2025.

Socio-laboral pronouncements in the period september-december

2025. (RI §429238)


**José Ignacio García Ninet* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - 

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL

-La Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional corrige a los Juzgados Centrales de lo Contencioso-Administrativo: no hay espacio lícito para el trabajo de reparto autónomo en el marco de plataformas digitales.

The Administrative Litigation Chamber of the National Court corrects the Central Administrative Litigation Courts: there is no legal space for freelancing delivery work within the framework of digital platforms. (RI §429239)


**Josep Moreno Gené* - Ver

[resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver bibliografía](#) - 

CUATRO SENTENCIAS MEMORABLES DEL AÑO 2025

-El rechazo a una indemnización adicional variable por despido improcedente. A propósito de la STS 736/2025, de 16 de julio de 2025.


Refusal of additional variable compensation for unfair dismissal. Concerning STS 736/2025, dated 16 July 2025. (RI §429240)

**[Lourdes López Cumbre](#) - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - [Ver bibliografía](#) - *

-La expansión constitucional de la garantía de indemnidad en las relaciones laborales. Comentario a la STC 148/2025, de 9 de

septiembre.

The constitutional expansion of the right to protection against victimization in labor relations. Commentary on the Constitutional Court Judgment 148/2025, of september 9. (RI §429241)

**Yolanda Valdeolivas García* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - 


-Dinamarca contra Parlamento y Consejo. La batalla por los salarios mínimos en la Unión Europea. Comentario a la sentencia del TJUE de 11 de noviembre de 2025.

Denmark vs. Parliament and Council. The battle for minimum wages in the European Union. (RI §429242)

**José María Miranda Boto* - Ver resumen - Show abstract - 

-El complejo equilibrio entre la prohibición de discriminación salarial y el derecho a la protección de datos. Comentario a la sentencia del TEDH de 4 de diciembre de 2025. Caso *Ortega Ortega contra España*.

The complex balance between the prohibition of wage discrimination and the right to data protection: ECHR *Ortega Ortega v. Spain*. (RI §429243)


**Yolanda Maneiro Vázquez* - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - 

LA SOLUCIÓN CONSENSUADA DE LOS CONFLICTOS LABORALES. DIÁLOGO SOCIAL

-Un apunte acerca de la solución de conflictos en torno a los derechos de conciliación de la vida familiar y laboral.


A note on conflict resolution

regarding conciliation rights work life and family life. (RI §429244)

**Carmen Viqueira Pérez* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - 

-Mecanismos extrajudiciales de resolución de conflictos laborales en la República de Corea.


Alternative dispute resolution mechanisms in labor disputes in the Republic of Korea. (RI §429245)

**Ana Belinda Guardia Fernández* - Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - 

DOCUMENTOS E INFORMES

-El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2025. Labour and Social Security Law in Spain in 2025. (RI §429246)

**Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo*

[y de la Seguridad Social](#) - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - 

MAESTROS ESPAÑOLES DEL DERECHO DEL TRABAJO


-[La obra científica del profesor Antonio Martín Valverde. \(RI §429247\)](#)

*[Joaquín García Murcia](#) - [Ver sumario](#) - 

DERECHO COMPARADO


-[El difícil camino de la negociación colectiva en el sector público peruano.](#)

[The difficult path of collective bargaining in the peruvian public sector. \(RI §429248\)](#)

*[Adolfo Ciudad Reynaud](#) - [Ver resumen](#) - [Show abstract](#) - [Ver sumario](#) - [Show summary](#) - 

-La recepción judicial de las normas internacionales del trabajo en Marruecos.

The judicial reception of international labour standards in Morocco. (RI §429249)

**Khalid Boukaich* - Ver resumen - Show abstract - 

-La formación en materia de ciberacoso en Cuba. Una mirada desde el nuevo protocolo de actuación.

Cyberbullying training in Cuba. A look at the new action protocol. (RI §429250)

**Yaelsy Lafita Cobas* y Miledis García Pla- Ver resumen - Show abstract - Ver sumario - Show summary - Ver bibliografía - 