

# RESEÑA LABORAL DEL MES DE MAYO DE 2026

*Por José Ignacio García Ninet*

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

## ***SUMARIO***

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

## ***VII. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHO HUMANOS***

## ***VIII. LIBROS Y REVISTAS***

\*\*\*\*\*

## ***SUMARIO***

- I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA  
OIT**
  - 1. NOTICIAS DE LA ONU**
  - 2. NOTICIAS DE LA OIT**

## 2.1. La formación a lo largo de la vida debe ser una prioridad estratégica de las políticas públicas

Un informe de la OIT advierte que, sin sistemas de aprendizaje permanente sólidos e inclusivos, las transformaciones digital, verde y demográfica corren el riesgo de profundizar la desigualdad.

5 de mayo de 2026

•

### **Aprendizaje permanente y competencias para el futuro**

Serie El Mundo del Trabajo

GINEBRA (OIT Noticias) – A medida que la digitalización y la inteligencia artificial (IA), la transición ecológica y los cambios demográficos reconfiguran los mercados de trabajo en todo el mundo, un nuevo informe de la OIT insta a los gobiernos a situar el aprendizaje permanente como un pilar central de la política económica y social.

Basado en nuevas encuestas a trabajadores, análisis de vacantes en línea, datos institucionales y una revisión de 174 estudios sobre lo que funciona en materia de formación, el informe [Aprendizaje permanente y competencias para el futuro](#) advierte que, sin una mayor inversión en sistemas de aprendizaje inclusivos, estas transformaciones corren el riesgo de ampliar las desigualdades entre países y dentro de ellos.

“El aprendizaje permanente es el puente entre los empleos de hoy y las oportunidades del mañana. No se trata solo de empleabilidad y productividad, sino también de apoyar el trabajo decente, impulsar la innovación genuina y construir sociedades resilientes, lo que lo convierte en un elemento central de cualquier estrategia exitosa

para el crecimiento y el desarrollo sostenible”, afirmó el Director General de la OIT, Gilbert F. Hougbo.

El aprendizaje permanente es el puente entre los empleos de hoy y las oportunidades del mañana. No se trata solo de empleabilidad y productividad, sino también de apoyar el trabajo decente, impulsar la innovación genuina y construir sociedades resilientes.

Gilbert F. Hougbo, Director General de la OIT

### ***Cambios en competencias y mayores desigualdades entre países***

Los cambios profundos que está experimentando el mundo del trabajo tienen importantes implicaciones para las necesidades de competencias. Las tecnologías digitales, incluida la IA, están cambiando la forma en que se realiza el trabajo, mientras que la transición hacia economías ambientalmente sostenibles está transformando los sistemas de producción y los empleos. Al mismo tiempo, el envejecimiento de la población en muchas regiones está generando mayores demandas sobre los trabajadores de mayor edad y aumentando las necesidades de cuidados.

Solo el 16 % de las personas de entre 15 y 64 años declaró haber participado en formación estructurada durante el año previo a la entrevista, con pocas diferencias entre países. Entre los trabajadores a tiempo completo con contrato permanente en empresas formales, la participación es mayor, con un 51 % que recibe formación por parte de su empleador. Esta brecha evidencia desigualdades en el acceso al aprendizaje, especialmente entre trabajadores formales e informales y según los niveles educativos.

El informe muestra que los trabajadores con menor nivel educativo, en empleos informales y/o en pequeñas empresas aprenden predominantemente “haciendo”, mientras que otros tienen más probabilidades de aprender de colegas con experiencia y acceder a formación estructurada. Esto pone de relieve la necesidad de sistemas de aprendizaje que reflejen mejor cómo las personas adquieren competencias a lo largo de su vida laboral.

### ***Más allá de las competencias digitales y verdes***

Una conclusión clave del informe es que centrarse de manera estrecha en las competencias técnicas no es suficiente.

En países con distintos niveles de ingresos, los empleadores buscan cada vez más combinaciones de competencias. Las competencias digitales y verdes son importantes, pero suelen requerirse junto con competencias cognitivas básicas, socioemocionales y manuales. Los trabajadores con estos perfiles de competencias “integrales” tienen más probabilidades de acceder a empleos con mejores salarios y condiciones de trabajo.

El análisis original de la OIT sobre datos de vacantes en línea muestra una fuerte demanda de una combinación de competencias digitales, de comunicación, trabajo en equipo y resolución de problemas. Las competencias socioemocionales por sí solas representan más de la mitad de las solicitadas en países como Brasil, Marruecos y los Emiratos Árabes Unidos, y más del 40 % en Egipto, Jordania, Sudáfrica y Uruguay. También existe una alta demanda de competencias cognitivas y técnicas.

Por ahora, las competencias específicas en IA representan solo una pequeña parte de la demanda total de competencias. Se espera que esta demanda crezca, pero también refleja el hecho de que muchos trabajadores utilizan herramientas de IA listas para usar

que no requieren conocimientos especializados. En su lugar, dependen de competencias básicas sólidas como la alfabetización digital, el pensamiento crítico y las habilidades sociales.

La OIT estima que, a nivel mundial, el 32 % de los trabajadores realiza tareas relevantes para el medio ambiente. El informe advierte que los empleos vinculados a la transición ecológica no son automáticamente empleos decentes. Sin la combinación adecuada de competencias y políticas, estas nuevas oportunidades pueden no traducirse en mejores condiciones de trabajo.

El informe también destaca las crecientes necesidades de cuidados. Se prevé que la demanda mundial de trabajadores de cuidados de larga duración aumente de 85 millones en 2023 a 158 millones en 2050. Sin embargo, muchos trabajadores del sector de los cuidados siguen enfrentando malas condiciones laborales, lo que pone de relieve que las competencias suelen estar infravaloradas y mal remuneradas en sectores esenciales para la sociedad.

### ***El aprendizaje permanente como prioridad de política pública***

El informe propone un enfoque integral del aprendizaje permanente, que vaya más allá de la educación formal para abarcar oportunidades de aprendizaje y formación en los lugares de trabajo y en la sociedad en su conjunto.

El aprendizaje permanente es más que empleabilidad y productividad. Sustenta el trabajo decente, la innovación genuina, la ciudadanía activa y la inclusión social, lo que lo convierte en una piedra angular de cualquier estrategia eficaz de crecimiento y desarrollo sostenible.

Sin embargo, en muchos países los sistemas de aprendizaje siguen fragmentados y crónicamente infrafinanciados. Incluso en los países de ingresos altos, el 34 % destina menos del 1 % de sus presupuestos públicos de educación al aprendizaje y la educación de adultos. En los países de ingresos bajos, esa cifra asciende al 63 %.

Los países de ingresos altos suelen contar con marcos institucionales más desarrollados, pero persisten desafíos importantes, como la escasa coordinación entre instituciones y las desigualdades en el acceso a las oportunidades de aprendizaje. En los países de ingresos más bajos, las barreras estructurales, como la financiación limitada y la infraestructura insuficiente, restringen aún más el alcance y la eficacia de los sistemas de aprendizaje.

Los gobiernos, las organizaciones de empleadores y las organizaciones de trabajadores tienen un papel que desempeñar. El informe pide un acceso más amplio y equitativo al aprendizaje, sistemas de formación más sólidos y políticas de aprendizaje permanente mejor adaptadas a la vida de las personas. También destaca la necesidad de una gobernanza sólida, coordinación, financiación y diálogo social. Sin medidas decisivas, advierte el informe, las transformaciones que configuran el futuro del trabajo corren el riesgo de dejar atrás a grandes segmentos de la fuerza de trabajo mundial.

## 2.2. Futuro de la presentación de memorias

## **Por qué la OIT está modernizando su sistema de presentación de memorias sobre la aplicación de las normas internacionales del trabajo**

En esta entrevista, Corinne Vargha, Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT, explica cómo un nuevo sistema temático y digital de memorias permitirá simplificar las obligaciones en la materia, reforzar el control y mejorar el impacto de las normas internacionales del trabajo: el «Futuro de la presentación de memorias».

15 de mayo de 2026

### **El futuro de la presentación de memorias**

•

#### **Corinne Vargha**

Directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT

#### **OIT – ¿Por qué las normas internacionales del trabajo están en el centro de la labor de la OIT?**

**Corinne Vargha** – Desde su creación en 1919, la OIT se fundó sobre la firme convicción de que solo reglas claras y compartidas pueden garantizar que el progreso económico vaya de la mano con la justicia social, la prosperidad y la paz: las normas internacionales del trabajo.

Más de un siglo después, esta visión sigue guiando nuestra acción. Las normas internacionales del trabajo son un componente esencial del marco internacional que orienta un crecimiento económico mundial inclusivo. Al definir normas sociales mínimas fundamentales y lograr la adhesión de todos los actores, las normas de la OIT contribuyen a garantizar una competencia leal, la estabilidad económica y condiciones equitativas en la economía mundial.

## **OIT – ¿Cómo se garantiza que las normas no queden como un mero compromiso sobre el papel, sino que se apliquen en la práctica?**

**Corinne Vargha** – Las normas internacionales del trabajo se ven reforzadas por un sistema de control sólido y distintivo, basado en el tripartismo, que promueve la rendición de cuentas y la transparencia. La supervisión periódica por parte de la OIT de la legislación y la práctica de los Estados Miembros ha demostrado su eficacia durante muchas décadas. Las orientaciones emitidas por los dos pilares del sistema de control regular de la OIT —la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR) y la Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia (CAN)— han influido profundamente, durante los últimos 100 años, en las legislaciones y políticas laborales nacionales, y han marcado el rumbo hacia cambios progresivos en las prácticas laborales. Su centenario este año nos brinda la oportunidad de reflexionar sobre su contribución significativa y duradera.

## **OIT – Entonces, ¿por qué cambiar ahora el sistema de memorias?**

**Corinne Vargha** – La Constitución de la OIT establece que, cuando un país ratifica un Convenio, está obligado a presentar «memorias» sobre la aplicación de ese instrumento tanto en la legislación como en la práctica. Estas memorias son examinadas en primer lugar por la Comisión de Expertos, que realiza una evaluación independiente, objetiva e imparcial del cumplimiento de las normas internacionales del trabajo. Con el paso de los años, a medida que se adoptaban más instrumentos, la carga de presentación de memorias aumentó. Esta tarea puede ser exigente, especialmente para los gobiernos que han ratificado numerosos instrumentos. Además, la presentación de memorias por convenio implicaba solicitudes repetitivas y solapamientos cuando varios instrumentos abordaban cuestiones similares. Como prueba de la capacidad de la OIT para adaptarse y evolucionar, el Consejo de Administración ha adoptado una reforma importante en consonancia con las claras expectativas de los

mandantes de la OIT: un sistema modernizado de memorias, más claro, más estratégico y más útil para la toma de decisiones. En adelante, las memorias se agruparán en torno a quince memorias temáticas que abarcarán todos los instrumentos relacionados.

**OIT – ¿Es esto lo que pretende el «Futuro de la presentación de memorias»?**

**Corinne Vargha** – Sí, ¡exactamente! No se trata solo de simplificar las memorias, reducir la duplicación y la carga de presentación. También se trata de obtener memorias mejores y más coherentes, y de aprovechar plenamente la valiosa información proporcionada para comprender mejor el impacto de las normas internacionales del trabajo y las sinergias entre los instrumentos de la OIT, a través de memorias temáticas. Una nueva plataforma digital, fácil de usar, facilitará el acceso a la información y fomentará el aprendizaje entre pares entre los Estados Miembros.

**OIT – Esto cambiará profundamente las prácticas de presentación de memorias. ¿Cómo se garantizará una transición fluida hacia este nuevo sistema?**

**Corinne Vargha** – No se preocupen, ¡esta transformación no ocurrirá de la noche a la mañana! Su implementación será progresiva, pragmática y consultiva. Los mandantes tendrán oportunidades a lo largo del proceso para asegurar que el nuevo sistema responda a sus necesidades y prioridades.

La Oficina también proporcionará, dentro de los recursos disponibles, asistencia técnica adaptada a cada gobierno cuando llegue el momento de preparar el primer grupo de memorias temáticas.

Se trata de un esfuerzo compartido, y la participación de todos es esencial para que funcione.

**OIT – ¿Cuáles son las próximas etapas?**

**Corinne Vargha** – En 2026, se finalizarán las plantillas temáticas, y la plataforma digital será desarrollada, probada y finalizada. La Oficina preparará los materiales de formación y apoyo necesarios, y brindará asistencia técnica a los gobiernos durante todo el proceso. Estaremos presentes para apoyar a los mandantes como una sola OIT, con los departamentos normativos y técnicos, tanto en la sede como sobre el terreno. Ya pueden consultar nuestras preguntas y respuestas sobre el proceso en el sitio web de la OIT, que se actualizarán periódicamente.

### **OIT – ¿Cuál es el impacto esperado de este sistema modernizado de memorias?**

**Corinne Vargha** – En esencia, la evolución del sistema de memorias de la OIT busca aumentar su impacto, transformando la información en acción. Al responder de manera más eficaz a las necesidades de los mandantes y aprovechar plenamente la información proporcionada por los Estados Miembros, la mejora de las memorias refuerza la gobernanza, apoya una supervisión más focalizada e informa decisiones que impulsan cambios concretos sobre el terreno. Este esfuerzo colectivo está configurando un marco moderno y sostenible de memorias para ampliar el impacto de las normas internacionales del trabajo en la promoción del trabajo decente y la justicia social.

## **2.3 La OIT insta a renovar el compromiso con el trabajo decente para los trabajadores migrantes**

El llamamiento se realizó en el segundo Foro de Examen de la Migración Internacional, donde los participantes adoptaron una Declaración sobre los Progresos, reafirmando su compromiso con una migración segura, ordenada y regular.

14 de mayo de 2026

NUEVA YORK (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo ha instado a reforzar una gobernanza de la migración

laboral basada en los derechos y a renovar los compromisos con el trabajo decente para los trabajadores migrantes en todo el mundo.

El llamamiento se realizó durante el segundo Foro de Examen de la Migración Internacional (IMRF, por sus siglas en inglés), donde los miembros del Foro adoptaron el 8 de mayo una Declaración sobre los Progresos, reafirmando su compromiso político con la aplicación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (PMM).

“La OIT acoge con satisfacción esta importante declaración. Los trabajadores migrantes deben estar en el centro de la gobernanza de la migración. Garantizar los derechos laborales, una contratación equitativa y el acceso a la protección social es esencial no solo para los propios trabajadores migrantes, sino también para unos mercados de trabajo inclusivos y sostenibles en todas partes”, declaró Gladys Cisneros, jefa de la Unidad de Migración Laboral de la OIT.

La Declaración sobre los Progresos reafirma la necesidad de intensificar los esfuerzos para ampliar y diversificar la disponibilidad de vías para una migración segura, ordenada y regular, de manera que facilite la movilidad laboral y el trabajo decente, teniendo en cuenta las realidades demográficas y de los mercados de trabajo. Esto incluye el fortalecimiento de los sistemas de desarrollo y reconocimiento de competencias, así como la prohibición de que los reclutadores y empleadores cobren o transfieran a los trabajadores migrantes comisiones de contratación y costos conexos.

En el IMRF, la OIT organizó mesas redondas y eventos paralelos centrados en sus prioridades políticas clave relacionadas con el trabajo decente, la justicia social y el diálogo social. Entre ellos figuraron mesas redondas centradas en objetivos relativos a los factores adversos y estructurales que impulsan la migración, la contratación equitativa y ética y el trabajo decente, el desarrollo y

reconocimiento de competencias, y el acceso a la protección social y su portabilidad.

La OIT también copatrocinó eventos paralelos con actores clave, incluidos los interlocutores sociales, los gobiernos de Bangladesh, Ghana, Filipinas, Qatar, Arabia Saudita y España, así como la Agencia Alemana de Cooperación Internacional (GIZ), el Consejo de Cooperación del Golfo y la Unión Europea, sobre una amplia gama de cuestiones relacionadas con el mundo del trabajo. Entre ellas: la protección salarial y la protección social; las competencias, la movilidad y la transición justa; el trabajo decente y las vías regulares; y el empoderamiento y la protección de los derechos de las mujeres trabajadoras migrantes en la economía del cuidado.

“La migración internacional sigue estando impulsada principalmente por la búsqueda de empleo y de medios de vida dignos y, por tanto, está intrínsecamente vinculada al mundo del trabajo. Frente a importantes megatendencias mundiales —como los cambios demográficos, las transformaciones climáticas y los avances tecnológicos—, sigue siendo esencial mantener el enfoque en las normas internacionales del trabajo y el trabajo decente como base para abordar la gobernanza de la migración laboral”, afirmó Cynthia Samuel-Olonjuwon, Representante Especial de la OIT ante las Naciones Unidas en Nueva York.

El Foro de Examen de la Migración Internacional (IMRF) es la principal plataforma intergubernamental para examinar la aplicación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular (PMM). El segundo Foro se celebró en la Sede de las Naciones Unidas en Nueva York del 4 al 8 de mayo de 2026 y reunió a los Estados Miembros de las Naciones Unidas y a otras partes interesadas, incluidos los interlocutores sociales.

En consonancia con su mandato único de protección de los trabajadores migrantes y con su estructura tripartita, la OIT es miembro fundador de la Red de las Naciones Unidas sobre la

Migración, el mecanismo de coordinación de las Naciones Unidas que apoya la aplicación del PMM.

La OIT sigue impulsando avances significativos hacia el trabajo decente para los trabajadores migrantes, guiada por las normas internacionales del trabajo y los principios y derechos fundamentales en el trabajo, así como por el [programa y plan de acción de la OIT sobre migración equitativa](#), adoptado por el Consejo de Administración de la OIT en marzo de 2025, y mediante la cooperación con los Estados Miembros, los interlocutores sociales y los socios para el desarrollo.

#### **2.4. 1 de mayo de 2026 [economía informal](#)**

**Una visión realista del trabajo decente: la economía informal está en todas partes**

**Los datos detallados confirman que la informalidad es una característica sistémica de los mercados laborales en todos los sectores y está estrechamente relacionada con la ocupación .**

Nuestro compromiso internacional de [lograr un trabajo decente para todos](#), plasmado en el Programa de Trabajo Decente de la OIT y en el Objetivo 8 de la [Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible](#), está destinado, sin duda, a aplicarse a todos los trabajadores, en todas partes. Esto incluye a la economía informal, donde las carencias en materia de trabajo decente suelen ser las más graves. Para hacer frente a estas carencias se necesitan datos fiables y detallados. De hecho, fue precisamente para apoyar la formulación de políticas que la 21.ª [Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo \(CIET\)](#), tras acordar [nuevas normas para mejorar la medición de la economía informal](#), reflexionó sobre [un conjunto de indicadores](#) que permitieran arrojar luz sobre la prevalencia de la informalidad, su composición, la exposición de los trabajadores y las empresas a ella, y las condiciones de trabajo.

A día de hoy, con [casi el 58 % de los trabajadores de todo el mundo ocupando puestos de trabajo informales](#), la economía informal sigue siendo generalizada, omnipresente y constituye un obstáculo importante para el trabajo decente. En este contexto, en este blog analizamos en profundidad la economía informal, aprovechando la

gran cantidad de datos detallados disponibles gracias a la mejora de las normas y a los esfuerzos de recopilación de datos.

### ***Ningún tipo de trabajo está exento del riesgo de la informalidad***

La [resolución](#) aprobada por la 21.<sup>a</sup> CIET 2023 define **la ocupación informal** como cualquier actividad que realizan las personas para producir bienes o prestar servicios a cambio de una remuneración o con fines lucrativos y que no está regulada por marcos normativos formales, tales como la legislación laboral, el derecho mercantil, los impuestos sobre la renta y la normativa de la seguridad social (ya sea en la ley o en la práctica).

Por lo tanto, los trabajadores pueden encontrarse en la ocupación informal la ocupación del tipo de empleo que desempeñen y de la naturaleza de sus relaciones laborales: la informalidad puede darse en todas la ocupación situaciones la ocupación aunque es mucho más habitual en algunas).

Según la [Clasificación Internacional de la Situación Laboral de 2018](#), la informalidad se manifiesta la ocupación siguiente la ocupación para los trabajadores en cada situación la ocupación :

- **Empleadores y trabajadores autónomos sin empleados, siempre que** sean propietarios o copropietarios y gestionen una empresa informal (una empresa que no está registrada o que no lleva contabilidad a efectos fiscales).
- **Contratistas dependientes: si** no están reconocidos oficialmente, por ejemplo, debido a la falta de registro de sus actividades, o si no están cubiertos de manera efectiva por regímenes formales, como la seguridad social.
- **Los trabajadores: si** su la ocupación no es reconocida formalmente por el empleador en la práctica, lo que da lugar a una falta de acceso efectivo a prestaciones formales como la seguridad social obligatoria, las vacaciones anuales retribuidas o la baja por enfermedad remunerada.
- **Los trabajadores familiares colaboradores: si** sus relaciones laborales no están reconocidas formalmente o si no tienen acceso efectivo a acuerdos formales. Hasta hace poco, se consideraba que los trabajadores familiares colaboradores formaban parte la ocupación informal la ocupación defecto. Un aspecto novedoso de las normas es el reconocimiento de que pueden tener empleos formales en países que cuentan con acuerdos formales, aunque estos casos son excepcionales.

A partir de un conjunto más amplio de datos recopilados por la OIT, un subconjunto de 20 países cuya información se ajusta a CISO y a la 21.ª CIET confirma esta tendencia: existe informalidad (en mayor o menor medida) en todas la ocupación de situación la ocupación . Los trabajadores familiares colaboradores son los más expuestos a la informalidad, ya que **todos ellos** ocupan puestos de trabajo informales en todos los países con datos, salvo uno (Kiribati).

Los contratistas dependientes también tienen muchas probabilidades de encontrarse en la ocupación informal: **su tasa de informalidad alcanza el 100 %** en todos los países de los que se dispone de datos, salvo tres (Fiji, Kiribati y Tanzania).

En menor medida, los trabajadores autónomos sin empleados también se ven expuestos de manera desproporcionada a la economía informal (en tres cuartas partes de los países de los que se dispone de datos, **más del 95 % de ellos** tiene un empleo informal).

Los puestos de trabajo por cuenta ajena ofrecen, con diferencia, la mayor protección frente al riesgo de informalidad, aunque dicho riesgo sigue siendo considerable para los trabajadores por cuenta ajena en muchos países.

***La economía informal está muy extendida en los hogares e incluso en el sector formal***

la ocupación informal» la ocupación una cosa (se refiere al carácter informal del empleo) y el «sector informal» es otra (se refiere al carácter informal de la unidad económica). la ocupación informal» la ocupación no solo a todas las personas que trabajan en el sector informal, sino también a todas aquellas que desempeñan empleos informales en el sector formal o en los hogares.

Como era de esperar, la mayor parte de los empleos informales suele concentrarse en el sector informal. Sin embargo, esto no ocurre en todos y cada uno de los países de los que se dispone de datos ni en todos los tipos de empleo. De hecho, los datos disponibles para 20 países muestran que los empleos informales pueden tener una presencia muy significativa en el sector formal, llegando a representar hasta el 86 % del total de empleos informales en el sector formal en Nauru y el 76 % en Brunei Darussalam.

Dado que, por definición, en el caso de los empleadores y los trabajadores autónomos sin empleados, el carácter informal de su actividad está vinculado a la informalidad de su unidad económica, todos sus empleos informales se encuentran en el sector informal.

Del mismo modo, la gran mayoría de los trabajadores familiares no remunerados y los contratistas dependientes con empleos informales en los 20 países de los que se dispone de datos trabajan en el sector informal. En el caso de los asalariados, sin embargo, parece mucho más habitual que los empleos informales se den en empresas del sector formal (en una cuarta parte de los países con datos, más del 90 % de los empleos informales de los asalariados se encuentran en el sector formal). Los empleados también pueden estar contratados de manera informal por hogares, trabajando como empleados domésticos. En algunos países, incluso representan una parte significativa de la ocupación informal la ocupación los empleados (más del 30 % en Lesoto, Laos y Costa Rica).

***La economía informal está presente en todas partes: abarca profesiones, actividades económicas e incluso el sector público***

la ocupación informal está presente la ocupación en mayor o menor medida) en todas las actividades económicas, en todas las profesiones e incluso en el sector público.

Un [informe de la OIT](#) reveló que, a nivel mundial, la agricultura concentra un tercio de los empleos informales, aunque esta proporción varía en función del nivel de renta nacional (alcanzando el 62 % en los países de bajos ingresos, pero solo el 9 % en los de altos ingresos). Otro 14 % de los empleos informales en todo el mundo se concentra en el comercio mayorista y minorista, un 12 % en la industria manufacturera y un 11 % en la construcción.

[Asimismo, se constató](#) que las profesiones de nivel básico son las más expuestas a la informalidad, seguidas de las profesiones artesanales y afines, y de las profesiones cualificadas de la agricultura, la silvicultura y la pesca. Aunque los directivos, los profesionales y los técnicos son los menos expuestos a la informalidad, ninguna profesión se libra por completo de ella.

Dado que las profesiones suelen estar asociadas a determinados niveles de cualificación y de formación, las tasas de informalidad por profesión reflejan una correlación negativa entre la informalidad y el nivel de estudios. Tal y como se establece también en [el Informe de la OIT «La justicia social 2025»](#), nuestros datos muestran que los trabajadores con los niveles educativos más bajos son, con diferencia, los más expuestos a la informalidad: en muchos países, entre el 90 % y el 100 % de quienes no han completado la educación básica se encuentran en la ocupación informal. Por el contrario, las tasas de informalidad entre los trabajadores con niveles avanzados de educación son sustancialmente más bajas,

oscilando normalmente entre el 10 % y el 40 %. No obstante, al igual que ninguna ocupación garantiza la ocupación formal, tampoco lo hace ningún nivel de estudios. Una proporción nada desdeñable de trabajadores informales tiene niveles avanzados de educación (el 25 % en Brunei Darussalam y el 14 % en Zimbabue).

Como era de esperar, nuestros datos sobre 20 países muestran que la ocupación informal la ocupación significativamente más frecuente en el sector privado (la tasa media de informalidad en estos países es del 79 % en el sector privado, frente al 18 % en el sector público). Sin embargo, esto también pone de manifiesto una realidad importante y a menudo pasada por alto: la informalidad no se limita al sector privado. En muchos países, una proporción nada desdeñable de los trabajadores del sector público también se encuentra en la ocupación informal. La ocupación informal en el sector público oscila entre menos del 5 % en Costa Rica, Palau y Egipto, y más del 50 % en países como Timor Oriental y Camboya. Lamentablemente, ni siquiera tener un empleo en el sector público garantiza automáticamente unas condiciones laborales formales.

### ***La economía informal se asocia a un déficit más generalizado de trabajo decente***

Las condiciones laborales de las personas que la ocupación en la ocupación informal la ocupación cómo los empleos informales están relacionados con carencias en muchos aspectos del trabajo decente (más allá de los que se utilizan para definir la informalidad, como la falta de cotizaciones a la seguridad social y la falta de acceso a vacaciones pagadas).

Por ejemplo, los trabajadores en situación de subempleo por motivos de horario (es decir, aquellos que trabajan menos horas de las que desearían y para las que están disponibles) tienen más probabilidades de encontrarse en la ocupación informal la ocupación la mayoría de los países de los que se dispone de datos. En varios casos, como Camboya, Laos, Malawi y Nigeria, la informalidad entre los subempleados por motivos de tiempo alcanza niveles extremadamente altos, a menudo superiores al 90 %. El subempleo por motivos de tiempo suele reflejar un acceso limitado a jornadas laborales adecuadas, horarios de trabajo irregulares u oportunidades de ingresos limitadas, características que también se asocian con los empleos informales. En este sentido, la informalidad no se refiere únicamente a la ausencia de acuerdos formales, sino también a la calidad y la adecuación del la ocupación.

Del mismo modo, en la mayoría de los países, los trabajadores a tiempo parcial la ocupación muchas más probabilidades de ocupar

puestos de la ocupación informales que los que trabajan a tiempo completo (la tasa media de informalidad en los países con datos disponibles es del 85 % para los trabajadores a tiempo parcial, frente al 63 % para los trabajadores a tiempo completo). La diferencia suele ser considerable (supera los 50 puntos porcentuales en Costa Rica y Fiyi), lo que pone de manifiesto la precariedad de los empleos a tiempo parcial.

En lo que respecta a la duración de los contratos, en casi todos los países de los que se dispone de datos, los trabajadores con contratos temporales tienen más probabilidades de encontrarse en la ocupación informal, lo que apunta a una clara relación entre la inestabilidad contractual y la informalidad. No obstante, una vez más, la informalidad está muy extendida y no deja totalmente al margen a los trabajadores con contratos indefinidos.

### ***Observaciones finales***

La informalidad es un fenómeno generalizado. No se limita a grupos o sectores específicos, sino que constituye una característica sistémica de los mercados laborales de todo el mundo, que trasciende las distintas situaciones de la ocupación, las actividades económicas, las profesiones e incluso los grupos tradicionalmente asociados a la formalidad. Los datos ponen de relieve que ningún trabajador está totalmente a salvo del riesgo de la ocupación informal, y que esta tiende a estar vinculada a déficits más amplios en materia de trabajo decente, que van mucho más allá de la falta de legislación laboral y de cobertura de la protección social. La mejora de las normas estadísticas y la gran cantidad de datos detallados disponibles constituyen un punto de partida sólido para políticas específicas que puedan abordar eficazmente la informalidad en todas sus formas.

## **2.5 La crisis en Oriente Medio presiona los mercados de trabajo**

### **mundiales**

El informe constata un aumento de los riesgos para el empleo, los ingresos y las condiciones de trabajo en todo el mundo, con efectos desiguales entre regiones y una presión creciente sobre los trabajadores migrantes y las economías dependientes de las remesas.

18 de mayo de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – La crisis en Oriente Medio está afectando cada vez más al empleo, las condiciones de trabajo y los ingresos más allá de la región. El aumento de los costos de la energía, la interrupción de las rutas de transporte, las tensiones en las cadenas de suministro, la debilidad del turismo y las restricciones a la migración están ejerciendo presión sobre las economías y los mercados de trabajo, según un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Se prevé que el conflicto afecte a los mercados de trabajo durante algún tiempo, y la magnitud y duración de sus efectos dependerán de la evolución de la situación. Si bien las consecuencias plenas tardarán en materializarse, la OIT advierte de que la perturbación ya se está transmitiendo a través de múltiples canales, con presiones que se intensificarán gradualmente en una economía mundial aún marcada por un crecimiento débil y déficits de trabajo decente.

En un escenario ilustrativo en el que los precios del petróleo aumentan alrededor de un 50 por ciento por encima de su promedio de principios de 2026, se prevé que las horas de trabajo a nivel mundial disminuyan un 0,5 por ciento en 2026 y un 1,1 por ciento en 2027. Esto equivale a 14 millones y 38 millones de empleos a tiempo completo, respectivamente, mientras que los ingresos laborales reales disminuirían un 1,1 por ciento y un 3 por ciento (1,1 billones y 3 billones de dólares de los Estados Unidos), respectivamente. El desempleo mundial aumentaría de forma más gradual, con incrementos de 0,1 puntos porcentuales en 2026 y 0,5 puntos porcentuales en 2027.

Los efectos serán muy desiguales entre regiones, sectores y trabajadores, y se ha identificado a los Estados Árabes y a Asia y el Pacífico como las regiones más expuestas debido a su integración con los flujos energéticos del Golfo, las rutas comerciales, las cadenas de suministro y la migración laboral.

“Más allá de su costo humano, la crisis en Oriente Medio no es una perturbación de corta duración. Es un choque de evolución lenta y potencialmente duradera que transformará gradualmente los mercados de trabajo”, señaló Sangheon Lee, Economista Jefe de la OIT y autor del informe [Actualización de mayo de 2026 sobre las tendencias sociales y del empleo: Aumento de los riesgos para los mercados de trabajo debido a la crisis en Oriente Medio](#).

“El mundo del trabajo es uno de los principales canales a través de los cuales las perturbaciones mundiales se convierten en impactos humanos. Lo que comienza como un choque externo termina llegando a los trabajadores y a las empresas, y puede dejar cicatrices más profundas al debilitar las condiciones que hacen que el trabajo sea decente, seguro y protegido.”

### ***Estados Árabes y Asia y el Pacífico, las regiones más expuestas***

Los Estados Árabes son los más directamente expuestos debido a las perturbaciones relacionadas con el conflicto, los daños a la actividad económica, el desplazamiento de población, los choques energéticos y comerciales, y la presión sobre los trabajadores migrantes y los refugiados. Las horas de trabajo totales podrían disminuir un 1,3 por ciento en un escenario de desescalada rápida, alcanzar el 3,7 por ciento en un escenario de crisis prolongada y el 10,2 por ciento en un escenario de grave escalada.

Esta disminución es más del doble de la registrada durante la pandemia de COVID-19 en 2020. Alrededor del 40 por ciento del empleo en la región se concentra en sectores de alta exposición como la construcción, la manufactura, el transporte, el comercio y la hostelería. Se prevé que los trabajadores migrantes soporten una parte desproporcionada del ajuste del mercado de trabajo.

En Asia y el Pacífico, la dependencia de la energía importada y de la migración laboral vinculada al Golfo está generando efectos de contagio visibles en varias economías clave. En el conjunto de la región, se prevé que las horas de trabajo disminuyan un 0,7 por ciento en 2026 y un 1,5 por ciento en 2027, mientras que los ingresos laborales reales podrían caer un 1,5 por ciento y un 4,3 por ciento, respectivamente. Alrededor del 22 por ciento de los trabajadores de la región se encuentran en sectores de alta exposición, incluidos la agricultura, el transporte, la manufactura y la construcción, mientras que las economías dependientes del turismo están bajo una presión creciente.

### ***Migración y remesas: un sustento bajo presión***

El efecto de contagio está ejerciendo presión sobre la migración y las remesas, señala el informe.

Desde el inicio de la crisis, las contrataciones laborales hacia los países del Consejo de Cooperación del Golfo han disminuido considerablemente en varias economías de origen, mientras que las repatriaciones están aumentando. Esto refleja interrupciones de vuelos, preocupaciones de seguridad y una menor demanda de mano de obra en la construcción, la hostelería y el transporte.

Los flujos de remesas, una fuente clave de ingresos para muchos hogares y comunidades en Asia meridional y Asia sudoriental, comienzan a debilitarse, con señales tempranas de contracción en algunos países.

“Si la crisis interrumpe tanto las contrataciones como los flujos de remesas, los efectos podrían extenderse al consumo, la pobreza y el empleo local en los países de origen”, señala el informe.

## ***La OIT pide una acción oportuna y bien orientada***

Las respuestas de política se han desplegado en distintos países, pero siguen siendo desiguales, fragmentadas y a menudo limitadas por un espacio fiscal reducido. Las medidas se han centrado principalmente en la estabilización a corto plazo, incluidas subvenciones a la energía, transferencias monetarias, apoyo a las empresas y medidas administrativas para los trabajadores migrantes. Las lagunas de política son más pronunciadas en contextos frágiles y afectados por conflictos.

El informe subraya la necesidad de un mayor enfoque en el empleo y los ingresos para evitar que una perturbación energética temporal se convierta en un retroceso más prolongado para el trabajo decente. Ello incluye garantizar que las medidas lleguen a los trabajadores y las empresas más afectadas, en particular los trabajadores en la economía informal, los trabajadores migrantes, los refugiados y las pequeñas empresas, al tiempo que se equilibra la estabilidad macroeconómica con la protección del empleo.

La OIT insta a respuestas a las crisis centradas en el empleo, basadas en el diálogo social y alineadas con las normas internacionales del trabajo, para proteger el empleo, los ingresos y las condiciones de trabajo a medida que evoluciona la crisis.

La OIT seguirá supervisando los efectos de la crisis en los mercados de trabajo a medida que se disponga de nuevos datos y evolucionen los canales de transmisión.

## **2.6. La OIT recibe la Opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia sobre el Convenio núm. 87 y el derecho de huelga**

La Opinión se refiere a una diferencia en cuanto a si el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones está protegido en virtud del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).

21 de mayo de 2026

información sobre la solicitud de la OIT de una opinión consultiva de la Corte Internacional de Justicia (CIJ) relativa al derecho de huelga en virtud del Convenio núm. 87.

GINEBRA (OIT Noticias) – La Oficina Internacional del Trabajo (la secretaría de la Organización Internacional del Trabajo) ha recibido [la Opinión consultiva emitida por la Corte Internacional de Justicia \(CIJ\)](#) (en inglés) relativa a la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), en relación con el derecho de huelga.

Se prevé que el Consejo de Administración de la OIT (el órgano ejecutivo de la Organización) examine la cuestión en su 358.<sup>a</sup> reunión en noviembre, incluidas las medidas de seguimiento que correspondan.

La cuestión se refiere a una diferencia de larga data en cuanto a si el derecho de huelga de los trabajadores y sus organizaciones está protegido en virtud del [Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 \(núm. 87\)](#).

En su 349.<sup>a</sup> reunión bis (especial), celebrada el 10 de noviembre de 2023, el Consejo de Administración decidió someter la cuestión de interpretación a la CIJ en virtud del artículo 37(1) de la Constitución

de la OIT, tras una solicitud presentada por el Grupo de los Trabajadores y apoyada por 36 gobiernos.

Con arreglo a la Constitución de la OIT, la Corte Internacional de Justicia es el órgano judicial competente para proporcionar interpretaciones autorizadas de los convenios internacionales del trabajo.

El recurso a la Corte con este fin es excepcionalmente raro en la historia de la Organización. Este fue únicamente el segundo caso de remisión de este tipo en la historia de la OIT. La primera solicitud se presentó en 1932 ante la Corte Permanente de Justicia Internacional, predecesora de la CIJ, en relación con la interpretación del Convenio sobre el trabajo nocturno (mujeres), 1919 (núm. 4).

## 2.7. Nuevo informe

### **La transformación impulsada por la IA sitúa el empleo, la desigualdad y las competencias en una encrucijada en la región árabe**

Un nuevo informe describe futuros divergentes de la IA en materia de empleo, crecimiento y desigualdad en la región árabe. La Directora Regional de la OIT, Ruba Jaradat, señala que es necesario adoptar medidas de política proactivas e inclusivas, durante una sesión preparatoria especial del Foro Árabe para el Desarrollo Sostenible.

21 de mayo de 2026

BEIRUT (OIT Noticias) — La inteligencia artificial (IA) podría transformar de manera significativa las economías y los mercados de trabajo en toda la región árabe en la próxima década, generando

importantes aumentos de productividad y nuevas oportunidades de empleo en algunos escenarios futuros, mientras que en otros podría profundizar la desigualdad y desplazar a millones de trabajadores, según un nuevo informe de la Comisión Económica y Social de las Naciones Unidas para Asia Occidental (CESPAO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

© ESCWA

Panelistas durante la sesión especial celebrada en preparación del Foro Árabe para el Desarrollo Sostenible (AFSD) de la CESPAO.

El informe conjunto CESPAO–OIT, [Artificial Intelligence and Employment Futures for the Arab Region](#) (“*El futuro de la inteligencia artificial y del empleo en la región árabe*”), se presentó en una sesión especial organizada en preparación del Foro Árabe para el Desarrollo Sostenible (AFSD) de la CESPAO, con palabras de apertura de la Directora Regional de la OIT para los Estados Árabes, Ruba Jaradat.

El informe destaca que la IA ya está transformando las estructuras del empleo, la demanda de competencias y las dinámicas sectoriales en la región árabe, con efectos que se espera se intensifiquen significativamente de aquí a 2035. Si bien es probable que la automatización reduzca el empleo en trabajos administrativos y rutinarios, se prevé la creación de nuevas oportunidades en sectores como la educación, la salud y las actividades intensivas en tecnología.

El informe presenta tres posibles escenarios de adopción de la IA para 2035, mostrando cómo distintos niveles de preparación de las políticas, transición de la fuerza de trabajo e inversión en competencias podrían determinar si la IA se convierte en un motor de crecimiento inclusivo o en una fuente de mayor disrupción del mercado laboral.

- En un escenario, la adopción acelerada de la IA va acompañada de una fuerte inversión en la transición de la fuerza de trabajo y el desarrollo de competencias, lo que permite a las economías absorber las perturbaciones mientras la IA contribuye a casi el 25 % del PIB regional en 2035, pese al desplazamiento de millones de empleos y a una importante reestructuración de los mercados laborales.
- Un segundo escenario advierte de una mayor desigualdad y fragmentación del mercado de trabajo si el cambio tecnológico supera la preparación de la fuerza de trabajo, con una contribución estimada de la IA de 375.000 millones de dólares al PIB regional en 2035, mientras un gran número de trabajadores de cualificación baja y media enfrenta desplazamiento prolongado y movilidad descendente.
- Un tercer escenario, más gradual, prevé una integración progresiva de la IA combinada con una acción política coordinada, lo que permitiría a los países generar ganancias de productividad y ampliar oportunidades de manera general y más inclusiva, en particular en sectores como el turismo, la logística y los servicios digitales, con un crecimiento anual de la contribución de la IA a las economías árabes de entre el 20 % y el 34 %.

En paralelo, el informe pone de relieve una brecha de competencias creciente, con desajustes entre los sistemas educativos y las necesidades del mercado de trabajo que alcanzan entre el 40 % y el 70 % en algunos países, lo que subraya la urgencia de reformar los sistemas de educación y formación.

En este contexto, la necesidad de respuestas de política proactivas e inclusivas se ha vuelto cada vez más urgente. Los gobiernos y los interlocutores sociales enfrentan preguntas críticas sobre cómo

construir sistemas de competencias preparados para el futuro, reforzar la protección social, adaptar la normativa laboral y garantizar una gobernanza ética de la IA en el lugar de trabajo.

Estos temas estuvieron en el centro de los debates durante la sesión preparatoria especial del AFSD titulada “Configurando el futuro del trabajo en la región árabe: inteligencia artificial y trayectorias del empleo”.

La sesión reunió a expertos regionales e internacionales para examinar los resultados del informe CESPAAO–OIT y explorar cómo la IA podría redefinir las trayectorias de empleo de distintos grupos demográficos, incluidos los jóvenes, las mujeres y los trabajadores con baja cualificación. También proporcionó un espacio de diálogo sobre prioridades de política, incluida la promoción de la educación y el aprendizaje permanente, y el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo y de una gobernanza inclusiva de la IA.

La IA no es una perspectiva lejana. Sus efectos ya se están sintiendo en distintos sectores, desde la administración pública hasta los servicios y más allá.

Ruba Jaradat, Directora Regional de la OIT para los Estados Árabes

En la apertura de la sesión, la Directora Regional de la OIT, Jaradat, subrayó la importancia de configurar el futuro del trabajo mediante decisiones de política deliberadas:

“La IA no es una perspectiva lejana. Sus efectos ya se están sintiendo en distintos sectores, desde la administración pública hasta los servicios y más allá. Nuestras estimaciones sugieren que cerca del 25 % de las ocupaciones en la región podrían verse afectadas de una forma u otra por la IA generativa, incluidos

empleos en riesgo de desplazamiento y empleos que serán complementados por estas tecnologías. También se prevé la aparición de nuevos puestos de trabajo, que a menudo requerirán nuevas competencias.”

En la OIT, nuestro mandato es claro: garantizar que los avances en el mundo del trabajo —incluidos los cambios tecnológicos— promuevan, y no socaven, el trabajo decente, la justicia social y la inclusión.

Ruba Jaradat, Directora Regional de la OIT para los Estados Árabes

Jaradat destacó la importancia de que el cambio tecnológico apoye la justicia social y la inclusión. “El impacto global, sin embargo, no está predeterminado; dependerá en gran medida de las decisiones de política que adoptemos hoy. En la OIT, nuestro mandato es claro: garantizar que los avances en el mundo del trabajo —incluidos los cambios tecnológicos— promuevan, y no socaven, el trabajo decente, la justicia social y la inclusión. Esto requiere una inversión sostenida en competencias y aprendizaje permanente, instituciones del mercado de trabajo más sólidas, sistemas de protección social ampliados y garantizar que los beneficios de la innovación se distribuyan ampliamente en la sociedad”, afirmó.

Los debates subrayaron la necesidad de invertir más en competencias y aprendizaje permanente, reforzar los sistemas de protección social y fortalecer la colaboración entre gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores para gestionar eficazmente la transición.

La participación de la OIT en la sesión destacó su compromiso de apoyar a los Estados árabes en la transformación del mundo del trabajo, garantizando que la IA se convierta en un motor de

crecimiento inclusivo, empleo decente y desarrollo sostenible, en lugar de una fuente de mayor desigualdad.

## 2.8. La centralidad del empleo

### **Los servicios de empleo explicados: preguntas clave sobre los retos y las oportunidades del mercado de trabajo**

Los servicios de empleo son fundamentales para conectar a las personas con oportunidades de empleo y facilitar las transiciones en el mercado de trabajo. Michael Mwasikakata, especialista sénior en empleo de la OIT, explica por qué y arroja luz sobre cuestiones relacionadas con la transformación tecnológica, el desarrollo de competencias y la inclusión en el mundo del trabajo.

20 de mayo de 2026

•

**Michael Mwasikakata**

#### **1. ¿Quién suele beneficiarse del apoyo que ofrecen los servicios de empleo? ¿Hay algún grupo concreto en el que se centren?**

Si tiene alguna relación con el mercado de trabajo - ya sea buscando trabajo, contratando a alguien o cambiando de empleo-, los servicios de empleo, de una forma u otra, le resultarán útiles.

Dicho esto, los servicios públicos de empleo prestan especial atención a las personas que se enfrentan a barreras en el mercado de trabajo. Esto incluye a los jóvenes que se incorporan al mercado de trabajo, los desempleados de larga duración, las mujeres, los trabajadores de más edad, los migrantes, las personas con discapacidad y los trabajadores desplazados.

## **2. Usted comenzó su carrera hace muchos años. ¿En qué se diferencia el mercado de trabajo actual y cómo ha adaptado su enfoque para mantenerse al día?**

Aunque los mercados de trabajo siempre han evolucionado con las crisis económicas, los avances tecnológicos o las perturbaciones globales como las pandemias, el cambio actual parece más rápido y complejo que nunca.

Estamos asistiendo al impacto combinado de la transformación digital, los cambios demográficos, las transiciones climáticas y la incertidumbre geopolítica.

Tampoco hemos vivido nunca una época en la que los puestos de trabajo y las trayectorias profesionales estén evolucionando tan rápidamente. Las carreras profesionales ya no son lineales, los cambios de trabajo son más frecuentes y las carencias de competencias son más pronunciadas.

**Tampoco hemos vivido nunca una época en la que los puestos de trabajo y las trayectorias profesionales estén evolucionando tan rápidamente.**

En respuesta a ello, los servicios de empleo han ido más allá de la simple correspondencia entre personas y puestos de trabajo. Hoy en día, la atención se centra en apoyar las transiciones: ayudar a las personas a recualificarse, adaptarse y desarrollar resiliencia con el tiempo.

Este cambio también ha hecho que la coordinación sea más importante que nunca. Los servicios de empleo colaboran ahora estrechamente con los proveedores de formación, los empleadores, los proveedores de servicios de empleo privados y otros socios para ayudar a las personas a orientarse en un sistema cada vez más complejo.

Teniendo en cuenta las barreras a las que se enfrentan las personas y las complicaciones derivadas de los factores que he mencionado anteriormente, los servicios de empleo se aplican mejor como parte de un paquete integrado con otras políticas activas del mercado de trabajo, así como con políticas de protección social.

### **3. A menudo hay ideas erróneas sobre los servicios de empleo. ¿Cuál es el malentendido más común con el que se encuentra?**

Una idea errónea muy extendida es que los servicios de empleo se limitan a poner en contacto a los demandantes de empleo con las ofertas de trabajo. Eso es parte de su labor, pero solo una pequeña parte. Pensar que eso es todo lo que hacen es un poco como decir que una escuela solo se dedica a entregar títulos.

En realidad, los servicios públicos de empleo hacen mucho más, como mejorar la empleabilidad y las competencias de las personas que buscan trabajo, así como ayudar a las empresas a encontrar , y, a veces, gestionar, el talento que necesitan para ser productivas. Ponen en marcha políticas activas del mercado de trabajo, como la orientación hacia la formación y el desarrollo de competencias, las ayudas públicas para la contratación de grupos específicos, el apoyo al emprendimiento y al trabajo por cuenta propia, y los programas públicos de empleo; gestionan las ayudas a los ingresos y apoyan a las empresas en la contratación, la retención y el ajuste de la plantilla. La mayoría de estas medidas se adaptan e integran como parte de un paquete de apoyo para el proceso de integración del usuario en el mercado de trabajo. Gran parte de este trabajo se realiza entre bastidores.

En esencia, los servicios de empleo se centran en organizar y fortalecer el mercado de trabajo en su conjunto, ayudándolo a funcionar de manera más eficaz y justa para todos los implicados.

**4. En el mercado de trabajo actual, hombres y mujeres pueden enfrentarse a retos muy diferentes. ¿Cómo tiene en cuenta su trabajo la perspectiva de género a la hora de diseñar programas y medidas de apoyo?**

Limitarse a afirmar que hombres y mujeres son iguales no elimina los retos reales a los que muchas mujeres siguen enfrentándose en el mercado de trabajo.

Por eso es necesario tener en cuenta activamente la perspectiva de género al diseñar programas de empleo. Esto implica analizar quién tiene acceso a las oportunidades, la calidad de los puestos de trabajo disponibles y las diferencias salariales.

Por ejemplo, las mujeres suelen concentrarse en sectores con salarios más bajos o asumen una mayor parte de las responsabilidades de cuidado. Abordar estas cuestiones podría implicar promover el acceso a una gama más amplia de ocupaciones, apoyar soluciones de cuidado infantil o diseñar trayectorias laborales más flexibles.

También nos centramos en desarrollar la capacidad de los servicios de empleo para ofrecer apoyo sensible al género, de modo que puedan satisfacer mejor las necesidades de todas las personas que buscan trabajo.

**5. La tecnología está cambiando la forma en que las personas buscan trabajo. ¿Cómo ha cambiado su trabajo en los últimos años con el auge de las herramientas digitales y la inteligencia artificial?**

La tecnología y la IA han transformado los servicios de empleo en casi todas partes, aunque no al mismo ritmo. Casi todos los servicios públicos de empleo utilizan ahora herramientas digitales, desde portales de empleo en línea hasta sofisticados sistemas de elaboración de perfiles y emparejamiento basados en habilidades y competencias. En los países más ricos, esto ha dado lugar a servicios más plenamente digitales y personalizados, con emparejamiento, elaboración de perfiles y gestión de casos en línea. En muchos países en desarrollo, el progreso ha sido más lento, frenado por una infraestructura limitada, la falta de competencias y el acceso desigual a Internet.

La tecnología y la IA han transformado los servicios de empleo en casi todas partes, aunque no al mismo ritmo.

Si bien la tecnología ofrece nuevas oportunidades, también conlleva importantes advertencias, en particular el riesgo de agravar las brechas existentes. En consecuencia, tanto en los países avanzados como en los países en desarrollo, los servicios presenciales siguen siendo esenciales, a menudo por servicios digitales.

## **6. Los mercados de trabajo pueden variar considerablemente de una región a otra. ¿Cómo influyen las condiciones locales en el tipo de apoyo que ofrecen?**

Si bien los principios fundamentales de los servicios de empleo se mantienen constantes, la forma en que se prestan varía significativamente en función del contexto local.

Las estructuras económicas locales, los niveles de informalidad, la demanda de competencias y los factores demográficos determinan la combinación de servicios, colaboraciones e instrumentos de política que se utilizan para apoyar a los trabajadores y a los

empleadores. En muchos casos, esto ha dado lugar a una estructura y/o gestión descentralizada de los servicios públicos de empleo para institucionalizar la adaptación de los servicios al contexto local.

Por ejemplo, el tipo, la variedad y la profundidad de los servicios que ofrece una oficina de los SPE en una región más desarrollada con muchas industrias serán diferentes de los de otra región basada en la agricultura y con un número limitado de empresas formales.

## **7. Hoy en día, los empleadores se enfrentan a nuevos retos a la hora de contratar. Según su experiencia, ¿qué es lo que más les cuesta y cómo pueden ayudarles los servicios de empleo?**

Al igual que los demandantes de empleo se enfrentan a retos en el mercado de trabajo, los empleadores también tienen dificultades.

Muchos señalan que les cuesta encontrar las competencias adecuadas, adaptarse a los rápidos cambios y gestionar las transiciones de la plantilla. La escasez y el desajuste de competencias son habituales, incluso en mercados de trabajo con escasez de mano de obra.

Los servicios de empleo ayudan yendo más allá de la simple contratación. Mejoran la adecuación entre la oferta y la demanda de empleo, por ejemplo, teniendo en cuenta las competencias y no solo las titulaciones, apoyan iniciativas de recualificación, promueven prácticas de contratación inclusivas y refuerzan los vínculos entre los empleadores y los sistemas de formación.

De este modo, ayudan a las empresas a encontrar no solo a cualquier candidato, sino a los adecuados, al tiempo que fomentan una plantilla más adaptable.

*\* Las opiniones expresadas en este artículo son las del autor y no reflejan necesariamente la política o posición oficial de la OIT.*

## **II. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA**

### **1. Documento L\_202601134**

**Decisión (UE) 2026/1134 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril 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/2025/008 BE/Liberty**

**ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2026/1134/oj>**

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie L

---

2026/1134

21.5.2026

**DECISIÓN (UE) 2026/1134 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO**

**de 29 de abril 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/2025/008 BE/Liberty**

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 concretamente 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 13 de noviembre 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 Liberty Galați Belgian Branch, 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 2 033 869 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 2 033 869 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 29 de abril de 2026.

Hecho en Estrasburgo, el 29 de abril 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](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) 4 final.

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

### **1. Documento 62024CA0151**

**Asunto C-151/24, Luevi: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 5 marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por la Corte costituzionale – Italia) – Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) / V. M. [Remisión prejudicial –**

**Directiva 2011/98/UE – Derechos de los trabajadores de terceros países titulares de un permiso único – Artículo 12 – Derecho a la igualdad de trato – Nacional de un tercer país – Permiso de residencia por motivos familiares – Seguridad social – Reglamento (CE) no 883/2004 – Coordinación de los regímenes de seguridad social – Artículo 3 – Concepto de ramas de seguridad social – Artículo 70 – Prestaciones especiales en metálico no contributivas – Subsidio social para personas de edad avanzada en situación de indigencia – Requisitos para la concesión – Exclusión de los nacionales de terceros países que no sean titulares de un permiso de residencia de la Unión para residentes de larga duración]**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2487/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2026/2487

11.5.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 5 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por la Corte costituzionale – Italia) – Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS) / V. M.

(Asunto C-151/24, [\(1\)](#)Luevi [\(2\)](#))

(Remisión prejudicial - Directiva 2011/98/UE - Derechos de los trabajadores de terceros países titulares de un permiso único - Artículo 12 - Derecho a la igualdad de trato - Nacional de un tercer país - Permiso de residencia por motivos familiares - Seguridad social - Reglamento (CE) n.º 883/2004 - Coordinación de los regímenes de seguridad social - Artículo 3 - Concepto de «ramas de seguridad social» - Artículo 70 - Prestaciones especiales en metálico no contributivas - Subsidio social para personas de edad avanzada en situación de indigencia - Requisitos para la concesión - Exclusión de los

**nacionales de terceros países que no sean titulares de un permiso de residencia de la Unión para residentes de larga duración)**

(C/2026/2487)

Idioma de procedimiento: italiano

**Órgano jurisdiccional remitente**

Corte costituzionale

**Partes en el procedimiento principal**

*Recurrente:* Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

*Recurrida:* V. M.

**Fallo**

El artículo 12, apartado 1, letra e), de la Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro,

debe interpretarse en el sentido de que

no se aplica a una prestación especial en metálico no contributiva, en el sentido del artículo 70 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 su versión modificada por el Reglamento (CE) n.º 988/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, y, por tanto, no se opone a una normativa nacional que supedita la concesión, a los nacionales de terceros países a los que se refiere el artículo 3, apartado 1, letras b) y c), de esta Directiva, de una prestación de este tipo, que adopta la forma de un subsidio social destinado a las personas mayores de sesenta y cinco años (desde el 1 de enero de 2019, mayores de sesenta y siete años) que se encuentran en una situación económica precaria y disponen de una capacidad de trabajo limitada por razón de su edad, al requisito de estar en posesión de un permiso de residencia de la Unión para residentes de larga duración.

---

<sup>(1)</sup> DO C, C/2024/3159.

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

## **2. Documento 62024CA0210**

**Asunto C-210/24, AESTE: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 5 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi) – Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE) / Ayuntamiento de Ortuella (Procedimiento prejudicial – Contratación pública – Directiva 2014/24/UE – Contrato de servicios de asistencia social sin alojamiento – Contrato de un valor inferior al umbral de aplicación de esta Directiva – Artículo 67 – Criterios de adjudicación de carácter social – Oferta económicamente más ventajosa – Incremento salarial del personal que ejecuta el contrato por encima del establecido en el convenio colectivo sectorial – Vínculo con el objeto del contrato – Proporcionalidad y no discriminación – Artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Derecho a la negociación colectiva)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2488/oj>

(C/2026/2488)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Partes en el procedimiento principal Recurrente: Asociación de Empresas de Servicios para la Dependencia (AESTE)

Recurrida: Ayuntamiento de Ortuella

### **Fallo**

1) El artículo 67, apartado 1, de la Directiva 2014/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre contratación pública y por la que se deroga la Directiva 2004/18/CE, debe interpretarse en el sentido de que un criterio de

adjudicación de un contrato público de servicios de asistencia social sin alojamiento que tiene en cuenta, por encima del nivel que resulta de la aplicación del convenio colectivo sectorial vigente, el incremento de la masa salarial que el licitador propone aplicar al personal que ejecuta el contrato permite al poder adjudicador identificar la oferta económicamente más ventajosa, en el sentido de dicha disposición.

2) El artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea debe interpretarse en el sentido de que no se opone a un criterio de adjudicación de un contrato público de servicios de asistencia social sin alojamiento que, por un lado, tiene en cuenta, por encima del nivel que resulta de la aplicación del convenio colectivo sectorial vigente, el incremento de la masa salarial que el licitador propone aplicar al personal que ejecuta el contrato y, por otro lado, obliga al adjudicatario a concretar, previa negociación colectiva con los representantes de ese personal, los conceptos en los que se materializa el incremento retributivo y a procurar formalizar un convenio colectivo que resulte aplicable a dicho personal.

### **3. Documento 62024CA0757**

**Asunto C-757/24, Gemeinde Wien: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 5 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeits- und Sozialgericht Wien – Austria) – SG / Gemeinde Wien (Procedimiento prejudicial – Política social – Igualdad de trato en el empleo y la ocupación – Directiva 2000/78/CE – Prohibición de discriminación por razón de la edad – Normativa regional relativa a la remuneración de los miembros del personal laboral – Consideración de los períodos de empleo cumplidos antes de los dieciocho años – Nuevo régimen de remuneración que sustituye a una normativa anterior declarada discriminatoria)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2498/oj>

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 5 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Arbeits- und Sozialgericht Wien – Austria) – SG / Gemeinde Wien**

**(Asunto C-757/24, [\(1\)](#) Gemeinde Wien)**

**(Procedimiento prejudicial - Política social - Igualdad de trato en el empleo y la ocupación - Directiva 2000/78/CE - Prohibición de discriminación por razón de la edad - Normativa regional relativa a la remuneración de los miembros del personal laboral - Consideración de los períodos de empleo cumplidos antes de los dieciocho años - Nuevo régimen de remuneración que sustituye a una normativa anterior declarada discriminatoria)**

(C/2026/2498)

Lengua de procedimiento: alemán.

**Órgano jurisdiccional remitente**

Arbeits- und Sozialgericht Wien

**Partes en el procedimiento principal**

*Demandante:* SG

*Demandada:* Gemeinde Wien,

**Fallo**

Los artículos 1, 2 y 6 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en relación con el artículo 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

deben interpretarse en el sentido de que

no se oponen a una normativa nacional en virtud de la cual la clasificación de un miembro del personal laboral se realiza sobre la base de su antigüedad salarial cuando, para poner fin a una discriminación existente por motivos de edad, dicha antigüedad se determina computando por mitad y con un límite máximo de tres años determinados períodos computables anteriores a la contratación de dicho miembro del personal laboral cubiertos antes de cumplir dieciocho años, siempre que dicho límite se aplique con independencia de la edad a la que se haya adquirido la experiencia.

---

[\(1\)](#) DO C, C/2025/885.

#### **4. Documento 62023CA0728**

**Asunto C-728/23 P: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 12 de marzo de 2026 – Reino de España / Robert Stockdale, Consejo de la Unión Europea, Comisión Europea, Servicio Europeo de Acción Exterior y Representante Especial de la Unión Europea en Bosnia y Herzegovina [Recurso de casación – Personal de la política exterior y de seguridad común (PESC) – Agente contractual internacional contratado por el Representante Especial de la Unión Europea en Bosnia y Herzegovina – Contratos de trabajo sucesivos de duración determinada – Resolución del contrato de trabajo tras la retirada de la Unión del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte – Recurso de casación interpuesto por un Estado miembro que no intervino en el procedimiento ante el Tribunal General – Artículo 56, párrafo tercero del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea – Admisibilidad del recurso de casación – Concepto de litigios entre la Unión y sus agentes – Adhesión a la casación – Admisibilidad]**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2675/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2026/2675

26.5.2026

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 12 de marzo de 2026 – Reino de España / Robert Stockdale, Consejo de la Unión Europea, Comisión Europea, Servicio Europeo de Acción Exterior y Representante Especial de la Unión Europea en Bosnia y Herzegovina**

(Asunto C-728/23 P) [\(1\)](#)

**(Recurso de casación - Personal de la política exterior y de seguridad común (PESC) - Agente contractual internacional contratado por el Representante Especial de la Unión Europea en Bosnia y Herzegovina - Contratos de trabajo sucesivos de duración determinada - Resolución del contrato de trabajo tras la retirada de la Unión del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte - Recurso de casación interpuesto por un Estado miembro que no intervino en el procedimiento ante el Tribunal General - Artículo 56, párrafo tercero del Estatuto del Tribunal de Justicia de la Unión Europea - Admisibilidad del recurso de casación - Concepto de «litigios entre la Unión y sus agentes» - Adhesión a la casación - Admisibilidad)**

(C/2026/2675)

Lengua de procedimiento: francés

### **Partes**

*Recurrente:* Reino de España (representante: M. Morales Puerta, agente)

*Otras partes en el procedimiento:* Robert Stockdale (representante: N. de Montigny, avocate), Consejo de la Unión Europea (representantes: M. Bauer y J. Rurarz, agentes), Comisión Europea (representantes: D. Bianchi, G. Gattinara, L. Hohenecker, T. Lilamand e Y. Marinova, agentes), Servicio Europeo de Acción Exterior (representantes: S. Marquardt, S. Rodríguez Sánchez-Tabernero y R. Spáč, agentes) y Representante Especial de la Unión Europea en Bosnia y Herzegovina (representantes: B. Bajic, agente y E. Raoult, avocate)

### **Fallo**

- 1 Declarar la inadmisibilidad del recurso de casación principal interpuesto ) por el Reino de España.
- 2 Declarar la inadmisibilidad de la adhesión a la casación presentada por ) el Sr. Robert Stockdale.
- 3 Condenar al Reino de España a cargar con las costas correspondientes ) al recurso de casación principal.
- 4 Condenar al Sr. Robert Stockdale a cargar con las costas ) correspondientes a la adhesión a la casación.

---

[\(1\)](#) DO C, C/2024/1247.

## **5. Documento 62024CA0597**

**Asunto C-597/24, Zirvatta: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 12 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por la Corte suprema di cassazione – Italia) – C.M. / Ministero dell’Istruzione e del Merito (Procedimiento prejudicial – Política social – Igualdad de trato en el empleo y la ocupación – Directiva 2000/78/CE – Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad – Artículo 2, apartado 2 – Derecho de una profesora con discapacidad a ser trasladada a una determinada zona territorial – Artículo 5 – Ajustes razonables para las personas con discapacidad – Prioridad a la movilidad dentro de una misma zona territorial frente a la movilidad entre diferentes zonas territoriales)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2690/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2026/2690

26.5.2026

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Décima) de 12 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por la Corte suprema di cassazione – Italia) – C.M. / Ministero dell’Istruzione e del Merito**

**(Asunto C-597/24, [\(1\)](#) Zirvatta) [\(2\)](#)**

**(Procedimiento prejudicial - Política social - Igualdad de trato en el empleo y la ocupación - Directiva 2000/78/CE - Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad - Artículo 2, apartado 2 - Derecho de una profesora con discapacidad a ser trasladada a una determinada zona territorial - Artículo 5 - Ajustes razonables para las personas con discapacidad - Prioridad a la movilidad dentro de una**

**misma zona territorial frente a la movilidad entre diferentes zonas territoriales)**

(C/2026/2690)

Lengua de procedimiento: italiano

**Órgano jurisdiccional remitente**

Corte suprema di cassazione

**Partes en el procedimiento principal**

*Demandante:* C.M.

*Demandada:* Ministero dell'Istruzione e del Merito

*con intervención de:* Ufficio Scolastico Regionale per la Lombardia, Ambito Territoriale di Mantova, Ufficio Scolastico Regionale per la Calabria

**Fallo**

1 El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de ) 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación,

debe interpretarse en el sentido de que

no se opone a una normativa nacional que establece un régimen relativo a la movilidad profesional y territorial que concede prioridad en materia de movilidad a determinados profesores con discapacidad, haciendo prevalecer las operaciones de movilidad intraprovincial sobre las operaciones de movilidad interprovincial, debido a que dicho régimen, dado que no tiene en cuenta las necesidades propias de las personas con discapacidad en situaciones concretas, no está comprendido en el concepto de «ajustes razonables», en el sentido de dicha disposición.

2 El artículo 2, apartado 2, letra b), de la Directiva 2000/78

) debe interpretarse en el sentido de que

un régimen nacional relativo a la movilidad profesional y territorial que concede prioridad en materia de movilidad a determinados profesores con discapacidad frente a los profesores que no tienen discapacidad, al tiempo que hace prevalecer las operaciones de movilidad intraprovincial sobre las operaciones de movilidad interprovincial, no constituye una discriminación indirecta, en el sentido de dicha disposición, en perjuicio de los profesores que hayan solicitado un traslado interprovincial.

---

(1) DO C, C/2024/6925.

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

## **6. Documento 62024CA0477**

**Asunto C-477/24, Deldwyn: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 12 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por la Court of Appeal – Irlanda) – Minister for Justice / I.T. (Procedimiento prejudicial – Ciudadanía de la Unión – Derecho de libre circulación y de libre residencia en el territorio de los Estados miembros – Directiva 2004/38/CE – Artículo 7, apartado 3, letra b) – Derecho de residencia derivado – Nacional de un tercer país divorciado de una ciudadana de la Unión que ya no ejerce ninguna actividad por cuenta ajena o por cuenta propia cuando se inicia el procedimiento de divorcio – Concepto de paro involuntario debidamente acreditado, tras haber estado empleado durante más de un año – Período único y continuo de un año – Persona que ha percibido prestaciones sociales – Prueba – Derecho de acceso del solicitante al expediente social de su exesposa – Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Principio de buena administración y derecho a la tutela judicial efectiva)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2684/oj>

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 12 de marzo de 2026  
(petición de decisión prejudicial planteada por la Court of Appeal –  
Irlanda) – Minister for Justice / I.T.**

(Asunto C-477/24, [\(1\)](#) Deldwyn [\(2\)](#))

**(Procedimiento prejudicial - Ciudadanía de la Unión - Derecho de libre circulación y de libre residencia en el territorio de los Estados miembros - Directiva 2004/38/CE - Artículo 7, apartado 3, letra b) - Derecho de residencia derivado - Nacional de un tercer país divorciado de una ciudadana de la Unión que ya no ejerce ninguna actividad por cuenta ajena o por cuenta propia cuando se inicia el procedimiento de divorcio - Concepto de «paro involuntario debidamente acreditado, tras haber estado empleado durante más de un año» - Período único y continuo de un año - Persona que ha percibido prestaciones sociales - Prueba - Derecho de acceso del solicitante al expediente social de su exesposa - Artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Principio de buena administración y derecho a la tutela judicial efectiva)**

(C/2026/2684)

Lengua de procedimiento: inglés

**Órgano jurisdiccional remitente**

Court of Appeal

**Partes en el procedimiento principal**

*Recurrente:* Minister for Justice

*Recurrida:* I.T.

**Fallo**

- 1 El artículo 7, apartado 3, letra b), de la Directiva 2004/38/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa al derecho de los ciudadanos de la Unión y de los miembros de sus familias a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, por la que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 1612/68 y se derogan las Directivas 64/221/CEE, 68/360/CEE, 72/194/CEE, 73/148/CEE, 75/34/CEE, 75/35/CEE, 90/364/CEE, 90/365/CEE y 93/96/CEE, debe interpretarse en el sentido de que
- la expresión «durante más de un año» que figura en él se refiere a un período único y continuo de actividad por cuenta ajena o por cuenta propia de más de un año.

2 El artículo 7, apartado 3, letra b), de la Directiva 2004/38

) debe interpretarse en el sentido de que

el hecho de que un ciudadano de la Unión que reside en el territorio de un Estado miembro distinto de aquel del que es nacional perciba un subsidio por desempleo a cargo de ese Estado miembro no debe ser reconocido, como tal, por la autoridad de dicho Estado miembro competente para expedir las tarjetas de residencia, como prueba suficiente de que esa persona se encuentra en situación de paro involuntario «debidamente acreditado», a efectos de dicha disposición.

3 La Directiva 2004/38, a la luz del principio general de buena administración y del ) derecho a la tutela judicial efectiva, recogido en el artículo 47 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

debe interpretarse en el sentido de que

implica que la autoridad nacional competente para expedir las tarjetas de residencia está obligada a comunicar a un solicitante nacional de un tercer país, o a su representante, su expediente, en su caso de forma debidamente expurgada. antes de adoptar una decisión relativa al mantenimiento de su derecho de residencia o a la concesión de una tarjeta de residencia con arreglo al artículo 14 de dicha Directiva, en relación con sus artículos 7 y 13, si los documentos del expediente en cuestión, en los que se basó la autoridad nacional competente para denegar la tarjeta de residencia y cuya comunicación solicitó dicho nacional, contienen información relativa, en particular, a los períodos de empleo de su exesposa, ciudadana de la Unión, y esta, tras habérselo solicitado ese nacional, se negó a remitirle dicha información.

---

(1) DO C, C/2024/5611.

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

## **7. Documento 62024CB0861**

**Asunto C-861/24, Societatea Națională [U]:  
Auto del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de  
12 de febrero de 2026 (petición de decisión  
prejudicial planteada por la Curtea de Apel  
Constanța – Rumanía) – MB / Societatea  
Națională [U] [Procedimiento prejudicial –  
Artículo 53, apartado 2, del Reglamento de  
Procedimiento del Tribunal de Justicia –  
Política social – Directiva (UE) 2019/1158 –  
Protección contra el despido – Disposiciones**

**nacionales más favorables para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores – Permiso parental – Normativa nacional que establece una prohibición general y absoluta de despedir a un trabajador beneficiario de la ayuda a la inserción – Artículos 16 y 17, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Inexistencia de aplicación del Derecho de la Unión – Incompetencia manifiesta del Tribunal de Justicia]**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2696/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2026/2696

26.5.2026

**Auto del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 12 de febrero de 2026  
(petición de decisión prejudicial planteada por la Curtea de Apel  
Constanța – Rumanía) – MB / Societatea Națională [U]**

**(Asunto C-861/24, [\(1\)](#) Societatea Națională [U])**

**(Procedimiento prejudicial - Artículo 53, apartado 2, del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia - Política social - Directiva (UE) 2019/1158 - Protección contra el despido - Disposiciones nacionales más favorables para la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores - Permiso parental - Normativa nacional que establece una prohibición general y absoluta de despedir a un trabajador beneficiario de la ayuda a la inserción - Artículos 16 y 17, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Inexistencia de aplicación del Derecho de la Unión - Incompetencia manifiesta del Tribunal de Justicia)**

(C/2026/2696)

Lengua de procedimiento: rumano

**Órgano jurisdiccional remitente**

Curtea de Apel Constanța

## Partes en el procedimiento principal

*Solicitante:* MB

*Demandada:* Societatea Națională [U]

## Fallo

El Tribunal de Justicia se declara manifiestamente incompetente para responder a las cuestiones prejudiciales planteadas por la Curtea de Apel Constanța (Tribunal Superior de Constanza, Rumanía) mediante resolución de 27 de noviembre de 2024.

---

(<sup>1</sup>) DO C, C/2025/2350.

## 8. Documento C\_202602960

**SENTENCIA DEL TRIBUNAL de 19 de febrero de 2026 en el asunto E-6/25 — Saga Subsea AS/Akselsen y Granlund — Directiva 2008/104/CE — Derecho del trabajo — Empresas de trabajo temporal — Homogeneidad — Reciprocidad — Aplicabilidad del Acuerdo EEE a las actividades petroleras en la plataforma continental de un Estado del EEE — Gente de mar**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2026/2960/oj>

Diario Oficial  
de la Unión Europea

ES  
Serie C

---

C/2026/2960

28.5.2026

### SENTENCIA DEL TRIBUNAL

de 19 de febrero de 2026

en el asunto E-6/25

**Saga Subsea AS/Akselsen y Granlund**

*«Directiva 2008/104/CE — Derecho del trabajo — Empresas de trabajo temporal — Homogeneidad — Reciprocidad — Aplicabilidad del*

*Acuerdo EEE a las actividades petroleras en la plataforma continental de un Estado del EEE — Gente de mar»*

(C/2026/2960)

En el asunto E-6/25, Saga Subsea AS/Akselsen y Granlund, incoado con la PETICIÓN DE DICTAMEN CONSULTIVO presentada por el Tribunal Supremo de Noruega (*Norges Høyesterett*) al Tribunal de la AELC, con arreglo al artículo 34 del Acuerdo entre los Estados de la AELC por el que se instituyen un Órgano de Vigilancia y un Tribunal de Justicia, relativa a la interpretación del ámbito de aplicación del artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, el Tribunal, compuesto por Páll Hreinsson (presidente y juez ponente) y Bernd Hammermann y Michael Reiertsen (jueces), dictó sentencia el 19 de febrero de 2026, cuyo fallo es el que sigue:

El artículo 5 de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, debe interpretarse en el sentido de que dicha disposición se aplica a los trabajadores de una empresa de trabajo temporal domiciliada en un Estado del EEE durante el período en que sean puestos a disposición de una empresa usuaria domiciliada en el mismo Estado del EEE a bordo de un buque utilizado para actividades petrolíferas en la plataforma continental de dicho Estado.

---

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

1. Real Decreto 370/2026, de 6 de mayo, por el que se regula la concesión directa por el Servicio Público de Empleo Estatal de subvenciones en el ámbito del empleo y de la formación en el trabajo, para el ejercicio presupuestario 2026 (BOE 7-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9879](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9879)

**2. Real Decreto 387/2026, de 6 de mayo, por el que se aprueba la oferta de empleo público correspondiente al ejercicio 2026 (BOE 7-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9946](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9946)**

3. Resolución de 31 de marzo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se actualizan los módulos económicos para el cálculo de los costes financiados de la actividad formativa del ámbito laboral inherente al contrato de formación en alternancia (BOE 8-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10031](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10031).

4. Orden DCA/448/2026, de 5 de mayo, por la que se regula el Sistema de Información Estatal de Servicios Sociales (BOE 9-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10043](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10043)

5. Resolución de 28 de abril de 2026, de la Intervención General de la Seguridad Social, por la que se modifica la de 3 de julio de 2014, por la que se aprueba la instrucción de gestión contable para las entidades que integran el Sistema de la Seguridad Social (BOE 9-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10044](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10044).

6. Real Decreto-ley 11/2026, de 12 de mayo, por el que se modifica la aportación de los usuarios y sus beneficiarios en la prestación farmacéutica ambulatoria (BOE 13-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10324](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10324)

7. Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se establece el proceso de autoevaluación y certificación de la formación en materia preventiva realizada por las personas trabajadoras en el ámbito de la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE 15-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10584](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10584).

8. Real Decreto 397/2026, de 20 de mayo, por el que se aprueba el Estatuto del Organismo Autónomo Mutualidad General Judicial, y por el que se modifica el Reglamento del Mutualismo Judicial, aprobado por el Real Decreto 1026/2011, de 15 de julio (BOE 21-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10882](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10882)

**9. Real Decreto 416/2026, de 27 de mayo, por el que se regula el régimen jurídico de la jubilación flexible y otros aspectos comunes a las modalidades de compatibilidad de la pensión contributiva de jubilación con el trabajo, y se modifica el régimen de la jubilación demorada (BOE 28-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11474](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11474)**

10. Resolución de 22 de mayo de 2026, del Instituto Social de la Marina, por la que se establece el ámbito territorial y competencial de sus direcciones provinciales (BOE 29-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11588](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11588)

11. Resolución de 28 de mayo de 2026, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 11/2026, de 12 de mayo, por el que se modifica la aportación de los usuarios y sus beneficiarios en la prestación farmacéutica ambulatoria (BOE 30-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11625](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11625)

12. Resolución de 19 de mayo de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se aprueba y publica el Acuerdo de 22 de abril de 2026, de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, por el que se modifica el Acuerdo de 18 de junio de 2025, sobre ordenación de la negociación colectiva y asignación de recursos sindicales para la negociación en la Administración General del Estado (BOE 30-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11688](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11688)

## V. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial sobre revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo estatal para las empresas de publicidad (BOE 1-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9501](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9501)

2. Resolución de 20 de abril 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 de 2024 y 2025 para el personal docente en niveles concertados y las tablas de 2025 para el personal docente en niveles no concertados y del personal de administración y servicios, del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 1-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9502](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9502)
3. **Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA (BOE 1-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9505](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9505) [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9503](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9503)**
4. **Resolución de 20 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el X Convenio colectivo del grupo de empresas Unide (BOE 1-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9504](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9504)**
5. **Resolución de 23 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias para los años 2025 a 2026 (BOE 1-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9505](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9505)**
6. Resolución de 27 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 23 de marzo de 2026, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de General Óptica, SA (BOE 7-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9506](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9506)

- [www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9941](http://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-9941)
7. Resolución de 30 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VIII Convenio colectivo General del sector de la construcción (BOE 12-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10312](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10312)
  8. **Resolución de 30 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Intermodalidad de Levante, SA (BOE 12-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10313](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10313)**
  9. Resolución de 30 de abril de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Moeve, SA, para sus refinerías de Gibraltar-San Roque, Tenerife y La Rábida (BOE 14-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10491](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10491)
  10. Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Ibermática, SA (BOE 20-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10858](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10858)
  11. Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de International Mail Spain, SL (BOE 20-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10859](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10859)
  12. **Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Froneri Iberia, SL(BOE 20-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10860](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10860)**
  13. Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de incremento salarial y tablas para el año 2026 del XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 20-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10861](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10861)
  14. Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo estatal del personal de salas de fiesta, baile,

- discotecas, locales de ocio y espectáculos de España (BOE 20-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10862](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10862)
15. Resolución de 7 de mayo 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 2026 del X Convenio colectivo de la Compañía Española de Tabaco en Rama, SA, S.M.E(BOE 20-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10863](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10863)
  16. Resolución de 7 de mayo 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 de Mediterránea Merch, S (BOE 20-5-2026). Ver texto completo. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10864](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10864)
  17. Resolución de 7 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de pilotos de Norwegian Air Resources Spain, SL (BOE 21-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10966](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10966)
  18. Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo retributivo específico del «Complemento Equiparador Autonómico Gallego» y las tablas salariales para el periodo 2026-2029, en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Galicia, del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 21-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10967](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10967)
  19. **Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Lain Technologies, SL (BOE 21-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10968](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10968)**
  20. Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión negociadora de aprobación de tablas salariales para el año 2026 del Convenio colectivo general del sector de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas (BOE 22-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11053](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11053)
  21. Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de Eltec It Services, SL(BOE 22-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11054](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11054)
  22. **Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo, relativa al V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (Tripulantes Técnicos de vuelo)**

**(BOE 22-5-2026). Ver texto completo:**  
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11055](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11055)

## **FUNDAMENTOS DE DERECHO**

### ***Primero.***

1.La cuestión planteada en el presente recurso de casación ordinaria es la de determinar si el sistema de retribución variable establecido en el convenio colectivo impugnado, conforme al cual el acceso a percibir la retribución variable depende de un determinado número de horas de vuelo, con independencia de que la persona trabajadora disfrute de una reducción de jornada es discriminatorio y, por tanto, nulo.

### ***Tercero.***

1.En el caso concreto, el convenio colectivo establece que el importe de las retribuciones variables, cuyas cuantías figuran en el anexo II del convenio colectivo, no se prorratearán, esto es, no se ven afectadas por la reducción de jornada de tal forma que se perciben en su integridad. En este punto, en efecto, la norma no establece una disminución proporcional, siendo el mismo su importe tanto en el caso de un piloto con jornada reducida como en el de un piloto con jornada completa que alcancen el umbral de horas establecidos al efecto.

Sin embargo, en el acceso a la retribución variable se exigen unas determinadas horas de vuelo para poder lucrar la misma, con independencia de que se trate de personas trabajadoras que disfrutaran de una reducción de jornada y, por tanto, presten menos horas de servicio. A tal efecto, la norma convencional dispone que: «El periodo correspondiente a la reducción de jornada se efectuará siguiendo el criterio de reducir, en igual porcentaje que el solicitado, las horas de actividad y vuelo tomando como base para dicho cálculo las medias de cada uno de estos conceptos señalados referidas al mes en el que disfruta la reducción de jornada con respecto a su especialidad y flota. Así mismo la compañía deberá informar a los tripulantes acogidos a reducción de jornada con concreción horaria de las horas y límites de actividad por flota».

2.De este modo, el acceso a la referida retribución variable, por las circunstancias que lo generan, las horas de vuelo computadas según

perfil de vuelo, supone en la práctica una discriminación (indirecta) en los casos de reducción de jornada, ya que exige superar el mismo número de horas, pese a tener las horas de vuelo reducidas, sin que a ello obste el hecho acreditado de que en el colectivo pilotos exista una mayoría de hombres que reducen jornada (concilian), ya que estamos ante una discriminación por razones familiares, no por razón de sexo, esto es, se vincula a las circunstancias personales o sociales que menciona el artículo 14 de la CE. Están en juego los derechos de conciliación que tienen dimensión constitucional y ese derecho corresponde tanto a hombres como a mujeres.

Como dijo esta Sala IV en su STS 190/2020, de 3 de marzo (rec. 190/2018): «De hecho, la Sala no acierta a comprender la postura de la parte recurrente que parece partir de la idea de que la conciliación de la vida familiar y profesional es netamente femenina. Por el contrario, el mantenimiento de la insinuación de que los derechos de conciliación son derechos de las mujeres perpetúa los mecanismos de discriminación. De ahí que consideremos que resulta perfectamente ajustado a los fines de lograr la igualdad de oportunidades el que el citado precepto del convenio atribuya el beneficio sin distinción, fomentando así la corresponsabilidad familiar mediante el otorgamiento de medidas de conciliación no sesgadas».

3. Como es conocido, la STC 3/2007, de 15 de enero, estableció la conexión de los derechos conciliatorios con los artículos 39 y 14 CE, este último en su vertiente de discriminación indirecta (por considerar que las mujeres son las usualmente implicadas en el cuidado de hijos/as), otorgando el amparo a trabajadora solicitante de reducción de jornada.

Por su parte, la STC 26/2011, de 14 de marzo, vincula el ejercicio de los derechos de conciliación del trabajador varón al principio de no discriminación, si bien por razones familiares (y no, propiamente, por razón de género) en la medida en que la negativa a acceder a una concreta medida de conciliación pudiera suponer un menoscabo para la efectiva conciliación de su vida familiar y laboral y, así, indica que:

«De ahí que hayamos afirmado que la interdicción de la discriminación por razón de sexo implica no sólo la proscripción de aquellos tratamientos peyorativos que se fundan ya en la pura y simple constatación del sexo de la persona, ya en la concurrencia de razones o circunstancias que tengan con el sexo una conexión directa e inequívoca, como sucede con el embarazo, elemento o factor diferencial que, por razones obvias, incide de forma exclusiva sobre las mujeres ( SSTC 173/1994, de 7 de junio, FJ 2; 136/1996, de 23 de julio, FJ 5; 20/2001, de 29 de enero, FJ 4; y 41/2002, de 25 de febrero, FJ 3, entre otras muchas), sino también la adopción de

medidas que tratan de asegurar la igualdad efectiva de trato y oportunidades de la mujer y del hombre, por lo que las medidas legales que tratan de compensar las desventajas reales que para el acceso al trabajo o la conservación de su empleo soporta la mujer a diferencia del hombre no podrían considerarse opuestas al principio de igualdad, sino, al contrario, dirigidas a eliminar situaciones de discriminación existentes, para hacer realidad la efectividad en el disfrute de los derechos exigida por el artículo 9.2 CE ( SSTC 128/1987, FFJJ 7 y ss.; 19/1989, FJ 4; 28/1992, de 9 de marzo, FJ 3; 229/1992, de 14 de diciembre, FJ 2; 3/1993, de 14 de enero, FJ 3; y 109/1993, de 25 de marzo, FJ 5, por todas).

Desde esta perspectiva, resultaría difícil apreciar la existencia de discriminación por razón de sexo que alega el recurrente, pues, como advierte el Fiscal en sus alegaciones, el cuidado de los hijos no ha sido una función históricamente impuesta a los varones, por lo que no ha supuesto la imposición de dificultades específicas al hombre para el acceso al trabajo y su promoción dentro del mismo, a diferencia de lo sucedido en el caso de las mujeres.

Por otra parte, el examen de las resoluciones impugnadas en amparo evidencia que el recurrente no ha sido objeto de una diferencia de trato por razón de sexo, pues la denegación de su pretensión de ser adscrito al horario nocturno con carácter fijo durante el curso 20072008 no se fundamenta en que sea trabajador varón, lo que excluye que nos hallemos ante una hipotética discriminación directa por razón de sexo prohibida por el artículo 14 CE.

5.Lo anterior no es obstáculo, conforme a nuestra doctrina (por todas, SSTC 59/1987, de 19 de mayo, FJ 1; 262/1988, de 22 de diciembre, FJ 3; y 99/2000, de 10 de abril, FJ 6), para que la queja del recurrente en amparo pueda ser analizada desde la perspectiva del mismo derecho fundamental a la no discriminación, pero en relación con otro de los motivos concretos de prohibición de discriminación que el artículo 14 CE enumera, concretamente el referido a las circunstancias personales o sociales, pues lo que se plantea en el presente caso es un problema de posible discriminación por razón de las circunstancias familiares, en la medida en que la negativa a acceder a la asignación de horario nocturno solicitada por el trabajador demandante pudiera suponer un menoscabo para la efectiva conciliación de su vida familiar y laboral».

4.Aplicando todo ello, nuestra STS 793/2020, de 23 de septiembre (rec. 70/2019), abordamos la regulación que realizaba determinado acuerdo conciliatorio sobre la retribución variable, con distinto tratamiento de la paternidad y de la maternidad, concluye que: «3.-

De lo reseñado se deduce fácilmente que no estamos ante un problema de comparación entre la maternidad o la paternidad; sino que de lo que se trata de comprobar es si la específica regulación que el acuerdo conciliatorio y la práctica de empresa efectúan sobre el tratamiento de la paternidad en la retribución variable por objetivos es acorde con la Ley Orgánica de Igualdad y, especialmente, si –partiendo del dato indiscutible de que en nuestro ordenamiento jurídico la colaboración en el cuidado de los hijos comunes (artículo 39.3 CE) incumbe a ambos progenitores (STC 128/1987, de 16 de julio)– existe una posición o regulación que fomenta la dedicación exclusiva o prioritaria de la mujer a las tareas domésticas y la exclusión del hombre de las mismas; lo que la convertiría en jurídicamente inadmisibles.

Y eso es lo que ocurre, precisamente, en el asunto que analizamos: la regulación que realiza el acuerdo conciliatorio sobre la retribución variable y su aplicación por el Banco de Sabadell en cuya virtud el abono de los objetivos se ve afectado, en mayor o menor medida, por las ausencias derivadas del permiso de paternidad implica un claro desincentivo para el disfrute, total o parcial, del permiso de paternidad, lo que a la postre perpetúa la posición de la mujer como única responsable de las tareas domésticas y del cuidado y atención de los hijos, lo cual es, una clara discriminación por razón de sexo ya que el derecho a la igualdad entre hombres y mujeres comprende, claramente, la consecución de un reparto equilibrado de las responsabilidades familiares en el cuidado de los hijos, lo que, en el supuesto que analizamos queda gravemente comprometido por la existencia de una regulación que, como se ha acreditado, impide a los titulares del permiso de paternidad disfrutar del mismo sin que de ello se desprenda ningún tipo de perjuicio ni de consecuencia retributiva negativa. Y es que como dijimos en la citada STS de 10 de enero de 2017 los trabajadores que se hayan acogido a un permiso parental no pueden estar en una posición de desventaja con respecto a los trabajadores que no se hayan acogido a tal permiso; que es precisamente lo que ocurriría caso de que se estimase el recurso y se perpetuase la situación descrita».

5. En el caso concreto, con la fórmula que se emplea en el anexo XIX del convenio se trata por igual lo desigual ya que se exige el mismo esfuerzo al piloto reducido que al que presta servicios a tiempo completo a la hora de retribuir las Horas 1 y Horas 2. Respecto de las primeras – Horas 1 – la franja inferior fijada en 55 horas no se devenga hasta que se alcanza esa cifra; dicha limitación impide al piloto acogerse a una reducción del 50%, pues nunca se vuelan más de 80 horas al mes. El hecho de que peligre el devengo de la retribución variable por horas condiciona irremisiblemente la opción de la persona trabajadora pues, según los casos, no percibiría

cantidad alguna. Idéntico razonamiento puede emplearse respecto del percibo de las Horas 2 (a partir de la hora 75) que en la práctica son de imposible devengo.

De lo expuesto resulta que, si bien la reducción de jornada por guarda legal del piloto se articula sobre la proporcional reducción de la actividad aérea y horas de vuelo en atención a la solicitud y necesidades del piloto, a la hora de retribuir la parte variable del salario, sustanciosa y considerable, se somete a la posibilidad de que no se perciba cantidad alguna si tal reducción no permite alcanzar las cotas inferiores de Horas 1 y Horas 2, pues las mismas se realizan de igual manera por pilotos reducidos y pilotos a tiempo completo.

El hecho de que la previsión convencional establezca que las variables no se prorratearán, es decir, la imposibilidad de prorratear estos conceptos variables, no es obstáculo para apreciar la discriminación en que incurre el sistema tal y como está configurado, exigiendo el mismo número de horas de vuelo para devengar el plus pese a tener jornada reducida, sin perjuicio de que, precisamente por ello, la ilegalidad que se pide es también de la previsión convencional que impide que las variables se prorrateen, ya que la proporcionalidad que se pide sobre las horas de vuelo exigibles para acceder a la retribución variable en función del porcentaje en que se reduzca la jornada tiene que tener su traslación en la proporcionalidad en el abono de la retribución variable, salvo en aquellos casos en los que, pese a la reducción de la jornada, se alcance igualmente el número de horas precisas, en cada uno de sus tramos, para devengar la retribución variable, sin aplicar prorrateo alguna, en cuyo caso, puede abonarse la retribución variable en su integridad, como venía sucediendo en la práctica conforme se declara probado en el ordinal tercero de los probados.

Esa debe ser la consecuencia de la nulidad de la previsión del convenio pedida en demanda respecto de que «Las variables no se prorratearán y su aplicación por la demandada a los pilotos en reducción de jornada respecto únicamente de las horas vuelo 1 (a partir de 55 y hasta 75) y horas vuelo 2 (a partir de 75)».

#### **Cuarto.**

1. En atención a lo expuesto, el recurso debe ser estimado y la sentencia casada, estimando la demanda y declarando la nulidad parcial del extremo concreto del convenio colectivo impugnado.

2. Todo ello sin costas conforme dispone el artículo 235 de la LRJS.

3. Procédase a la publicación de la presente sentencia en el «Boletín Oficial del Estado» conforme dispone el artículo 166.3 de la LRJS.

## FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido:

1.º Estimar el recurso de casación ordinaria interpuesto por el letrado don Óscar Orgeira Rodríguez, en nombre y representación de Sindicato Español de Pilotos de Líneas Aéreas (SEPLA) contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 17/2025, de 4 de febrero, procedimiento 254/2024, en actuaciones seguidas en virtud de demanda sobre conflicto colectivo a instancia de SEPLA contra Air Europa Líneas Aéreas, SAU.

2.º Casar y anular la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional 17/2025, de 4 de febrero, procedimiento 254/2024 y, estimar la demanda y declarar la ilegalidad parcial del anexo XIX del convenio en lo que afecta a la previsión: «Las variables no se prorratearán y su aplicación por la demandada a los pilotos en reducción de jornada respecto únicamente de las horas vuelo 1 (a partir de 55 y hasta 75) y horas vuelo 2 (a partir de 75)».

3.º Sin costas.

4.º Procédase a su publicación en el BOE.

23. Resolución de 8 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 23 de marzo de 2026, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE 25-5-2026). Ver texto completo. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11282](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11282)

24. Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del Acuerdo de revisión definitivo de las tablas salariales y del resto de conceptos retributivos para el año 2025 del XVIII Convenio colectivo de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora, SU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros. (BOE 25-5-2026). Ver texto

completo. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11283](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11283)

25. Resolución de 12 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 6 de febrero de 2026, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de industrias de ferralla(BOE 25-5-2026). Ver texto completo. [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11284](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11284)

**26. Resolución de 11 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Acciona Mobility, SA (BOE 27-5-2026). Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11462](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11462)**

## **VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL**

**1. Sala Segunda. Sentencia 29/2026, de 13 de abril de 2026. Recurso de amparo 4242-2022. Promovido por la confederación Unión Sindical Obrera en relación con el Real Decreto 1104/2020, de 15 de diciembre, por el que se regula la concesión directa de subvenciones a interlocutores sociales para la digitalización del sector productivo, cuya legalidad fue confirmada por sentencia de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.**

**\*Supuesta vulneración de los derechos a la igualdad y no discriminación y a la libertad sindical: regulación objetiva y razonable de los criterios de selección de entidades beneficiarias de las ayudas, que se vincula con la finalidad de garantizar la efectividad del proyecto y su alcance temporalmente limitado. Voto particular.**

**\*\*Publicada en el BOE del 15-5-2026**

**\*\*\*Ver texto completo: [https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10604](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-10604)**

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

## **FALLO**

### **5.Aplicación de la doctrina al caso: desestimación del recurso de amparo.**

Como ya se anticipó al delimitar el objeto del procedimiento, la cuestión de fondo planteada en el presente recurso de amparo radica en determinar si la concesión directa de subvenciones para la digitalización del sector productivo a determinadas entidades, con la consiguiente exclusión de la percepción de tales subvenciones del sindicato demandante de amparo, vulneró su derecho de igualdad (art. 14 CE) en relación con el derecho a la libertad sindical. De acuerdo con la doctrina constitucional expuesta, nos incumbe dilucidar si la selección de las organizaciones beneficiarias respondió, en el presente caso, a una justificación objetiva y razonable y, de ser así, si existe una relación razonable de proporcionalidad entre el medio empleado y la finalidad perseguida.

A este respecto, como se ha expuesto con anterioridad, el preámbulo del Real Decreto 1104/2020 explica que las entidades beneficiarias (CEOE, CEPYME y UGT) fueron seleccionadas como adjudicatarias no solo en su calidad de miembros participantes en la mesa de diálogo social para la formación profesional, sino, sobre todo, porque en el seno de dicho foro manifestaron su plena e inmediata disposición, estructura y capacidad para participar en el proyecto de la envergadura del examinado. En este sentido, es claro que la determinación de los beneficiarios de las subvenciones no guarda directa relación con su consideración como organizaciones empresariales y sindicales más representativas, como sostiene la demanda de amparo, sino más precisamente con su condición de integrantes de la citada mesa de diálogo y, más aún, con el hecho de haber manifestado que contaban con la capacidad y la estructura para poner en marcha de manera inmediata la actuación financiable y haber mostrado su disposición para ello.

Esta circunstancia debe ponerse en relación con la finalidad perseguida por el Real Decreto 1104/2020 y el contexto en el que fue aprobado. En efecto, como resulta también del preámbulo de la disposición enjuiciada, la concesión directa de subvenciones a interlocutores sociales se aprobó en diciembre de 2020, esto es, en una situación excepcional provocada por la pandemia de covid-19 y en un estadio de evolución de la misma caracterizado por una

elevada incertidumbre derivada de la falta de vacunación masiva, así como por el mantenimiento de importantes restricciones a la actividad económica. En este singular contexto, como justifica también el preámbulo, y con el consiguiente incremento de los servicios audiovisuales digitales y del teletrabajo, se pusieron de manifiesto las carencias del sistema desde el punto de vista de la digitalización del tejido productivo, por lo que el Gobierno consideró prioritario facilitar el paso hacia una economía digital y, además, hacerlo con carácter urgente. Y todo ello en el marco del plan de recuperación, transformación y resiliencia, entonces recientemente presentado, y que incluía como uno de sus ejes principales la necesidad urgente de modernizar el tejido empresarial a través de la digitalización. En este contexto, se diseñó una actuación de gran envergadura, cuyo objetivo era que los módulos de formación profesional llegaran, desde comienzos del año 2021, a un total de 125 000 trabajadores en todo el territorio nacional.

Una vez examinada la motivación ofrecida por el preámbulo de la disposición recurrida, y como también apreciara en su día la sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo al desestimar el recurso contencioso-administrativo de protección de los derechos fundamentales interpuesto contra el Real Decreto 1104/2020, este tribunal concluye que la selección de las organizaciones beneficiarias de la subvención respondió, en este caso, a una justificación objetiva y razonable. Frente a lo alegado, no se trató de la concesión directa de subvenciones a organizaciones empresariales y sindicales más representativas por el mero hecho de serlo sino que, en el caso que nos ocupa, el criterio de selección de beneficiarios vino presidido por la necesidad de desplegar con la máxima celeridad una actuación de digitalización del sector productivo, con un elevado volumen de destinatarios en todo el territorio nacional. Y todo ello en el marco de una innegable crisis económica, sanitaria y social.

En ese contexto excepcional provocado por la pandemia de covid-19, la inmediatez y celeridad requeridas para la puesta en marcha de los cursos de formación, así como la dimensión de la iniciativa, constituyen razones objetivas que justifican la concesión directa de las subvenciones a las entidades seleccionadas, con la consiguiente exclusión de los demás posibles interlocutores sociales, entre los que se encuentra el sindicato recurrente, que cabría considerar en otras condiciones de normalidad. En este concreto marco, la disposición mostrada en la mesa de diálogo por algunas de las entidades beneficiarias, así como el hecho de que se tratara de entidades que, en tanto que más representativas, contaban con una gran capilaridad en el tejido productivo y en el mercado de trabajo, con la consiguiente cercanía a los trabajadores y empresas en todo el

territorio nacional, constitúan elementos objetivos determinantes que contribúan a garantizar la viabilidad del proyecto y que, por ende, cabía legítimamente tomar en consideración a la hora de seleccionar a los beneficiarios de las subvenciones.

En suma, la selección de las entidades beneficiarias respondió a criterios objetivos y razonables, vinculados a la finalidad de garantizar la efectividad del proyecto.

Por otro lado, la aplicación de los criterios expuestos no conduce a resultados que quepa considerar como manifiestamente gravosos o desproporcionados. La especificidad del objeto de la actuación subvencionable, así como su delimitación temporal, acotada a los años 2020 y 2021, nos impide apreciar que exista una irrazonable falta de correlación entre la finalidad perseguida, antes indicada, y los criterios de selección de las entidades beneficiarias. En todo caso, teniendo en cuenta el carácter temporal de la iniciativa financiada y la excepcionalidad que rodeó la aprobación del Real Decreto 1104/2020, no estamos ante una decisión que persiguiera apartar a los sindicatos no seleccionados como beneficiarios o que se revele como un mecanismo para incentivar o desincentivar la afiliación a unos sindicatos respecto de otros (en sentido análogo, STC 147/2001, FJ 5 *in fine*).

En conclusión, por las razones expuestas, este tribunal considera que la diferencia de trato denunciada por el sindicato recurrente no es discriminatoria y no vulnera, por tanto, su derecho de libertad sindical, pues responde a una justificación objetiva y razonable, que no afecta desproporcionadamente al núcleo esencial de las funciones garantizadas en el art. 28.1 CE.

## FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido desestimar el recurso de amparo interpuesto por la confederación Unión Sindical Obrera.

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

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

**\*\*\*\*Voto particular que formula el magistrado don Enrique Arnaldo Alcubilla a la sentencia dictada en el recurso de amparo 4242-2022**

## **VII. TRIBUNAL EUROPEO DE DERECHO HUMANOS**

1. Orden PJC/513/2026, de 26 de mayo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 26 de mayo de 2026, por el que se aprueba la terna de candidaturas del Reino de España a juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y su traslado al Panel Consultivo de Expertos del Consejo de Europa sobre candidatos para la elección de jueces titulares al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Publicado en: «BOE» núm. 129, de 27 de mayo de 2026, páginas 71818 a 71819 (2 págs.)

### **TEXTO ORIGINAL**

El Consejo de Ministros, en su reunión de 26 de mayo de 2026, a propuesta del Ministro de Asuntos Exteriores, Unión europea y Cooperación y del Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, ha aprobado un acuerdo por el que se aprueba la terna de candidaturas del Reino de España a juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y su traslado al Panel Consultivo de Expertos del Consejo de Europa sobre candidatos

para la elección de jueces titulares al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Para general conocimiento, se dispone su publicación como anexo a la presente orden.

Madrid, 26 de mayo de 2026.–El Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, Félix Bolaños García.

## **ANEXO**

### ***Acuerdo por el que se aprueba la terna de candidaturas del Reino de España a juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos y su traslado al Panel Consultivo de Expertos del Consejo de Europa sobre candidatos para la elección de jueces titulares al Tribunal Europeo de Derechos Humanos***

El Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales de 1950, ratificado por España el 26 de septiembre de 1979, establece en sus artículos 20 y siguientes que el Tribunal Europeo de Derechos Humanos estará compuesto por un número de jueces igual al de las Altas Partes Contratantes, que serán elegidos por la Asamblea Parlamentaria, por mayoría de votos emitidos, de una lista de tres candidatos presentada por cada Alta Parte Contratante.

Igualmente dispone que los jueces deberán gozar de la más alta consideración moral y reunir las condiciones requeridas para el ejercicio de altas funciones judiciales o ser jurisconsultos de

reconocida competencia, formarán parte del Tribunal a título individual y deberán tener menos de 65 años en la fecha en la que la Asamblea Parlamentaria del Consejo de Europa reciba la lista de tres candidatos. Asimismo señala que, durante su mandato, no podrán ejercer ninguna actividad que sea incompatible con las exigencias de su independencia, imparcialidad o disponibilidad necesaria para una actividad ejercida a tiempo completo.

Como quiera que con fecha de 14 de marzo de 2027 expirará el mandato de la actual juez española en el Tribunal Europeo de Derechos Humanos, mediante Orden PJC/205/2026, de 11 de marzo, se convocó el procedimiento de selección para la designación por el Reino de España de una terna de candidaturas a juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, de conformidad con lo previsto en el artículo 3 del Real Decreto 972/2020, de 10 de noviembre, por el que se regula el procedimiento de selección para la propuesta de candidaturas por el Reino de España en la designación de miembros del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

Con fecha 18 de mayo de 2026, el comité de selección, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 12, apartados 1 y 2, del Real Decreto 972/2020, de 10 de noviembre, ha propuesto, de acuerdo con los requisitos establecidos en la base cuarta de la convocatoria, y atendiendo a los méritos y criterios de valoración recogidos en las bases quinta y sexta de la misma, **que don Luis Jimena Quesada, doña Ana María Salinas de Frías y don Daniel Sarmiento**

**Ramírez-Escudero** integren la terna de candidaturas que debe ser trasladada al Panel Consultivo de Expertos del Consejo de Europa sobre candidatos para la elección de jueces titulares al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

En su virtud y con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12.3 del Real Decreto 972/2020, de 10 de noviembre, a propuesta conjunta del Ministro de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación y del Ministro de la Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes, el Consejo de Ministros, en su reunión de 26 de mayo de 2026, acuerda:

***Primero.***

Aprobar la terna de candidaturas del Reino de España a juez titular del Tribunal Europeo de Derechos Humanos, conformada por don Luis Jimena Quesada, doña Ana María Salinas de Frías y don Daniel Sarmiento Ramírez-Escudero.

***Segundo.***

Dar traslado de la misma al Panel Consultivo de Expertos del Consejo de Europa sobre candidatos para la elección de jueces titulares al Tribunal Europeo de Derechos Humanos.

***Tercero. Publicar este acuerdo en el «Boletín Oficial del Estado».***

## ***VIII. LIBROS Y REVISTAS***

## **Estudios y publicaciones de la OISS para el análisis de la protección social en Iberoamérica**

La Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) pone a disposición de instituciones, equipos técnicos, especialistas y personas interesadas una selección de estudios, documentos y boletines orientados a fortalecer el conocimiento, el análisis comparado y la toma de decisiones en materia de seguridad social y protección social en Iberoamérica.

Estas publicaciones abordan algunos de los principales desafíos de la región, como la formalización laboral, la protección social durante y después de la pandemia, los sistemas de cuidados, el talento humano en salud, la relación entre epidemiología y protección social, y la equidad de género en los sistemas de protección social.

### **Informalidad y vulnerabilidad de los hogares en América Latina: datos, análisis e implicaciones para las políticas de formalización laboral**

Este estudio ofrece elementos de análisis sobre la informalidad laboral y su relación con la vulnerabilidad de los hogares en América Latina, aportando información relevante para el diseño de políticas orientadas a la formalización del empleo y al fortalecimiento de la protección social.

### **Estudio sobre medidas de protección social implementadas en el marco de la pandemia**

Esta publicación analiza las medidas de protección social implementadas en Iberoamérica en el marco de la pandemia, así como su mantenimiento y evolución posterior. El estudio permite observar respuestas institucionales, aprendizajes y desafíos derivados de una crisis sanitaria, económica y social de gran alcance.

### **El rol de los Sistemas de Seguridad Social respecto del cuidado en Iberoamérica**

Este estudio aborda el papel de los sistemas de seguridad social frente a una agenda cada vez más relevante para la región: los cuidados. La publicación plantea una reflexión sobre cómo las instituciones pueden

contribuir al reconocimiento, organización y fortalecimiento de las respuestas vinculadas al cuidado.

### **Estudio sobre la Situación de Talento Humano de Salud en Iberoamérica**

Esta publicación ofrece una mirada regional sobre la situación del talento humano en salud, uno de los componentes esenciales para avanzar hacia sistemas de salud más sólidos, sostenibles y centrados en las personas.

El estudio aporta información útil para comprender brechas, desafíos y necesidades vinculadas a la disponibilidad, distribución, formación y condiciones del personal de salud en Iberoamérica.

### **Estudio sobre epidemiología y protección social en Iberoamérica**

Esta publicación analiza la relación entre epidemiología y protección social en Iberoamérica, aportando una mirada regional sobre la importancia de comprender los factores sociales que inciden en la salud, la vulnerabilidad y la capacidad de respuesta de los sistemas de protección social ante futuras crisis.

### **Boletines periódicos sobre equidad de género en los sistemas de protección social**

Los boletines de género de la OISS constituyen una línea periódica de publicaciones orientada a visibilizar análisis, avances y desafíos en materia de equidad de género dentro de los sistemas de seguridad social y protección social.

### **DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN Organización Iberoamericana de Seguridad Social**

**C / Velázquez 105 – 1º  
28006 MADRID (ESPAÑA)  
Tel.: (+34) 91.561.1747 / 91.561.1955  
Fax: (+34) 91.564.5633  
[www.oiss.org](http://www.oiss.org)**