

RESEÑA LABORAL DEL MES DE NOVIEMBRE DE 2025

Por José Ignacio García Ninet

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

SUMARIO

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

SUMARIO

- I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA
OIT**
 - 1. NOTICIAS DE LA ONU**
 - 1.1. Conferencia de las Naciones
Unidas sobre el Clima, Belém**

La OIT celebra la adopción del Paquete Político de Belém que llama a promover el trabajo decente en las transiciones justas

El acuerdo refleja un consenso internacional de que la acción climática debe estar alineada con la justicia social para garantizar que los trabajadores y las comunidades no queden atrás.

28 de noviembre de 2025

Belém, Brazil (OIT Noticias) - La Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró la adopción del Paquete Político de Belém en la [30ª reunión de la Conferencia de las Partes \(COP30\) en la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático \(CMNUCC\)](#). El Paquete, adoptado por 195 países, es un resultado histórico que fortalece los esfuerzos mundiales para impulsar la acción climática y promover una transición justa que genere trabajo decente, amplíe la protección social y cree oportunidades socioeconómicas inclusivas para todos.

La OIT brindó apoyo técnico durante las dos semanas de negociaciones para ayudar a integrar los objetivos de trabajo decente y transición justa en los principales procesos de toma de decisiones, incluidos los relacionados con el Programa de Trabajo para una Transición Justa de los Emiratos Árabes Unidos (JTWP) y la Meta Global sobre Adaptación (GGA), entre otros.

La OIT reconoce los avances significativos logrados en el marco del JTWP. Esto incluye un fuerte énfasis en el diálogo social, los derechos laborales, el trabajo decente y los empleos de calidad para transiciones justas; el reconocimiento de la pertinencia de las vías de transición justa tanto para la mitigación como para la adaptación; y una atención explícita a los derechos humanos y a la participación de los trabajadores afectados por las transiciones, de las mujeres, de los pueblos indígenas, de las personas con discapacidad, de los migrantes, de los jóvenes y de los trabajadores de la economía informal, entre otros. Además, por primera vez en la historia de las COP, se reconoció formalmente la importancia de la participación de las personas de ascendencia africana.

“Los resultados de la COP reafirman el imperativo de respetar los derechos laborales y promover el trabajo decente y los empleos de calidad para lograr transiciones justas para todos, y nos comprometen a garantizar una transición justa y equitativa para todas las personas, independientemente de dónde estén o cuáles sean sus circunstancias”, dijo Moustapha Kamal Gueye, Director del Programa de Acción Prioritaria de la OIT sobre Transición Justa.

El JTWP también reconoce la importancia del desarrollo de capacidades, la protección social y la participación del sector privado, incluidas las micro, pequeñas y medianas empresas (MIPYMES). También señala que la economía informal y la economía del cuidado son factores importantes a considerar para asegurar transiciones justas.

Asimismo, destaca la importancia de las [Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos](#), y del [Acelerador mundial del empleo y la protección social para transiciones justas](#), que puede ayudar a los países a desarrollar estrategias adecuadas a nivel nacional.

Un hito significativo que surgió de las discusiones del JTWP en la COP30 es la decisión de desarrollar un mecanismo de transición justa destinado a mejorar la cooperación internacional, la asistencia técnica, el desarrollo de capacidades y el intercambio de conocimientos.

La OIT también brindó apoyo técnico a las Partes en sus deliberaciones sobre la GGA, centradas en elaborar un conjunto de indicadores para medir el progreso global en la reducción de vulnerabilidades, el fortalecimiento de la resiliencia y el incremento de las capacidades de adaptación. La inclusión de indicadores que incorporan la protección social es un avance importante.

Además, la OIT apoyó la Agenda de Acción de la Presidencia brasileña de la COP, particularmente en los Grupos de Activación relacionados con la creación de empleo y el desarrollo de capacidades, así como con las MIPYMES y el espíritu empresarial.

Los países también adoptaron el Plan de Acción de Género de Belém, que promueve una acción climática sensible al género al tiempo que reconoce la transición justa de la fuerza laboral y la creación de trabajo decente y empleos de calidad conforme a

las prioridades de desarrollo definidas a nivel nacional.

“Felicitamos a la Presidencia de Brasil por los sólidos resultados de la COP30. La OIT está lista para apoyar a todos nuestros socios en aprovechar el impulso de Belém y ayudar a traducir los resultados de la COP30 en avances concretos hacia el trabajo decente, el desarrollo sostenible y una transición justa para todos”, dijo Vinicius Pinheiro, Director de País de la OIT para Brasil.

Los especialistas de la OIT también participaron en una amplia gama de discusiones técnicas y paneles de alto nivel en todas las sedes de la COP30, centrados en: diálogo social, derechos laborales, inclusión, desarrollo de capacidades, soluciones basadas en la naturaleza, financiamiento, industrialización verde, protección social, resiliencia empresarial, y los derechos y el liderazgo de los pueblos indígenas y tribales en la acción climática.

Mirando al futuro

La participación de la OIT en la COP30 refuerza un mensaje claro: la transición justa, la acción climática y la justicia social son inseparables. Los países que participaron en esta COP30 han reconocido la importancia del diálogo social, del respeto de los derechos laborales y de la creación de trabajo decente y empleos de calidad para transiciones justas. A medida que los países aceleran los esfuerzos para reducir las emisiones y adaptarse a los crecientes impactos del cambio climático, las políticas deben garantizar que los trabajadores, las

empresas y las comunidades estén apoyados durante toda la transición para construir economías inclusivas, resilientes y bajas en carbono.

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. Segunda Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social

La OIT celebra el renovado compromiso mundial con el desarrollo social y la cooperación en la Cumbre de Doha

En la Segunda Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social (WSSD2), los líderes mundiales reafirmaron su compromiso de promover la justicia social y apoyar transiciones justas ante los cambios demográficos, tecnológicos y medioambientales.

7 de noviembre de 2025

Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

Doha, Qatar, 4-6 de noviembre

DOHA (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebró la adopción de la [Declaración Política de Doha](#), resultado de la [Segunda Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social](#) (WSSD2), celebrada en Qatar del 4 al 6 de noviembre de 2025. La Declaración reposiciona el desarrollo social como una responsabilidad global compartida y reafirma la importancia del sistema multilateral, el derecho internacional y la cooperación mundial para avanzar en la justicia social.

«Esta Cumbre ha enviado una señal poderosa: el progreso económico y social deben ir de la mano», afirmó Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT. «El compromiso con la equidad, el trabajo decente y el diálogo da un rostro humano al multilateralismo y sitúa la justicia social en el centro de las políticas globales».

La Declaración Política de Doha renueva y actualiza los compromisos de Copenhague de 1995 sobre erradicación de la pobreza, empleo e inclusión social, reconociendo las realidades globales actuales, desde la crisis climática y la transformación

digital hasta el cambio demográfico. La Declaración hace un llamado a políticas macroeconómicas que generen empleos decentes y salarios dignos, respaldadas por instituciones laborales sólidas y protección social universal para todos.

También subraya la necesidad de transiciones justas e inclusivas en las economías digital y verde, y de una mayor inversión en el sector de los cuidados para crear empleos de calidad y responder a la creciente demanda de servicios de atención. Insta a una acción más decidida para promover la igualdad de género, ampliar las oportunidades para los jóvenes y ayudar a trabajadores y empresas a pasar de la economía informal a la formal.

Con la participación de más de 40 jefes de Estado y de Gobierno, más de 230 ministros y altos funcionarios, y cerca de 14.000 asistentes, la WSSD2 marcó un punto de inflexión en la cooperación mundial en materia de desarrollo social, renovando el impulso para situar a las personas y la justicia social en el centro del progreso sostenible.

Eventos de la OIT en la WSSD2

Durante la Cumbre, la OIT organizó el [Foro de la Coalición Mundial por la Justicia Social](#), coorganizado con el Estado de Qatar, Brasil y Suiza. Presidido por el Director General de la OIT, el evento de alto nivel reunió a jefes de Estado, ministros, representantes de empleadores y trabajadores, y líderes de organizaciones asociadas para mostrar avances y anunciar nuevos compromisos en el marco de la Coalición.

El Foro destacó cómo la colaboración entre gobiernos, socios sociales y organizaciones internacionales puede convertir la Declaración de Doha en acciones concretas. Los participantes presentaron iniciativas y asociaciones que promueven el trabajo decente, la protección social y la justicia social en todo el mundo.

Además del Foro de la Coalición Mundial, la OIT organizó varios eventos paralelos tripartitos que mostraron soluciones, asociaciones e iniciativas innovadoras. Entre ellos: Promover salarios dignos para la justicia social; Avanzar en el desarrollo social a través de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; y Protección social universal para mejorar la salud, la resiliencia y la reducción de la pobreza, junto con la participación en varios debates liderados

por socios que fomentaron el diálogo, el intercambio de experiencias y la exploración de nuevas áreas de colaboración.

A través de su participación activa en la Cumbre, la OIT reafirmó su papel de liderazgo en la promoción de la [Agenda 2030](#) y del trabajo decente y la justicia social en todo el mundo. Como organismo custodio del Objetivo de Desarrollo Sostenible 8 – que promueve el crecimiento económico inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos – y como convocante de la [Coalición Mundial por la Justicia Social](#), la OIT trabajará con gobiernos, empleadores y trabajadores para implementar los compromisos de la Declaración de Doha, asegurando que las transiciones justas generen resultados concretos para las personas y el planeta.

2.2. La OIT amplía el Rastreador de Políticas sobre Plataformas de Trabajo Digital para incluir convenios colectivos

Nuevo componente ofrece una visión general de los acuerdos en distintos países y sectores como parte de los esfuerzos continuos de la OIT para monitorear el desarrollo de políticas y regulaciones a nivel mundial en las plataformas de trabajo digital.

7 de noviembre de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha lanzado un nuevo componente de su Rastreador de Políticas sobre Plataformas de Trabajo Digital, centrado específicamente en los convenios colectivos (CC) relacionados con el trabajo en plataformas.

Este nuevo recurso ofrece una visión general de los acuerdos celebrados entre sindicatos y empresas de plataformas en diversos países y sectores. Proporciona detalles sobre el contenido, el alcance y el estatus legal de cada acuerdo, ayudando a los usuarios a comprender si los convenios operan a nivel nacional, sectorial o empresarial dentro de la Unión Europea.

Integrado en el [Observatorio de la OIT sobre la IA y el Trabajo en la Economía Digital](#), el componente de convenios colectivos del Rastreador de Políticas sobre Plataformas de Trabajo Digital permite a los usuarios filtrar la información por país y tipo de

plataforma, y explorar resúmenes descriptivos en una variedad de áreas temáticas.

Este nuevo componente forma parte de los esfuerzos continuos de la OIT para monitorear el desarrollo de políticas y regulaciones a nivel mundial relacionadas con el trabajo y el empleo en las plataformas de trabajo digital.

De cara al futuro, la siguiente fase del proyecto se centrará en ampliar la cobertura geográfica y temática, integrar decisiones judiciales relacionadas con la economía de plataformas, y actualizar continuamente la base de datos con nueva legislación y convenios colectivos.

****Para más información, visite el [Rastreador de Políticas sobre Plataformas de Trabajo Digital](#).*

2.3. La OIT adopta las primeras directrices de su tipo para promover servicios justos en el mercado laboral para pescadores migrantes

El acuerdo sobre las nuevas medidas destinadas a fortalecer la equidad y la responsabilidad en las prácticas de contratación se alcanzó tras un diálogo tripartito apoyado por la OIT entre gobiernos, propietarios de embarcaciones pesqueras y representantes de pescadores.

7 de noviembre de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – Expertos del sector pesquero adoptaron el 31 de octubre nuevas Directrices para Servicios Justos en el Mercado Laboral para Pescadores Migrantes, las primeras de su tipo destinadas a promover la equidad, la transparencia y la responsabilidad en la contratación de pescadores migrantes en todo el mundo. Su adopción marca un paso significativo en los esfuerzos continuos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) para promover el trabajo decente y fortalecer la protección de todos los pescadores.

Las nuevas directrices fueron acordadas tras cinco días de discusiones tripartitas en la OIT entre el 27 y el 31 de octubre de 2025. Representantes de gobiernos, propietarios de embarcaciones pesqueras y organizaciones de pescadores colaboraron para desarrollar orientaciones prácticas que respalden el trabajo decente

y la contratación justa en el sector pesquero. Las directrices complementan el [Convenio sobre el trabajo en la pesca, 2007 \(núm. 188\)](#), que establece normas mínimas sobre condiciones de vida y trabajo para los pescadores.

“Estas directrices inspirarán y apoyarán a gobiernos, empleadores y trabajadores para implementar políticas y tomar medidas que fomenten servicios justos en el mercado laboral para pescadores migrantes y mejoren la protección de esta fuerza laboral vulnerable”, dijo Julie Carlton, presidenta de la reunión.

“Esta reunión ha demostrado que un diálogo tripartito eficaz puede ofrecer herramientas prácticas para fortalecer la protección y la responsabilidad en los sistemas de contratación”, dijo Frank Hagemann, director del Departamento de Políticas Sectoriales de la OIT. “Estas directrices ofrecen una respuesta oportuna y concreta en un momento en que la solidaridad con los trabajadores migrantes está cada vez más bajo presión, enviando una señal fuerte y positiva al mundo”.

Las directrices proponen medidas prácticas como una distribución clara de responsabilidades entre las partes interesadas, mecanismos de responsabilidad, seguridad financiera en casos de abandono, reglas para el traslado en el mar y permisos en tierra, acuerdos modelo para pescadores y reclutadores, salvaguardias contra el engaño y mecanismos de quejas accesibles en todos los Estados. También promueven la cooperación transfronteriza entre autoridades para fortalecer la responsabilidad y abordar abusos en toda la cadena de contratación.

El Grupo de los Trabajadores destacó que el nuevo instrumento no solo es un hito para los pescadores migrantes, sino también un marco práctico para promover una contratación justa y proteger los derechos en toda la cadena de suministro. “La pesca sigue siendo una de las industrias que presentan más desafíos y una de las menos reguladas en el mundo del trabajo”, afirmó Johnny Hansen, vicepresidente del Grupo de los Trabajadores. “Estas directrices nos brindan una verdadera oportunidad para cambiar eso, asegurando que la contratación sea justa, que se respeten los derechos y que los pescadores puedan trabajar con dignidad y seguridad”.

El Grupo de los Empleadores destacó el espíritu de colaboración que guió las discusiones y el valor del diálogo abierto y constructivo entre los socios sociales. “Los empleadores están firmemente comprometidos con la contratación justa y con condiciones

laborales decentes. Estas directrices son un avance en la provisión de herramientas claras y equilibradas que ayudan a todos los actores a cumplir con sus responsabilidades”, dijo Cor Blonk, vicepresidente del Grupo de los Empleadores.

Para los gobiernos, la adopción representa un paso importante hacia una supervisión más sólida y una cooperación internacional más estrecha. “Estas directrices ofrecen un marco colaborativo para que gobiernos, empleadores y trabajadores garanticen que las prácticas de contratación y empleo sean legales y humanas”, dijo Shaun Rogers, vicepresidente del Grupo de los Gobiernos.

2.4. Inteligencia artificial

Un estudio de la OIT destaca la necesidad de que los responsables de recursos humanos comprendan mejor los riesgos asociados a la IA

La publicación examina el creciente uso de la IA en la gestión de recursos humanos y advierte que un diseño defectuoso de los sistemas puede socavar una gestión eficaz de las personas.

18 de noviembre de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – Un nuevo documento de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que analiza cómo se está integrando la inteligencia artificial (IA) en la gestión de recursos humanos (GRH) señala que muchos sistemas se basan en objetivos poco claros, datos sesgados o incompletos y procesos de programación opacos. Estas deficiencias pueden distorsionar la toma de decisiones, reforzar las desigualdades y exponer a los empleadores a riesgos legales y éticos, advierten los autores del estudio.

Este nuevo análisis de la OIT ofrece una evaluación crítica y pone de relieve riesgos estructurales que los responsables de políticas y los empleadores deben abordar para garantizar resultados de trabajo decente.

El documento, [*AI in Human Resource Management: The Limits of Empiricism*](#), vincula estos desafíos a una tendencia histórica dentro de la GRH a equiparar la cuantificación con la objetividad. A medida que las organizaciones dependen cada vez más de la IA para la contratación, la fijación de salarios, la programación y la evaluación del desempeño, el estudio sostiene que un exceso de confianza en las herramientas basadas en datos puede llevar a una adopción acrítica de tecnologías poco adecuadas para gestionar personas, especialmente cuando los sistemas se implementan sin salvaguardias adecuadas o sin comprender plenamente sus limitaciones.

“Las organizaciones suelen asumir que la IA mejorará la eficiencia o reducirá los sesgos, pero estos sistemas dependen de la calidad de sus objetivos y de sus datos”, afirmó Janine Berg, Economista Principal del Departamento de Investigación de la OIT. “Sin un enfoque centrado en las personas, la IA puede socavar inadvertidamente la equidad, la transparencia y la confianza en el lugar de trabajo.”

La publicación presenta un marco práctico para evaluar los sistemas de IA en la GRH y llama a fortalecer la participación de los trabajadores, establecer mecanismos de gobernanza más claros y aumentar la transparencia en el diseño y la aplicación de estas tecnologías. También subraya la importancia del diálogo social para orientar una adopción responsable de la IA que esté alineada con los principios del trabajo decente.

Los hallazgos contribuyen al trabajo continuo de la OIT sobre la transformación digital, ofreciendo conocimientos fundamentados para que gobiernos, empleadores y trabajadores puedan aprovechar la tecnología salvaguardando al mismo tiempo los derechos fundamentales y prácticas laborales eficaces.

2.5. La OIT lanza una herramienta digital para apoyar las inspecciones laborales en todas las cadenas de suministro

El sistema digital LIFT de la OIT ayuda a los organismos de inspección a localizar las empresas a lo largo de las cadenas de suministro, mejorar el cumplimiento normativo y la detección de riesgos, y generar estadísticas fiables para la planificación y la aplicación de la ley.

6 de octubre de 2025

La nueva herramienta digital de la OIT mejora la capacidad de las inspecciones de trabajo en las cadenas de suministro

GINEBRA, Suiza (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está impulsando la transformación tecnológica de las inspecciones del trabajo con la puesta en marcha de la herramienta «Las inspecciones del trabajo y el futuro de la tecnología» (LIFT), un sistema electrónico de gestión de casos basado en la nube y diseñado para sustituir la planificación, el seguimiento y la presentación de informes en papel por flujos de trabajo totalmente digitales.

Una innovación fundamental de LIFT es su capacidad para vincular empresas relacionadas a lo largo de las cadenas de suministro, ampliando la supervisión más allá de los lugares de trabajo individuales y ayudando a las inspecciones de trabajo a identificar los riesgos sistémicos de cumplimiento en toda la cadena. LIFT conecta a contratistas, subcontratistas y proveedores en una única base de datos digital, lo que permite a la inspección clasificar las unidades económicas por tamaño, sector, historial de inspecciones y otros indicadores de riesgo, y detectar patrones de incumplimiento en los diferentes niveles de la cadena de suministro.

Los inspectores ahora tienen una visión completa de los establecimientos de sus regiones

Kingdom Mbuso M. Mamba, comisario interino de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Esuatini

En 2024-2025, Madagascar, Esuatini, Lesoto, Zambia y Zanzíbar pusieron a prueba el sistema LIFT para digitalizar las actividades de inspección. Esto permitió a las inspecciones crear su primer repositorio digital y centralizado de datos de inspección y de empresas, que abarca más de 3900 unidades económicas de diversos sectores, entre ellos la construcción, la manufactura y la agricultura.

"El sistema LIFT nos ha ayudado a mantener un registro de todos los establecimientos de Esuatini, clasificados según su sector, tamaño y ubicación física. Los inspectores ahora tienen una visión completa de los establecimientos de sus regiones, ya que es más

fácil localizar las empresas que operan en múltiples áreas. El sistema ha reducido considerablemente el tiempo que antes se dedicaba a buscar archivos en el registro para preparar las inspecciones laborales, ya que ahora toda la información está al alcance de la mano," afirmó Kingdom Mbuso M. Mamba, comisario interino de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Esuatini.

Implantación de LIFT en Esuatini y Madagascar

Los proyectos piloto ya están generando datos valiosos sobre la composición de las empresas y su mano de obra, incluida la distribución de las micro, pequeñas y medianas empresas (, MIPYMES) y la representación de género dentro de las unidades económicas. En Esuatini y Madagascar, más del 70 % de las unidades económicas registradas en LIFT son microempresas o pequeñas empresas, un segmento que a menudo está infrarrepresentado en la cobertura de las inspecciones nacionales.

El sistema también recopiló datos que demuestran que las mujeres representan solo el 20 % de la mano de obra en las microempresas y las pequeñas empresas, pero el 60 % en las grandes empresas, a menudo en el sector manufacturero. Estos hallazgos proporcionan una base empírica para políticas específicas destinadas a promover la igualdad de género y el trabajo decente en las cadenas de suministro.

A medida que avance la implantación y se amplíe la introducción de datos, las inspecciones de trabajo podrán generar estadísticas detalladas de inspección de trabajo en consonancia con la [Guía de la OIT sobre la armonización de las estadísticas de inspección de trabajo](#), incluidos indicadores sobre la cobertura de las inspecciones, las infracciones detectadas, las medidas correctivas y las tendencias de cumplimiento en todos los sectores y cadenas de suministro.

Próximos pasos

Sobre la base de los primeros resultados, se están manteniendo conversaciones para ampliar la aplicación en el Caribe, Asia y el Pacífico y África en 2026-2027. Esta ampliación tiene por objeto seguir reforzando las capacidades internacionales de

inspección del trabajo, mejorando la visibilidad en las cadenas de suministro y promoviendo el trabajo decente a nivel mundial.

Para más información

Póngase en contacto con la Subdivisión LABGOV de la OIT en TT4DW@ilo.org o visite la página web [Tecnología transformadora para el trabajo decente](#).

2.6. Reunión de líderes del G20

La OIT celebra que los líderes del G20 reconozcan que el trabajo decente es fundamental para un crecimiento inclusivo

La Declaración de los líderes del G20 reconoce que el empleo es un objetivo central del crecimiento económico y que los empleos de calidad y el trabajo decente deben ocupar un lugar central en la industrialización sostenible.

27 de noviembre de 2025

Declaración de los líderes del G20

Cumbre del G20 en Sudáfrica

JOHANNESBURGO, Sudáfrica (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) acogió con beneplácito la adopción de la [Declaración de los líderes del G20](#), que reconoce la importancia de políticas coordinadas que vinculen la industrialización con la creación de empleos decentes, la ampliación de la protección social universal y el respeto de los derechos laborales como motores del crecimiento económico inclusivo.

Reunidos bajo el lema *Solidaridad, igualdad y sostenibilidad* en Johannesburgo, los líderes mundiales subrayaron que el empleo es un objetivo central del crecimiento económico y que el trabajo decente debe estar en el centro de la industrialización sostenible, tanto para la productividad como para la equidad.

La Declaración reconoce la amenaza que representan la desigualdad, el desempleo, el subempleo y el trabajo en la economía informal para la estabilidad económica y social. Destaca la necesidad de abordar estos desafíos, así como las disparidades de riqueza y desarrollo tanto dentro de los países como entre ellos. Subraya la importancia de instituciones laborales sólidas, mecanismos justos de fijación de salarios y sistemas de protección social universales y adaptativos para reducir las desigualdades, fortalecer la resiliencia y mejorar la cohesión social.

Los líderes del G20 reconocen que la histórica [primera Cumbre del G20 en el continente africano](#), celebrada bajo la presidencia de Sudáfrica, se convocó en el “espíritu de Ubuntu”, poniendo de relieve nuestra “interconexión como comunidad mundial de naciones y reafirmando nuestro compromiso de no dejar a nadie atrás mediante la cooperación multilateral, una asociación mundial para el desarrollo sostenible y la solidaridad”. La Declaración destaca en particular las iniciativas regionales destinadas a promover el crecimiento económico, el comercio, el empleo y la prosperidad.

Juntos, estamos pasando de las palabras a los hechos, de la aspiración a una realidad para todas las personas.

Gilbert F. Hounghbo, Director General de la OIT

La Declaración reafirma asimismo el compromiso del G20 con el empoderamiento de las mujeres y las niñas y con la eliminación de los obstáculos para alcanzar la igualdad. Condena todas las formas de discriminación y se compromete a adoptar medidas aceleradas para erradicar todas las formas de violencia, incluida la violencia sexual y el acoso contra las mujeres y las niñas. Exhorta al G20 a elaborar y aplicar políticas integrales de cuidados de aquí a 2030 utilizando el marco de las [5R de la OIT](#) (Reconocer, reducir, redistribuir, recompensar y representar) para el trabajo de cuidados decente.

El Director General de la OIT, Gilbert F. Hounghbo, elogió el espíritu de multilateralismo del G20 y destacó sus compromisos con el trabajo decente, la igualdad y la protección social universal como pasos fundamentales hacia un futuro más justo y equitativo.

“Su determinación nos inspira a trazar nuevos caminos hacia la justicia social, con la solidaridad, la igualdad y la sostenibilidad como pilares del crecimiento inclusivo. Juntos, estamos pasando de las palabras a los hechos, de la aspiración a una realidad para todas las personas”, afirmó.

La Declaración acoge y adopta asimismo dos resultados importantes de la [Reunión de Ministros](#)

[de Trabajo y Empleo del G20](#) celebrada en julio de 2025:

- El Objetivo de la Juventud de Nelson Mandela Bay, que tiene por objeto reducir en un 5 por ciento adicional, para 2030, la proporción de jóvenes que no trabajan, no estudian ni reciben formación (jóvenes NINI).
- La Meta Brisbane–EThekweni, que busca reducir en un 25 por ciento para 2030 las brechas de género en la participación en la fuerza de trabajo, reducir progresivamente la brecha salarial de género y promover la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

Los líderes solicitan a la OIT y a la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) que ayuden a supervisar los progresos hacia estos objetivos.

La OIT reafirma su compromiso de trabajar con los miembros del G20 y los países invitados, los interlocutores sociales y la comunidad internacional para traducir estos compromisos multilaterales en políticas concretas que generen mejoras tangibles para las personas trabajadoras y las empresas.

2.7. 16 Días de Activismo

Proteger a las mujeres de la violencia en el mundo digital del trabajo

Con motivo de la campaña de los 16 Días de Activismo, el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, hace un llamado

urgente para poner fin a la violencia y el acoso en línea contra mujeres y niñas. Destaca cómo los abusos facilitados por la tecnología están expulsando a las mujeres del empleo y de los espacios de liderazgo, y subraya el papel esencial del Convenio 190 de la OIT para garantizar seguridad, dignidad y respeto para todas las personas en el mundo digital del trabajo.

24 de noviembre de 2025

Desde reuniones en línea hasta traductores virtuales y búsquedas impulsadas por IA, el espacio digital se ha convertido en una parte esencial de nuestro mundo laboral.

Y como todos los lugares de trabajo, el espacio digital debe ser seguro, inclusivo y respetuoso.

Sin embargo, la violencia y el acoso en línea, especialmente contra mujeres y niñas, continúan.

Esta violencia toma la forma de acoso digital, intimidación y abuso.

Y está expulsando a las mujeres de sus trabajos, roles de liderazgo y vida pública.

La OIT condena enérgicamente todas las formas de violencia y acoso virtuales y facilitadas por la tecnología, incluida la explotación y el abuso sexual.

Y estamos trabajando duro para poner fin a esto.

El Convenio 190 de la OIT es el primer tratado mundial que reconoce esta realidad y exige acción.

Este Convenio protege a todos los que trabajan en el mundo del trabajo, ya sea presencial, a distancia o en línea.

El Convenio 190 proporciona orientación sobre la puesta en marcha de mecanismos para prevenir y denunciar todas las formas de violencia y acoso.

En este Día Internacional de la Eliminación de la Violencia contra la Mujer, pongamos en práctica el Convenio 190 a través de leyes y reglamentos nacionales.

Hagamos de cada lugar de trabajo un lugar seguro para todos.

2.8. Políticas macro de la OIT

Ecologizar la economía para salvaguardar el crecimiento y el empleo

Retrasar la acción climática amenaza el crecimiento y el empleo. Kee Beom Kim, especialista en políticas macroeconómicas y de empleo de la OIT, destaca por qué una transición oportuna y bien diseñada es esencial para proteger las economías y a los trabajadores.

27 de noviembre de 2025

Kee Beom Kim

Especialista en políticas macroeconómicas y de empleo de la OIT

Durante la COP30, una verdad quedó clara: el costo de la inacción se mide no sólo en grados de calentamiento, sino en pérdida de crecimiento y creciente desempleo.

Los responsables políticos reconocen cada vez más que posponer la acción climática no solo representa un riesgo ambiental, sino también macroeconómico. La Red de Bancos Centrales y Supervisores para la Ecologización del Sistema Financiero (NGFS, por sus siglas en inglés) advierte que retrasar la transición podría reducir considerablemente la producción mundial y aumentar el desempleo, socavando la estabilidad y la prosperidad que las autoridades monetarias y fiscales buscan preservar.

[Los últimos modelos del NGFS](#) sugieren que, si se posponen las políticas climáticas, el PIB mundial en 2030

podría caer un **1,2 por ciento** con respecto al escenario base, mientras que el desempleo podría aumentar 1,3 puntos porcentuales como resultado de los fenómenos meteorológicos extremos y las consiguientes interrupciones en la cadena de suministro. **Esto se traduce en 50 millones adicionales de mujeres y hombres sin trabajo.**

Estas cifras no son proyecciones abstractas: representan medios de vida perdidos, comunidades sometidas a tensión y sistemas fiscales puestos a prueba.

Además, la carga seguiría recayendo de forma desigual. Las economías en desarrollo, que ya lidian con una débil creación de empleo decente y una capacidad fiscal limitada, seguirían soportando los golpes más duros. La inacción climática, por lo tanto, amenaza con ampliar las desigualdades globales, debilitando tanto la resiliencia económica como la cohesión social. [1] Para las economías cuyos bancos centrales también tienen un mandato de pleno empleo, las implicaciones son particularmente duras. [2] La acción climática concertada ya no es periférica a la política macroeconómica: es central para salvaguardar la estabilidad de precios, el empleo y el crecimiento.

La inacción climática, por tanto, amenaza con ampliar las desigualdades globales, debilitando tanto la resiliencia económica como la cohesión social.

Esto no significa que la intensificación de la acción climática esté exenta de disrupciones. La transición traerá consigo cambios significativos en los mercados laborales, lo que requerirá inversiones en la creación de empleos verdes, políticas activas de mercado laboral más eficaces, una mayor capacitación y perfeccionamiento profesional, y sistemas de protección social más sólidos y mejor financiados para amortiguar los costos del ajuste. Si se diseñan correctamente y se financian adecuadamente, estas políticas pueden convertir la transición climática en

un motor de crecimiento económico y laboral sostenido, innovación e inclusión.

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

II CARTA SOCIAL EUROPEA

A cargo de:

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

1.-Nueva reclamación colectiva nº 253/2025 derechos colectivos militares arts. 5 y 6 Euromil v. Francia

Texto completo <https://rm.coe.int/cc253casedoc1-en/4880291f40>

2.-Treinta aniversario de la adopción del Protocolo de Reclamaciones colectivas

Texto completo https://www.coe.int/en/web/european-social-charter/-/30-years-of-the-collective-complaints-procedure-under-the-european-social-charter?fbclid=IwY2xjawOHvbFleHRuA2FlbQlxMABicmlkETF0QXR2anFMTmx5VmFERIRnc3J0YwZhchBfaWQQMjlyMDM5MTc4ODlwMDg5MghjYWxsc2l0ZQEyAAEed3neHEZBoKsC4uNdc78CumbiELp73nnTolIXBYhzB1gkunMgKcJEQRDYSdw_aem_nEVgBkcSQQJwsguBRipjOQ

3.-13/11/25 Proposición de ley Grupo Parlamentario Mixto sobre el carácter vinculante de las decisiones del Comité Europeo de Derechos Sociales y su obligada ejecución por parte del Estado español. Modificación art. 219.2 Ley Jurisdicción Social .

4.- Artículo Joan Agustí Maragall, en abierto, “La STS nº 736/2025 de 16 de julio de 2025 sobre la “indemnización

adecuada”. Análisis crítico y propuesta de evolución doctrinal”, Revista Jurisdicción Social JJDD, septiembre 2025,

Texto completo https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2025/10/Revista-Jurisdiccion-Social-269.-Septiembre-2025.pdf?fbclid=IwY2xjawOHvwZleHRuA2FlbQlzMABicmlkETF0QXR2anFMTmx5VmFERIRnc3J0YwZhcHBfaWQQMjlyMDM5MTc4ODIwMDg5MghjYWxsc2l0ZQEyAAEeW9RhXIDNse4fmz8G2e-Myw0krbaNwzL3edohLndgPt_ZNeNgGtvSw51Xw0M_aem_Y1kYB4QFFVPVskRrvh_Ecw

5.- Artículo Cristóbal Molina Navarrete, en abierto, “¿Vincula una sentencia tan errática como errada del TS?: Nuevos pasos jurisdiccionales para la efectividad del derecho a una indemnización adecuada por despido arbitrario”, Revista Jurisdicción Social JJDD, septiembre 2025,

Texto completo https://www.juecesdemocracia.es/wp-content/uploads/2025/10/Revista-Jurisdiccion-Social-269.-Septiembre2025.pdf?fbclid=IwY2xjawOHvwZleHRuA2FlbQlzMABicmlkETF0QXR2anFMTmx5VmFERIRnc3J0YwZhcHBfaWQQMjlyMDM5MTc4ODIwMDg5MghjYWxsc2l0ZQEyAAEeW9RhXIDNse4fmz8G2e-Myw0krbaNwzL3edohLndgPt_ZNeNgGtvSw51Xw0M_aem_Y1kYB4QFFVPVskRrvh_Ecw

6.-Artículo Carmen Salcedo Beltrán, en abierto, "Litigio estratégico y procedimiento de reclamaciones colectivas: treinta años de praxis iuris garantizando derechos sociales", Anuario Coruñés de Derecho Comparado del Trabajo

Texto completo <https://acdct.es/wpcontent/uploads/2025/10/12-salcedo-beltran-acdct-xvi-2024.pdf>

III. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Decisión (UE) 2025/2254 del Consejo, de 27 de octubre de 2025, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2025/2254/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2025/2254

7.11.2025

DECISIÓN (UE) 2025/2254 DEL CONSEJO de 27 de octubre de 2025

relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros

EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 148, apartado 2,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Visto el dictamen del Parlamento Europeo ⁽¹⁾,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ⁽²⁾,

Previa consulta al Comité de las Regiones,

Visto el dictamen del Comité de Empleo ⁽³⁾,

Considerando lo siguiente:

- (1 Con arreglo al artículo 145 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea) (TFUE), los Estados miembros y la Unión han de esforzarse por desarrollar una estrategia coordinada para el empleo y particularmente para el fomento de una mano de obra cualificada, formada y capaz de adaptarse, así como mercados de trabajo inclusivos, resilientes orientados al futuro y con capacidad de respuesta al cambio económico, con vistas a lograr los objetivos de crecimiento económico equilibrado, pleno empleo y progreso social, y un nivel elevado de protección y mejora de la calidad del medio ambiente establecidos en el artículo 3 del Tratado de la Unión Europea (TUE). Con arreglo al artículo 146, apartado 2, del TFUE, los Estados miembros deben considerar el fomento del empleo un asunto de interés común y deben coordinar su acción al respecto en el seno del Consejo.

- (2 En virtud del artículo 3 del TUE la Unión debe luchar contra la exclusión social y) la discriminación, y fomentar la justicia y la protección sociales, la igualdad entre las mujeres y los hombres, la solidaridad entre las generaciones y la protección de los derechos del niño. En virtud del artículo 9 del TFUE para la definición y ejecución de sus políticas y acciones, la Unión ha de tener en cuenta las exigencias relacionadas con la promoción de un nivel de empleo elevado, con la garantía de una protección social adecuada, con la lucha contra la exclusión social y con un nivel elevado de educación, formación y protección de la salud humana.
- (3 La Unión ha elaborado y aplicado instrumentos de coordinación para las políticas) económicas y de empleo. Como parte de esos instrumentos, las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (en lo sucesivo, «orientaciones para el empleo») que figuran en el anexo de la Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo ⁽⁴⁾, junto con las orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión que establece la Recomendación (UE) 2015/1184 del Consejo ⁽⁵⁾, conforman las orientaciones integradas. Las orientaciones para el empleo deben guiar la aplicación de las políticas en los Estados miembros y en la Unión, reflejando la interdependencia existente entre los Estados miembros. El conjunto resultante de políticas y reformas nacionales y de la Unión coordinadas constituye una combinación adecuada de políticas económicas, sociales y de empleo sostenibles en general, que debe producir efectos indirectos positivos en los mercados de trabajo y la sociedad en sentido amplio, reforzar la resiliencia económica y social, y responder eficazmente a los retos a medio y largo plazo, como la necesidad de reforzar la competitividad, la incertidumbre en torno a las políticas comerciales globales, los efectos derivados de la guerra de agresión de Rusia contra Ucrania y el contexto geopolítico general.

(4 Con el fin de mejorar el progreso económico y social y la convergencia al alza,
) apoyar las transiciones ecológica y digital, reforzar la base industrial, la productividad y la competitividad de la Unión, hacer frente a los retos demográficos y lograr unos mercados de trabajo inclusivos y resilientes en la Unión, los Estados miembros deben abordar la escasez de mano de obra y de capacidades y promover empleos de calidad, así como una educación y formación inclusivas y de calidad para todos, en consonancia con la Comunicación de la Comisión de 5 de marzo de 2025 titulada «La Unión de las Competencias», y para ello deben prestar especial atención a la mejora de las capacidades básicas, sobre la base del Plan de Acción para las Competencias Básicas, así como a las capacidades demandadas en el mercado laboral, en particular las capacidades digitales y ecológicas y especialmente entre estudiantes y adultos desfavorecidos. Los Estados miembros también deben impulsar la educación y la formación en ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (CTIM), en consonancia con el Plan Estratégico para la Enseñanza de las CTIM, reforzar la educación y la formación profesionales orientadas al futuro, en particular atrayendo a mujeres y niñas a las disciplinas CTIM, la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional a lo largo de toda la vida, y esforzarse por lograr unos sistemas educativos inclusivos; deben asimismo garantizar unas políticas activas del mercado laboral que sean eficaces y una mejora de las condiciones de trabajo y las oportunidades profesionales, respetando al mismo tiempo el papel y la autonomía de los interlocutores sociales. Como se menciona en la Recomendación del Consejo de 16 de junio de 2022 [\(6\)](#), la integración sistemática de la vertiente de la educación y formación en otras políticas relacionadas con la transición ecológica y el desarrollo sostenible con una perspectiva de aprendizaje permanente puede servir para apoyar la aplicación de dichas políticas. El refuerzo de dichos elementos reviste especial importancia para las regiones menos desarrolladas, remotas y ultraperiféricas de la Unión, donde las necesidades son mayores. La escasez puede abordarse en mayor medida mejorando la movilidad justa dentro de la Unión para los trabajadores y los estudiantes, y atrayendo y reteniendo talentos de fuera de la Unión. Además, es preciso reforzar los vínculos entre los sistemas de educación y formación y el mercado de trabajo, y reconocer y reconocer las capacidades, los conocimientos y las competencias adquiridos a través del aprendizaje no formal e informal.

(5 Las orientaciones para el empleo son coherentes con el nuevo marco de gobernanza económica de la Unión, que entró en vigor el 30 de abril de 2024 ⁽⁷⁾, y con la legislación vigente de la Unión y diversas iniciativas de la Unión, incluidas las Recomendaciones del Consejo de 14 de junio de 2021 ⁽⁸⁾, de 29 de noviembre de 2021 ⁽⁹⁾, de 5 de abril de 2022 ⁽¹⁰⁾, de 16 de junio de 2022 ⁽¹¹⁾, de 28 de noviembre de 2022 ⁽¹²⁾, de 8 de diciembre de 2022 ⁽¹³⁾, de 30 de enero de 2023 ⁽¹⁴⁾, de 12 de junio de 2023 ⁽¹⁵⁾ y de 27 de noviembre de 2023 ⁽¹⁶⁾, la Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión ⁽¹⁷⁾, la Resolución del Consejo de 26 de febrero de 2021 ⁽¹⁸⁾, las Comunicaciones de la Comisión de 9 de diciembre de 2021 sobre construir una economía que funcione para las personas: un Plan de Acción para la Economía Social, de 30 de septiembre de 2020, sobre el Plan de Acción de Educación Digital 2021-2027, de 3 de marzo de 2021, sobre la Unión de la Igualdad: Estrategia sobre los derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030, de 7 de septiembre de 2022, sobre la Estrategia Europea de Cuidados, de 1 de febrero de 2023, sobre un Plan Industrial del Pacto Verde para la era de cero emisiones netas, de 25 de enero de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea, de 11 de octubre de 2023, sobre el Cambio demográfico en Europa: conjunto de instrumentos de actuación, de 28 de septiembre de 2022, sobre evaluar mejor el impacto distributivo de las políticas de los Estados miembros, de 20 de marzo de 2024, sobre la escasez de mano de obra y de personal cualificado en la UE: un plan de acción, y de 5 de marzo de 2025 sobre la Unión de las Competencias, las Decisiones (UE) 2021/2316 ⁽¹⁹⁾ y (UE) 2023/936 ⁽²⁰⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas (UE) 2022/2041 ⁽²¹⁾, (UE) 2022/2381 ⁽²²⁾, (UE) 2023/970 ⁽²³⁾ y (UE) 2024/2831 ⁽²⁴⁾ del Parlamento Europeo y del Consejo.

(6 El Semestre Europeo reúne diversos instrumentos en un marco global para una supervisión y coordinación multilaterales integradas de las políticas económicas y de empleo en la Unión. El Semestre Europeo es una herramienta esencial para conseguir resultados relativos a las prioridades definidas en la Brújula para la Competitividad, que proporciona un marco para impulsar la competitividad colmando la brecha en materia de innovación, descarbonizando la economía de la Unión, reduciendo las dependencias excesivas y aumentando la seguridad, y establece facilitadores horizontales entre los que se incluyen las capacidades, los empleos de calidad y la justicia social. El Semestre Europeo integra los principios del pilar europeo de derechos sociales, proclamado por el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión en noviembre de 2017 ⁽²⁵⁾ (en lo sucesivo, «pilar europeo de derechos sociales»), y de su herramienta de supervisión, el cuadro de indicadores sociales, que permite también analizar los riesgos y retos que plantea la convergencia social al alza en la Unión, y contempla un fuerte compromiso con los interlocutores sociales, la sociedad civil y otras partes interesadas. El Semestre Europeo contribuye asimismo a la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Las políticas económicas, sociales y de empleo de la Unión y de los Estados miembros deben ir acompañadas de la transición justa de la Unión hacia una economía digital, climáticamente neutra y sostenible desde el punto de vista medioambiental, mejorar la competitividad y la productividad, garantizar condiciones de trabajo adecuadas, impulsar la innovación, fomentar la democracia en el trabajo, el diálogo social, la justicia social, la igualdad de oportunidades y la convergencia socioeconómica al alza, así como abordar las desigualdades y las disparidades regionales y luchar contra la pobreza y la exclusión social.

- (7 El cambio climático y otros retos medioambientales relacionados, la necesidad de
-) garantizar una transición ecológica justa, la independencia energética, el aumento de la competitividad de las industrias de cero emisiones netas, la soberanía tecnológica y la necesidad de aumentar el gasto en defensa y de garantizar la autonomía estratégica abierta de Europa, así como los cambios demográficos y el desarrollo de la digitalización, en particular de la inteligencia artificial, la gestión algorítmica, la economía de plataformas y el teletrabajo, están transformando profundamente las economías y las sociedades de la Unión. La Unión y sus Estados miembros deben trabajar juntos para abordar esos cambios estructurales de manera eficaz y proactiva y, en su caso, adaptar los sistemas existentes, reconociendo la estrecha interdependencia de las economías y los mercados de trabajo de los Estados miembros, y las políticas conexas. Lo anterior requiere una acción política coordinada, ambiciosa y eficaz, tanto a nivel nacional como de la Unión, reconociendo al mismo tiempo el papel de los interlocutores sociales, de conformidad con el TFUE y con las disposiciones del Derecho de la Unión sobre gobernanza económica, teniendo en cuenta el pilar europeo de derechos sociales. Esta acción política debe incluir el estímulo a la inversión sostenible en todas las regiones de la Unión, un compromiso renovado con reformas e inversiones adecuadamente programadas que mejoren el crecimiento económico sostenible e integrador, las capacidades, el fomento de empleos de calidad, la productividad, la competitividad, unas condiciones de trabajo justas, la cohesión social y territorial, una convergencia socioeconómica al alza, la resiliencia y el ejercicio de responsabilidad presupuestaria. El apoyo debe provenir de los programas de financiación de la Unión existentes, y en particular del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia establecido por el Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁶⁾ y de los fondos de la política de cohesión, incluido el Fondo Social Europeo Plus, establecido por el Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁷⁾, y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, regulado por el Reglamento (UE) 2021/1058 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁸⁾, así como el Fondo Social para el Clima, establecido por el Reglamento (UE) 2023/955 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁹⁾, y el Fondo de Transición Justa, establecido por el Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁰⁾. La acción política debe combinar medidas que incidan en el lado de la oferta y en el de la demanda, teniendo en cuenta al mismo tiempo las repercusiones económicas, medioambientales, laborales y sociales de tales medidas.

- (8 El pilar europeo de derechos sociales, establece veinte principios y derechos para
-) apoyar el buen y justo funcionamiento de los mercados laborales y de los sistemas de bienestar, estructurados en torno a tres categorías: igualdad de oportunidades y de acceso al mercado de trabajo, condiciones de trabajo justas, y protección e inclusión social. Esos principios y derechos ofrecen una orientación estratégica a la Unión, garantizando que las transiciones hacia la neutralidad climática y hacia la sostenibilidad medioambiental y la digitalización y la repercusión del cambio demográfico sean socialmente equitativas y justas y preserven la cohesión territorial. El pilar europeo de derechos sociales, con el cuadro de indicadores sociales que lo acompaña, constituye una referencia para llevar a cabo el seguimiento del desempeño de los Estados miembros en los ámbitos social, de las capacidades y del empleo, incluida la convergencia social al alza en la Unión en el marco del Semestre Europeo, impulsar reformas e inversiones a nivel nacional, regional y local, y reconciliar las dimensiones social y de mercado en la economía moderna actual, fomentando también la economía social. El 4 de marzo de 2021, la Comisión presentó un Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales (en lo sucesivo, «Plan de Acción»), que incluye los objetivos principales de la Unión para 2030, de carácter ambicioso aunque realista, en materia de empleo (que al menos el 78 % de la población de entre 20 y 64 años de edad tenga un empleo), de capacidades (al menos el 60 % de todas las personas adultas deben participar en formaciones cada año) y de reducción de la pobreza (que se reduzca en al menos 15 millones el número de personas que están en riesgo de pobreza o exclusión social, incluidos 5 millones de niños) (en lo sucesivo, «objetivos principales de la Unión para 2030»), así como subobjetivos complementarios y un cuadro de indicadores sociales revisado.
- (9 Como reconocieron los Jefes de Estado o de Gobierno en la Cumbre Social de
-) Oporto celebrada el 8 de mayo de 2021 (en lo sucesivo, «Cumbre Social de Oporto»), la aplicación del pilar europeo de derechos sociales reforzará el impulso de la Unión hacia una transición digital, ecológica y justa, y contribuirá a lograr una convergencia socioeconómica al alza, así como a responder a los retos demográficos. Subrayaron además que la dimensión social, el diálogo social y la participación activa de los interlocutores sociales constituyen el núcleo de una economía social de mercado altamente competitiva, y acogieron con satisfacción los nuevos objetivos principales de la Unión. Reiteraron que, tal como se había establecido en la Agenda Estratégica del Consejo Europeo para 2019-2024, estaban decididos a seguir profundizando en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales a nivel nacional y de la Unión, teniendo debidamente en cuenta las competencias respectivas y los principios de subsidiariedad y proporcionalidad. Por último, destacaron la importancia de seguir de cerca, incluso al más alto nivel, los avances logrados en la aplicación del pilar europeo de derechos sociales y los objetivos principales de la Unión para 2030.

- (1 0) Los objetivos principales de la Unión para 2030 fueron acogidos favorablemente por los Jefes de Estado o de Gobierno en la Cumbre Social de Oporto y por el Consejo Europeo de junio de 2021. Estos objetivos contribuirán, junto con el cuadro de indicadores sociales, a supervisar los avances logrados en la aplicación de los principios del pilar europeo de derechos sociales como parte del marco de coordinación de políticas en el Semestre Europeo. Además, en la Cumbre Social de Oporto se hizo un llamamiento para que los Estados miembros se marcaran objetivos nacionales ambiciosos que, teniendo debidamente en cuenta el punto de partida de cada Estado miembro, han de contribuir de manera adecuada a la consecución de los objetivos principales de la Unión para 2030. La aplicación del pilar europeo de derechos sociales y los avances en relación con los objetivos principales y nacionales de la Unión para 2030 se supervisaron en el Informe Conjunto sobre el Empleo adoptado por el Consejo en marzo de 2025 (en lo sucesivo, «Informe Conjunto sobre el Empleo de 2025») y se integran en los instrumentos de seguimiento del Semestre Europeo. Desde su edición de 2024 ⁽³¹⁾, el Informe Conjunto sobre el Empleo contiene un «análisis por país en primera fase» sobre los posibles riesgos para la convergencia social al alza, en consonancia con el marco de convergencia social, en la que se determinan los Estados miembros que sufren riesgos potenciales que deben examinarse en un «análisis en segunda fase», de carácter más profundo. En el Informe Conjunto sobre el Empleo de 2025, se establecieron inicialmente diez Estados miembros, y la conclusión del análisis más profundo confirmó que no todos ellos se enfrentaban a retos generales.

- (1) A raíz de la invasión rusa de Ucrania, el Consejo Europeo, en sus Conclusiones de 1) 24 de febrero de 2022, condenó las acciones de Rusia, cuyo objetivo es menoscabar la seguridad y la estabilidad europeas y mundiales, y expresó su solidaridad con el pueblo ucraniano, destacando la violación del Derecho internacional y de los principios de la Carta de las Naciones Unidas por parte de Rusia. En el contexto actual, la protección temporal, concedida mediante la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo ⁽³²⁾ y prorrogada por la Decisión de Ejecución (UE) 2024/1836 del Consejo ⁽³³⁾, ofrece asistencia en la Unión a las personas desplazadas procedentes de Ucrania y les permite disfrutar de derechos mínimos en toda la Unión, ofreciéndoles así un nivel de protección adecuado. Al participar en los mercados de trabajo de la Unión, las personas desplazadas desde Ucrania pueden seguir contribuyendo a reforzar la economía de la Unión y ayudar a apoyar a su país y sus habitantes. En el futuro, la experiencia y las capacidades adquiridas podrán ayudar a reconstruir Ucrania. La protección temporal confiere a los menores y adolescentes no acompañados el derecho a la tutela legal, así como acceso a la educación infantil y atención a la infancia. Los Estados miembros deben seguir implicando a los interlocutores sociales en el diseño, la aplicación y la evaluación de las medidas políticas destinadas a abordar los retos relacionados con el empleo y las capacidades, incluido el reconocimiento de las cualificaciones de las personas desplazadas desde Ucrania. Los interlocutores sociales desempeñan un papel fundamental a la hora de mitigar las repercusiones de dicha guerra en lo que atañe a la preservación del empleo y la producción.
- (1) Las reformas del mercado laboral, incluidos los mecanismos nacionales de 2) fijación de salarios, deben tener en cuenta las prácticas nacionales de diálogo social y negociación colectiva, así como la autonomía de los interlocutores sociales, con vistas a ofrecer unos salarios justos que permitan un nivel de vida digno, también durante la jubilación, un crecimiento sostenible y una convergencia socioeconómica al alza. Estas reformas deben facilitar que se tengan ampliamente en cuenta los factores socioeconómicos, incluidas las mejoras en la sostenibilidad, la competitividad, la innovación, el fomento de empleos de calidad, unas condiciones de trabajo justas, la democracia en el trabajo, la igualdad de género, la prevención y reducción de la pobreza de los trabajadores, una educación, formación y capacidades de calidad, la salud pública, la protección y la inclusión social, el cambio demográfico y la promoción de las pensiones complementarias, así como los ingresos reales. En la Cumbre de Val Duchesse de 2024 y en el Pacto para el Diálogo Social Europeo, firmado en marzo de 2025, se reafirmó la importancia del diálogo social para hacer frente a los retos en el mundo del trabajo, en particular la escasez de mano de obra y de personal cualificado.

- (1 El Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y otros fondos de la Unión apoyan a los Estados miembros en la ejecución de reformas e inversiones alineadas con las prioridades de la Unión, haciendo que las economías y sociedades de la Unión sean más sostenibles y resilientes, y estén mejor preparadas para las transiciones ecológica y digital. La guerra de agresión de Rusia contra Ucrania ha agravado aún más los retos socioeconómicos que ya existían, como la pobreza energética, debido al aumento de los precios de la energía, mientras que las incertidumbres en el comercio mundial y, en términos más generales, las que resultan del contexto geopolítico ponen en peligro el crecimiento. Los Estados miembros y la Unión deben garantizar que se mitiguen las repercusiones sociales, laborales y económicas, así como por que las transiciones sean socialmente justas y equitativas, habida cuenta también de que una mayor autonomía estratégica abierta y una transición ecológica más rápida ayudarán a reducir la dependencia de las importaciones de energía y otros productos y tecnologías estratégicos. Es fundamental reforzar la resiliencia y aspirar a una sociedad inclusiva en la que las personas estén protegidas y empoderadas para anticipar y gestionar el cambio, así como para participar activamente en la sociedad y en la economía.
- (1 Es necesario contar con un conjunto coherente de políticas activas del mercado de trabajo, consistentes en incentivos temporales y específicos a la contratación y la transición, políticas relacionadas con las capacidades, incluido el aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible, y servicios de empleo específicos, eficaces y adaptables, para respaldar la integración y las transiciones en el mercado laboral. Por lo tanto es importante aprovechar plenamente su potencial sin explotar, en particular reteniendo a trabajadores mayores y fomentando vías flexibles de jubilación, también en consonancia con el enfoque de inclusión activa y a la luz de las transformaciones ecológicas y digitales destacadas, entre otras cosas, en la Declaración de La Huelva de 2024 sobre el futuro del pilar europeo de derechos sociales ⁽³⁴⁾. Deben garantizarse unas condiciones de trabajo adecuadas, así como la salud y la seguridad en el trabajo, que incluye tanto la salud física como mental de los trabajadores.

(1 Es necesario combatir la discriminación en todas sus formas, garantizar la

5) igualdad de género y apoyar el empleo de los jóvenes y de otros grupos infrarrepresentados en el mercado laboral. Debe garantizarse la igualdad de acceso y de oportunidades para todos, así como reducirse la pobreza y la exclusión social, sobre todo entre los menores, las personas con discapacidad y la población gitana, en particular garantizando un funcionamiento eficaz de los mercados de trabajo y la existencia de unos sistemas de protección social adecuados e inclusivos, tal como se establece en las Recomendaciones del Consejo de 8 de noviembre de 2019 ⁽³⁵⁾ y de 30 de enero de 2023 ⁽³⁶⁾. Además, deben eliminarse los obstáculos para que la educación, la formación, el aprendizaje permanente y la participación en el mercado laboral sean inclusivos, de alta calidad y estén orientados al futuro. Los Estados miembros deben invertir en educación infantil y atención a la infancia, en consonancia con la Recomendación del Consejo (UE) 2021/1004 ⁽³⁷⁾ y la Recomendación sobre los «objetivos de Barcelona para 2030» ⁽³⁸⁾, en hacer que la educación y la formación profesionales sean más atractivas e inclusivas, siguiendo la Recomendación del Consejo de 24 de noviembre de 2020 ⁽³⁹⁾, y en las capacidades digitales y ecológicas, con arreglo al Plan de Acción de Educación Digital y las Recomendaciones relativas al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible y sobre los caminos hacia el éxito escolar. El acceso a una vivienda asequible y adecuada, también a través de viviendas sociales, es una condición necesaria para garantizar la igualdad de oportunidades. El sinhogarismo debe abordarse específicamente mediante medidas preventivas y promoviendo el acceso a una vivienda permanente y la prestación de servicios de apoyo facilitadores basándose en conceptos como la Vivienda primero. El acceso oportuno e igualitario a unos cuidados de larga duración de alta calidad asequibles, en consonancia con la Recomendación del Consejo de 8 de diciembre de 2022 ⁽⁴⁰⁾, y a servicios de asistencia sanitaria, incluidas la prevención y la promoción de la salud, son especialmente pertinentes, a la luz de los posibles riesgos futuros para la salud y en un contexto de envejecimiento de las sociedades. Debe aprovecharse en mayor medida el potencial de las personas con discapacidad para contribuir al crecimiento económico y al desarrollo social, en consonancia con la Estrategia sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, que invita a los Estados miembros a establecer objetivos de empleo y aprendizaje de adultos para las personas con discapacidad. El marco estratégico de la UE para los gitanos que figura en la Comunicación de la Comisión ⁽⁴¹⁾ de 7 de octubre de 2020, titulada «Una Unión de la Igualdad: Marco estratégico de la UE para la igualdad, la inclusión y la participación de los gitanos» y la Recomendación del Consejo de 12 de marzo de 2021 destacan la capacidad de las comunidades gitanas marginadas para reducir la escasez de mano de obra y de personal cualificado, y tienen por objeto reducir al menos a la mitad la brecha de empleo existente entre la población gitana y la población general. Las nuevas tecnologías y la evolución de los lugares de trabajo en toda la Unión permiten fórmulas de trabajo más flexibles, así como una mejora de la productividad y el equilibrio entre la vida profesional y la vida privada al tiempo que contribuyen a los compromisos

(1 Las orientaciones integradas deben constituir la base de las recomendaciones
6) específicas por país que el Consejo dirija a los Estados miembros. Los Estados miembros deben utilizar plenamente el Fondo Social Europeo Plus, el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia y otros fondos de la Unión, como el Fondo Social para el Clima, el Fondo de Transición Justa e InvestEU, establecido por el Reglamento (UE) 2021/523 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁴²⁾, así como el instrumento de apoyo técnico, a fin de impulsar el empleo de calidad y las inversiones sociales, luchar contra la pobreza y la exclusión social, combatir la discriminación, garantizar la accesibilidad y la inclusión, y promover las oportunidades de perfeccionamiento y reciclaje profesional de los trabajadores, el aprendizaje permanente y una educación y una formación de alta calidad para todos, incluidas la alfabetización y las capacidades digitales, con el fin de capacitar a la ciudadanía con los conocimientos y cualificaciones que resultan necesarios para una economía digital, ecológica y competitiva. Las modificaciones introducidas por el Reglamento (UE) 2024/795 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁴³⁾, y la reciente Comunicación de la Comisión titulada «Una política de cohesión modernizada: revisión intermedia» tienen por objeto adaptar el apoyo prestado a las nuevas prioridades estratégicas, en particular para hacer frente a la escasez de capacidades en determinados sectores, como las necesarias para el desarrollo y la fabricación de tecnologías esenciales, la industria de la defensa y los sectores afectados por la descarbonización y las transiciones ecológica y digital. Asimismo, los Estados miembros han de utilizar plenamente el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos, establecido por el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽⁴⁴⁾ para ayudar a los trabajadores despedidos a raíz de grandes reestructuraciones, tales como las transformaciones socioeconómicas que son resultado de tendencias mundiales y de cambios tecnológicos y medioambientales. Aunque las orientaciones integradas se dirigen a los Estados miembros y a la Unión, deben aplicarse conjuntamente con las autoridades nacionales, regionales y locales, y en estrecha colaboración con los parlamentos nacionales, así como con los interlocutores sociales y los representantes de la sociedad civil.

(1 El Comité de Empleo y el Comité de Protección Social han de supervisar el modo
7) en que se aplican las políticas pertinentes a la luz de las orientaciones para el empleo, de conformidad con los mandatos respectivos establecidos en virtud de los artículos 150 y 160 del TFUE. Dichos Comités y los organismos preparatorios del Consejo que intervengan en la coordinación de las políticas económicas y sociales han de colaborar estrechamente. Es necesario mantener un diálogo de orientación entre el Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión, en especial en relación con las orientaciones para el empleo.

(1 Se ha consultado al Comité de Protección Social.
8)

HA ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

Se mantienen para 2025 las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros que figuran en el anexo de la Decisión (UE) 2024/3134, que los Estados miembros tendrán en cuenta en sus políticas de empleo y programas de reforma.

Artículo 2

Los destinatarios de la presente Decisión son los Estados miembros.

Hecho en Luxemburgo, el 27 de octubre de 2025.

Por el Consejo

El Presidente

J. JENSEN

-
- (1) Dictamen de 8 de octubre de 2025 (pendiente de publicación en el Diario Oficial).
- (2) Dictamen de 18 de septiembre de 2025 (pendiente de publicación en el Diario Oficial).
- (3) Dictamen de 8 de julio de 2025 (pendiente de publicación en el Diario Oficial).
- (4) Decisión (UE) 2024/3134 del Consejo, de 2 de diciembre de 2024, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros ([DO L, 2024/3134, 13.12.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2024/3134/oj](#)).
- (5) Recomendación (UE) 2015/1184 del Consejo, de 14 de julio de 2015, relativa a las orientaciones generales para las políticas económicas de los Estados miembros y de la Unión Europea ([DO L 192 de 18.7.2015, p. 27, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2015/1184/oj](#)).
- (6) Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 1](#)).
- (7) Reglamento (UE) 2024/1263 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2024, relativo a la coordinación eficaz de las políticas económicas y a la supervisión presupuestaria multilateral y por el que se deroga el Reglamento (CE) n.º 1466/97 ([DO L, 2024/1263, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1263/oj](#)).
- (8) Recomendación (UE) 2021/1004 del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea ([DO L 223 de 22.6.2021, p. 14, ELI: http://data.europa.eu/eli/reco/2021/1004/oj](#)).
- (9) Recomendación del Consejo, de 29 de noviembre de 2021, relativa a los planteamientos basados en el aprendizaje mixto para lograr una educación primaria y secundaria inclusivas y de alta calidad ([DO C 504 de 14.12.2021, p. 21](#)).
- (10) Recomendación del Consejo, de 5 de abril de 2022, para tender puentes que permitan una cooperación europea eficaz en materia de educación superior ([DO C 160 de 13.4.2022, p. 1](#)).
- (11) Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa al aprendizaje para la transición ecológica y el desarrollo sostenible ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 1](#)), Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a un enfoque europeo de las microcredenciales para el aprendizaje permanente y la empleabilidad ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 10](#)), Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, relativa a las cuentas de aprendizaje

individuales ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 26](#)) y Recomendación del Consejo, de 16 de junio de 2022, para garantizar una transición justa hacia la neutralidad climática ([DO C 243 de 27.6.2022, p. 35](#)).

(¹²) Recomendación del Consejo, de 28 de noviembre de 2022, sobre los caminos hacia el éxito escolar, que sustituye la Recomendación del Consejo, de 28 de junio de 2011, relativa a las políticas para reducir el abandono escolar prematuro ([DO C 469 de 9.12.2022, p. 1](#)).

(¹³) Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles ([DO C 476 de 15.12.2022, p. 1](#)), y Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030 ([DO C 484 de 20.12.2022, p. 1](#)).

(¹⁴) Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa ([DO C 41 de 3.2.2023, p. 1](#)).

(¹⁵) Recomendación del Consejo, de 12 de junio de 2023, sobre el refuerzo del diálogo social en la Unión Europea ([DO C, C/2023/1389, 6.12.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1389/oj>](#)).

(¹⁶) Recomendación del Consejo, de 27 de noviembre de 2023, sobre el desarrollo de condiciones marco para la economía social ([DO C, C/2023/1344, 29.11.2023, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2023/1344/oj>](#)).

(¹⁷) Recomendación (UE) 2021/402 de la Comisión, de 4 de marzo de 2021, sobre un apoyo activo eficaz para el empleo tras la crisis de la COVID-19 (EASE) ([DO L 80 de 8.3.2021, p. 1](#)).

(¹⁸) Resolución del Consejo relativa a un marco estratégico para la cooperación europea en el ámbito de la educación y la formación con miras al Espacio Europeo de Educación y más allá (2021-2030) ([DO C 66 de 26.2.2021, p. 1](#)).

(¹⁹) Decisión (UE) 2021/2316 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de diciembre de 2021, relativa al Año Europeo de la Juventud (2022) ([DO L 462 de 28.12.2021, p. 1](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2021/2316/oj>).

(²⁰) Decisión (UE) 2023/936 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, relativa al Año Europeo de las Competencias ([DO L 125 de 11.5.2023, p. 1](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2023/936/oj>).

(²¹) Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de octubre de 2022, sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea ([DO L 275 de 25.10.2022, p. 33](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2041/oj>).

(²²) Directiva (UE) 2022/2381 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de noviembre de 2022, relativa a un mejor equilibrio de género entre los administradores de las sociedades cotizadas y a medidas conexas ([DO L 315 de 7.12.2022, p. 44](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2022/2381/oj>).

(²³) Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento ([DO L 132 de 17.5.2023, p. 21](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2023/970/oj>).

- (²⁴) Directiva (UE) 2024/2831 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2024, relativa a la mejora de las condiciones laborales en el trabajo en plataformas ([DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>](#)).
- (²⁵) Proclamación interinstitucional sobre el pilar europeo de derechos sociales ([DO C 428 de 13.12.2017, p. 10](#)).
- (²⁶) Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el Mecanismo de Recuperación y Resiliencia ([DO L 57 de 18.2.2021, p. 17](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/reg/2021/241/oj](#)).
- (²⁷) Reglamento (UE) 2021/1057 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo Social Europeo Plus (FSE+) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1296/2013 ([DO L 231 de 30.6.2021, p. 21](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1057/oj](#)).
- (²⁸) Reglamento (UE) 2021/1058 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, relativo al Fondo Europeo de Desarrollo Regional y al Fondo de Cohesión ([DO L 231 de 30.6.2021, p. 60](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1058/oj](#)).
- (²⁹) Reglamento (UE) 2023/955 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de mayo de 2023, por el que se establece un Fondo Social para el Clima y se modifica el Reglamento (UE) 2021/1060 ([DO L 130 de 16.5.2023, p. 1](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/reg/2023/955/oj](#)).
- (³⁰) Reglamento (UE) 2021/1056 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de junio de 2021, por el que se establece el Fondo de Transición Justa ([DO L 231 de 30.6.2021, p. 1](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1056/oj](#)).
- (³¹) Los debates tuvieron lugar en la reunión del Consejo (en su formación EPSCO) de junio de 2023 sobre un marco de convergencia social, con aportaciones en forma de mensajes clave del Comité de Empleo y del Comité de Protección Social, sobre la base del trabajo realizado por el Grupo de Trabajo conjunto COEM-CPS de octubre de 2022 a mayo de 2023. El Informe Conjunto sobre el Empleo de 2024 contenía, por vez primera, a modo de piloto, un «análisis inicial por país» sobre los posibles riesgos para la convergencia social al alza.
- (³²) Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 del Consejo, de 4 de marzo de 2022, por la que se constata la existencia de una afluencia masiva de personas desplazadas procedentes de Ucrania en el sentido del artículo 5 de la Directiva 2001/55/CE y con el efecto de que se inicie la protección temporal ([DO L 71 de 4.3.2022, p. 1](#), ELI: [http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2022/382/oj](#)).
- (³³) Decisión de Ejecución (UE) 2024/1836 del Consejo, de 25 de junio de 2024, por la que se prorroga la protección temporal introducida por la Decisión de Ejecución (UE) 2022/382 ([DO L, 2024/1836, 3.7.2024, ELI: \[http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2024/1836/oj\]\(http://data.europa.eu/eli/dec_impl/2024/1836/oj\)](#)).
- (³⁴) Firmada por el Reino de Bélgica en nombre de veinticinco Estados miembros.
- (³⁵) Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia ([DO C 387 de 15.11.2019, p. 1](#)).
- (³⁶) Recomendación del Consejo, de 30 de enero de 2023, sobre una renta mínima adecuada que procure la inclusión activa ([DO C 41 de 3.2.2023, p. 1](#)).

(³⁷) Recomendación (UE) 2021/1004 del Consejo, de 14 de junio de 2021, por la que se establece una Garantía Infantil Europea ([DO L 223 de 22.6.2021, p. 14](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2021/1004/oj>).

(³⁸) Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, relativa a la educación y los cuidados de la primera infancia: los objetivos de Barcelona para 2030, ([DO C 484 de 20.12.2022, p. 1](#)).

(³⁹) Recomendación del Consejo, de 24 de noviembre de 2020, sobre la educación y formación profesionales (EFP) para la competitividad sostenible, la equidad social y la resiliencia ([DO C 417 de 2.12.2020, p. 1](#)).

(⁴⁰) Recomendación del Consejo, de 8 de diciembre de 2022, sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles ([DO C 476 de 15.12.2022, p. 1](#)).

(⁴¹) Recomendación del Consejo, de 12 de marzo de 2021, sobre la igualdad, la inclusión y la participación de la población gitana ([DO C 93 de 19.3.2021, p. 1](#)).

(⁴²) Reglamento (UE) 2021/523 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 24 de marzo de 2021, por el que se establece el Programa InvestEU y se modifica el Reglamento (UE) 2015/1017 ([DO L 107 de 26.3.2021, p. 30](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/523/oj>).

(⁴³) Reglamento (UE) 2024/795 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se crea la Plataforma de Tecnologías Estratégicas para Europa (STEP) y se modifican la Directiva 2003/87/CE y los Reglamentos (UE) 2021/1058, (UE) 2021/1056, (UE) 2021/1057, (UE) n.º 1303/2013, (UE) n.º 223/2014, (UE) 2021/1060, (UE) 2021/523, (UE) 2021/695, (UE) 2021/697 y (UE) 2021/241 ([DO L, 2024/795, 29.2.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/795/oj](#)).

(⁴⁴) 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 ([DO L 153 de 3.5.2021, p. 48](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/691/oj>)

2. Recomendación (UE) 2025/2384 de la Comisión, de 20 de noviembre de 2025, sobre los sistemas de rastreo de las pensiones, los cuadros de indicadores de las pensiones y la afiliación automática [notificada con el número C(2025) 9300]

ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2025/2384/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

RECOMENDACIÓN (UE) 2025/2384 DE LA COMISIÓN

de 20 de noviembre de 2025

sobre los sistemas de rastreo de las pensiones, los cuadros de indicadores de las pensiones y la afiliación automática

[notificada con el número C(2025) 9300]

LA COMISIÓN EUROPEA,

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

Considerando lo siguiente:

- (1 El informe de la Comisión de Asuntos Económicos y Monetarios del Parlamento) Europeo, de 10 de septiembre de 2025, sobre la facilitación de la financiación de inversiones y reformas para impulsar la competitividad europea y creación de una unión de los mercados de capitales (informe Draghi) [2024/2116 (INI)], hace hincapié en que las pensiones ayudan a proteger a los pensionistas, construir mercados de capitales y movilizar la inversión, e insta específicamente a la Comisión a que garantice que todos los Estados miembros introduzcan sistemas de rastreo de las pensiones sencillos y transparentes.
- (2 En marzo de 2024, el Eurogrupo en composición ampliada exhortó a lo siguiente:
 -) i) a los Estados miembros, a que evaluaran la disponibilidad de productos para sus ciudadanos en el mercado de las pensiones de empleo y compartieran las mejores prácticas, en particular sobre cómo mejorar la afiliación de los ciudadanos a planes de pensiones de empleo; ii) a la Comisión Europea, a que orientara los esfuerzos de los Estados miembros detectando y proponiendo las mejores prácticas; iii) a los Estados miembros, a que desarrollaran sistemas de rastreo de las pensiones para ofrecer a sus ciudadanos una visión general de sus futuros ingresos de jubilación; y iv) a la Comisión Europea, a que desarrollara un cuadro de indicadores de las pensiones en colaboración con la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación (AESPJ) y los Estados miembros.
- (3 En la Declaración de la Cumbre del Euro de abril de 2024 se pidió a todos los) Estados miembros y a las instituciones de la UE que garantizaran la rápida aplicación de todas las medidas esbozadas en la Declaración del Eurogrupo en composición ampliada antes mencionada.

- (4 La Comunicación de la Comisión Europea, de 19 de marzo de 2025, titulada) «Unión de Ahorros e Inversiones: Una estrategia para fomentar la riqueza de los ciudadanos y la competitividad económica en la UE» establece el compromiso de la Comisión de promover el uso y las mejores prácticas en los sistemas de rastreo de las pensiones, los cuadros de indicadores de las pensiones y la afiliación automática a fin de aumentar los conocimientos de las personas sobre sus ingresos de jubilación previstos, de modo que puedan prepararse mejor para la jubilación. Estos instrumentos contribuirían a alcanzar una mayor escala y profundidad de los mercados de pensiones de empleo, lo que beneficiaría no solo a las personas, sino también a la economía de la Unión en general.
- (5 El Informe Especial del Tribunal de Cuentas Europeo sobre las pensiones) complementarias, de mayo de 2025, recomienda que la Comisión mejore la transparencia de los datos sobre las brechas en materia de pensiones, tanto a nivel individual como en el ámbito nacional, mediante el impulso de sus medidas estratégicas relativas a los sistemas de rastreo y cuadros de indicadores de las pensiones.
- (6 El informe de diciembre de 2019 del Grupo de Alto Nivel sobre Pensiones aconsejó) a los Estados miembros que adoptaran un enfoque global y a largo plazo para el desarrollo de sistemas de pensiones multinivel, y formuló recomendaciones a las instituciones de la UE, los Estados miembros, los proveedores de pensiones y los interlocutores sociales sobre cómo lograrlo.
- (7 El informe de junio de 2020 del Foro de Alto Nivel sobre la Unión de los Mercados) de Capitales advierte de que los riesgos de insuficiencia de las pensiones plantean retos políticos y presupuestarios para los Estados miembros, y recomienda que la Comisión: i) desarrolle un cuadro de indicadores para medir los avances de los Estados miembros en cuanto a suficiencia y sostenibilidad de las pensiones; ii) fomente el desarrollo de sistemas de rastreo de las pensiones para las personas, y iii) apoye la introducción de sistemas de afiliación automática para garantizar una cobertura suficiente de las pensiones en todos los Estados miembros.
- (8 El estudio de 2021 sobre las mejores prácticas de afiliación automática, realizado) en nombre de la Comisión Europea, y el asesoramiento técnico de la Autoridad Europea de Seguros y Pensiones de Jubilación sobre las mejores prácticas para los sistemas de rastreo de las pensiones y los cuadros de indicadores de las pensiones, junto con su aportación técnica adicional de septiembre de 2025 a las revisiones que se llevaron a cabo como parte de la Unión de Ahorros e Inversiones, aportaron más información en estos ámbitos.

- (9 El Informe sobre la adecuación de las pensiones de 2024, elaborado) conjuntamente por la Comisión Europea y el Comité de Protección Social, y el Informe sobre el envejecimiento de 2024, que ofrece previsiones sobre el gasto público relacionado con el envejecimiento de la población en las próximas décadas, elaborado conjuntamente por la Comisión Europea y el Comité de Política Económica, informan a la Comisión sobre la suficiencia actual y futura de las pensiones y los principales retos en toda la UE, así como sobre la sostenibilidad de las finanzas públicas, respectivamente.
- (1 El principio 15 del pilar europeo de derechos sociales establece que los 0) trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia tienen derecho a recibir una pensión acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada, y que las mujeres y los hombres tendrán las mismas oportunidades para adquirir derechos de pensión.
- (1 La Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019 [\(1\)](#), relativa al acceso 1) a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia incluye una recomendación para que los Estados miembros garanticen la transparencia de las condiciones y normas aplicables a los regímenes de protección social, y para que las personas tengan acceso gratuito a información actualizada, completa, fácil de usar y claramente comprensible sobre los derechos y obligaciones individuales. También se recomienda a los Estados miembros que simplifiquen, cuando sea necesario, los requisitos administrativos para que los trabajadores por cuenta ajena, los trabajadores por cuenta propia y los empleadores accedan a la protección social y se beneficien de ella.
- (1 Dado que la escasa alfabetización financiera y los sesgos cognitivos y 2) conductuales pueden obstaculizar la planificación de la jubilación, se requieren medidas para la promoción de la educación financiera y la transparencia de las pensiones. El Eurobarómetro de julio de 2023 reveló tales sesgos en una proporción significativa de la población. Las Conclusiones del Consejo de 14 de mayo de 2024 instaban a los Estados miembros y a la Comisión a adoptar medidas de amplio alcance para aumentar la alfabetización financiera en la UE, en particular para que las personas sean capaces de prepararse e invertir de cara al futuro. En respuesta a esta petición, el 30 de septiembre de 2025 la Comisión publicó una estrategia sobre alfabetización financiera en la que se establecen iniciativas destinadas a capacitar a las personas para que tomen decisiones con mayor conocimiento de causa en lo que respecta a la planificación a largo plazo, incluida la planificación de la jubilación.

- (1 Junto con las medidas de educación financiera, será necesario ofrecer
- 3) instrumentos de información eficaces con el fin de que las personas puedan planificar financieramente su jubilación. Muchos europeos carecen de datos y herramientas para mantenerse al corriente de sus derechos de pensión, cada vez más repartidos entre diferentes regímenes y países, lo que dificulta la toma de decisiones fundadas sobre las necesidades en términos de carrera profesional, jubilación y ahorro. Dar a conocer mejor las repercusiones de las decisiones profesionales, como las interrupciones de la carrera profesional y el empleo a tiempo parcial, en la edad de jubilación y el ahorro permitiría a los beneficiarios, especialmente a las mujeres, tomar decisiones fundamentadas. Un sistema nacional de rastreo de las pensiones, herramienta digital que ofrece una visión general consolidada de los derechos devengados e, idealmente, de las prestaciones de pensión previstas de todas las fuentes, puede fomentar la transparencia y la sensibilización e infundir confianza en los sistemas de pensiones, lo que permitiría a las personas evaluar mejor si sus ingresos de jubilación futuros serán suficientes y tomar decisiones con conocimiento de causa. Si bien la mayoría de los Estados miembros cuentan con plataformas de información en línea específicas para los derechos de pensión, a menudo estas se limitan a las pensiones públicas y no cubren por completo las pensiones complementarias. Solo unos pocos Estados miembros ofrecen actualmente un sistema de rastreo de las pensiones (SRP) que incluya información exhaustiva sobre todos los pilares y proveedores.
- (1 Los Estados miembros deben poner a disposición de su población un sistema de
- 4) rastreo de las pensiones completo. Con ello se pretende subsanar la falta de información sobre las pensiones y capacitar a las personas para evaluar y, en caso necesario, mejorar la suficiencia actual y futura de sus ingresos procedentes de las pensiones. El asesoramiento técnico de la AESPJ incluye buenas prácticas para la concepción, la gobernanza y la puesta en práctica de los sistemas nacionales de rastreo de las pensiones. Para ser eficaz, un sistema de rastreo de las pensiones debe presentar un diseño centrado en el usuario que tenga en cuenta las necesidades y los sesgos cognitivos del individuo medio. Esto implica presentar la información de manera sencilla y comprensible, utilizar un lenguaje claro y un enfoque de varios niveles en el que se priorice la información esencial en una página de inicio. También debe facilitarse información detallada sobre las futuras prestaciones a los usuarios que deseen un análisis más en profundidad. Los Estados miembros también deben velar por que su sistema de rastreo de las pensiones cumpla los requisitos de la Directiva Europea de Accesibilidad [Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽²⁾] y de la Directiva sobre accesibilidad de los sitios web [Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo ⁽³⁾].

- (1 5) La Comisión Europea apoya el desarrollo del servicio europeo de rastreo de pensiones, una plataforma paneuropea destinada a servir de nodo central que conecte los diversos sistemas nacionales de rastreo de las pensiones de toda la UE. Este servicio europeo debe permitir a los trabajadores móviles obtener una visión general de sus derechos de pensión, independientemente del Estado miembro en el que estos se hayan devengado. Un requisito previo para un rastreo transfronterizo eficaz de las pensiones es que los sistemas nacionales de rastreo de las pensiones se establezcan y se conciban, o se adapten, de manera que sean técnicamente interoperables y que la transmisión de datos con al servicio europeo de rastreo esté autorizada.
- (1 6) Las tendencias demográficas, la repercusión de los avances tecnológicos en el empleo y las nuevas formas de trabajo plantean retos cada vez mayores para la suficiencia y la sostenibilidad de los sistemas de pensiones en toda la UE. Se prevé que la pensión pública media en la UE como porcentaje del salario bruto medio disminuya en las próximas décadas. Sin embargo, existen diferencias notables en toda la UE en cuanto a la estructura de los sistemas de pensiones y a los derechos de pensión entre los distintos grupos de edad, por géneros, sectores, niveles de ingresos, duración de la carrera profesional y trayectorias profesionales. Esto implica que el nivel de suficiencia de las pensiones es desigual entre la población.
- (1 7) Ante la presión demográfica, la mayoría de los Estados miembros han reformado sus sistemas de pensiones, lo que en muchos casos puede dar lugar a tasas de sustitución de las pensiones públicas más bajas. A pesar de varias reformas que mejoran la sostenibilidad, los sistemas públicos de pensiones de muchos Estados miembros siguen sometidos a presión. Mientras tanto, los planes de pensiones de empleo e individuales desempeñan un papel cada vez más importante como complemento de los planes públicos para garantizar que los pensionistas tengan unos ingresos de jubilación adecuados, manteniendo al mismo tiempo la sostenibilidad del sistema. Sin embargo, las pensiones complementarias siguen estando poco desarrolladas en muchos Estados miembros y su cobertura varía entre la población debido a una combinación de factores, como las diferencias en la capacidad de ahorro, la insuficiente alfabetización financiera y transparencia, y la falta de confianza en la capacidad del sector de las pensiones complementarias para generar un crecimiento real neto del ahorro. El acceso a las pensiones de empleo depende del tipo de contrato de trabajo, del sector laboral, del tamaño del empleador, así como de la solidez de los sistemas de negociación colectiva y del diálogo social en este ámbito. Deben realizarse esfuerzos para facilitar el acceso a las pensiones complementarias a través de un enfoque global que atienda a los diferentes grupos de población.

- (1 Dado que la responsabilidad de organizar los sistemas de pensiones recae en los
- 8) Estados miembros, la presente Recomendación tiene por objeto proporcionar orientaciones sobre la introducción y, cuando proceda y sea necesario, la revisión de los sistemas de rastreo de las pensiones, los cuadros de indicadores de las pensiones y los marcos de afiliación automática. El objetivo es que las personas conozcan mejor los ingresos globales de jubilación que pueden prever obtener de todos los pilares de las pensiones, ayudarlas a prepararse mejor para la jubilación y mejorar la capacidad de los Estados miembros para evaluar y revisar la sostenibilidad y la suficiencia de sus sistemas de pensiones, incluidos los distintos grupos demográficos. La Recomendación tiene en cuenta las opiniones y el asesoramiento de las partes interesadas recabados a través de consultas, así como datos sobre las repercusiones socioeconómicas de los sistemas de rastreo de las pensiones, los cuadros de indicadores de las pensiones y la afiliación automática.
- (1 En varios Estados miembros los interlocutores sociales desempeñan un papel
- 9) fundamental en la gobernanza y la concepción de los fondos de pensiones de empleo, en el ejercicio de su autonomía y sus prerrogativas de negociación colectiva. Este modelo de responsabilidad compartida, basado en el diálogo social, ha demostrado ser muy eficaz para garantizar unas pensiones de empleo sólidas. Se ha demostrado que fomenta la apropiación por parte de los trabajadores y los empleadores y que mejora la sostenibilidad, la suficiencia, la eficiencia y la transparencia a largo plazo de los fondos de pensiones de empleo, así como su armonización con los intereses económicos y sociales tanto de los trabajadores como de los empleadores. En algunos Estados miembros en los que los regímenes de pensiones de empleo están menos desarrollados, los empleadores completan las cotizaciones de sus trabajadores a sus pensiones individuales. Esta cotización se refleja en el paquete salarial de los trabajadores y sirve para mejorar los ingresos en concepto de pensiones.
- (2 La comunicación al público sobre las necesidades de reforma de las pensiones y
- 0) sus repercusiones solo puede ser creíble si es objetiva y se basa en datos fiables. Cuando se conciben reformas de las pensiones a largo plazo, es fundamental que los Estados miembros puedan basar sus decisiones estratégicas en información completa y suficientemente prospectiva sobre las pensiones públicas y complementarias. Sin embargo, mientras que la mayoría de los Estados miembros recopilan estadísticas sobre los fondos de pensiones complementarias y sus miembros, además de abundante información sobre las pensiones públicas, solo unos pocos disponen de datos y herramientas para realizar un seguimiento sistemático de la adecuación y la sostenibilidad generales de sus sistemas de pensiones de varios pilares.

- (2) El objetivo de los cuadros de indicadores de las pensiones es ayudar a los Estados miembros a realizar un seguimiento de los cambios en la cobertura, la suficiencia y la sostenibilidad de las pensiones en todos sus sistemas de varios pilares y permitirles apoyar sus reformas de las pensiones con datos precisos y fiables. Esta visión global permitiría a los Estados miembros diseñar reformas sociales y de las pensiones integrales, garantizando al mismo tiempo su sostenibilidad y suficiencia desde el punto de vista presupuestario, y facilitaría un debate público objetivo sobre las necesidades y las repercusiones de las reformas.
- (2) Al elaborar estos cuadros de indicadores, la AESPJ sugiere que se utilicen los mismos indicadores que en los informes trienales sobre el envejecimiento y la adecuación de las pensiones, respectivamente, y en el Debt Sustainability Monitor [«Supervisión de la sostenibilidad de la deuda», documento no disponible en español] anual de la Comisión Europea. Estos indicadores tendrían que complementarse con información clave sobre la contribución de las pensiones de empleo e individuales a su suficiencia y sostenibilidad. La cobertura y la precisión de los datos sobre las pensiones podrían mejorar con el tiempo si las distintas autoridades nacionales que participan en la supervisión de los proveedores de pensiones recogen datos pertinentes y garantizan que se incorporen a un nodo central de datos. Los datos pertinentes se referirían a la información desagregada sobre las cotizaciones y los créditos devengados de los pensionistas actuales y futuros. Los Estados miembros también podrían beneficiarse del intercambio de buenas prácticas sobre la priorización y la recogida de datos.
- (2) La información sobre factores como los activos, los pasivos, las cotizaciones, los rendimientos y las tasas, así como sobre la estructura de género y edad de los beneficiarios de pensiones complementarias, aumentaría la precisión de las proyecciones. Se anima a los Estados miembros a que mejoren sus datos sobre las pensiones complementarias y su seguimiento, y a que colaboren con la Comisión y otros Estados miembros para crear una herramienta que ofrezca una visión global de la suficiencia y la sostenibilidad actuales y futuras de los sistemas de pensiones. La utilización de las mismas definiciones y clasificaciones que en el informe sobre el envejecimiento y el informe sobre la adecuación de las pensiones, respectivamente, permitiría la comparabilidad de los datos disponibles en los cuadros de indicadores de las pensiones de los Estados miembros. Los grupos de trabajo que elaboran estos informes podrían desarrollar nuevas definiciones, hipótesis, metodologías, orientaciones y taxonomías en caso necesario, garantizando que la carga de información sea mínima. En consonancia con la tarea asignada a la Comisión Europea y a los Estados miembros por el Eurogrupo en composición ampliada, la recopilación de indicadores nacionales de pensiones en un cuadro de indicadores de las pensiones de la UE permitiría a los Estados miembros comparar sus resultados nacionales en materia de pensiones con los de otros Estados miembros e inspirarse en buenas prácticas que conduzcan a un nivel elevado de suficiencia de las pensiones y sostenibilidad presupuestaria.

- (2) A pesar de la disminución prevista de la suficiencia de las pensiones en caso de
- 4) que no se modifiquen las políticas, la baja participación en los regímenes voluntarios de pensiones complementarias y la cantidad relativamente modesta ahorrada por los hogares en productos de ahorro e inversión a largo plazo, en comparación con su riqueza financiera ahorrada en depósitos bancarios, ponen de relieve que los incentivos existentes no son lo suficientemente atractivos para motivar a muchas personas a actuar. Los sistemas de afiliación automática pueden ayudar a este respecto.
- (2) La afiliación automática consiste en que las personas se afilian automáticamente
- 5) en un régimen complementario de pensión, con la posibilidad de darse de baja. Se aparta del enfoque de participación voluntaria, que requiere una decisión activa para participar. La afiliación automática ha demostrado su eficacia a la hora de aumentar la participación en los ahorros para las pensiones en los países en los que se ha implantado. Normalmente se utiliza para las pensiones de empleo, pero también puede contemplarse para otras situaciones, por ejemplo para los trabajadores por cuenta propia.
- (2) Los Estados miembros deben establecer el marco jurídico necesario para permitir
- 6) la afiliación automática. A fin de crear un entorno propicio, deben, como mínimo:
- i) determinar la población que puede optar a la afiliación automática; ii) decidir sobre los períodos de exclusión voluntaria y de reafiliación; iii) determinar los regímenes de pensiones admisibles, y iv) elaborar un plan de pensiones por defecto. Los Estados miembros también tendrían que garantizar que las autoridades nacionales competentes tengan la capacidad de supervisar cómo se invierten y gestionan los ahorros acumulados con la afiliación automática, y que los costes sigan siendo proporcionales al rendimiento ofrecido.
- (2) Los mecanismos de afiliación automática deben introducirse de manera que se
- 7) preserve la integridad de los regímenes nacionales públicos o complementarios de pensiones que funcionen correctamente. No deben perjudicar a los participantes en los regímenes de pensiones de empleo existentes, debilitar la participación obligatoria de los trabajadores en los regímenes de empleo cuando dicha participación obligatoria exista, ni socavar los mecanismos nacionales de solidaridad. Las experiencias de varios países han mostrado características de diseño que influyen en la eficacia de la afiliación automática. Para fomentar la aceptación y garantizar el éxito de la afiliación automática, se anima a los Estados miembros a aprender de estas mejores prácticas y adaptarlas, en caso necesario, a sus condiciones específicas por país.
- (2) A fin de mejorar la suficiencia de las pensiones y abordar las brechas en materia
- 8) de pensiones entre los diferentes grupos de población, sectores de empleo y tipos de contratos de trabajo, la población que pueda optar a la afiliación automática debe ser lo más amplia posible.

- (2 La experiencia pasada ha demostrado que la afiliación automática es más eficaz
- 9) para aumentar la participación en las pensiones complementarias si su aplicación permite disponer de tiempo suficiente para la difusión de información, para una amplia consulta de los interlocutores sociales y las partes interesadas, como los intermediarios financieros, y para diseñar campañas de comunicación eficaces que informen al público. Las sinergias con los sistemas de rastreo de las pensiones y los programas de educación financiera y sensibilización podrían mejorar la comprensión de los partícipes potenciales. Para promover el aprendizaje y hacer más fácil la adaptación, los Estados miembros podrían considerar la posibilidad de introducir gradualmente la afiliación automática por etapas, por ejemplo, dirigiéndose de manera sucesiva a tipos específicos de empleadores y personas elegibles, o permitiendo un aumento de las tasas de cotización a lo largo del tiempo. Comenzar con una tasa de cotización relativamente baja, que aumente gradualmente con el tiempo hasta alcanzar el nivel necesario para alcanzar el objetivo de suficiencia de las pensiones, también podría contribuir a generar aceptación y limitar el número de exclusiones voluntarias, especialmente en las fases iniciales de su aplicación.
- (3 Los empleadores que deseen iniciar la afiliación automática o estén obligados a
- 0) hacerlo, especialmente los relativamente más pequeños, pueden enfrentarse a dificultades administrativas y operativas a la hora de afiliar a los trabajadores en los regímenes complementarios de pensiones existentes o de crear sus propios regímenes de pensiones de empleo. Por consiguiente, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de prestar apoyo administrativo a los empleadores, en su caso en cooperación con los interlocutores sociales.

- (3) Para los trabajadores, la participación en las pensiones complementarias puede
- 1) implicar una reducción de su renta disponible actual, a cambio de una renta más elevada en el momento de la jubilación. Esto puede resultar gravoso, especialmente para los trabajadores con salarios bajos y los trabajadores más jóvenes, lo que podría dar lugar a una mayor exclusión voluntaria y a tasas de participación más bajas entre estos grupos. Los Estados miembros deberían considerar incentivos fiscales específicos, o subvenciones, que hagan que sea asequible para estos grupos participar y permanecer en sistemas de afiliación automática. Para que estos incentivos sean eficaces, deben sustentarse en una comunicación transparente y en procedimientos claros y sencillos. Los Estados miembros también podrían considerar, de manera más general, la introducción de incentivos fiscales para fomentar una amplia aceptación de las pensiones complementarias, en particular para los grupos mencionados. También se les anima encarecidamente a diseñar cualquier incentivo fiscal de manera sensata y eficiente, teniendo en cuenta sus implicaciones presupuestarias y su repercusión en otros instrumentos, como las cuentas de ahorro e inversión. Cuando los Estados miembros decidan ofrecer ventajas fiscales y de otro tipo para fomentar la adopción de productos de pensiones complementarias, publicarán información detallada sobre la repercusión de los gastos fiscales en los ingresos de conformidad con sus obligaciones de información en virtud del artículo 14 de la Directiva 2011/85/UE del Consejo [\(4\)](#), modificada por la Directiva (UE) 2024/1265 [\(5\)](#).
 - 2) La estructura del mercado laboral varía considerablemente tanto dentro de los Estados miembros como entre ellos. Los contratos permanentes a tiempo completo coexisten con los contratos atípicos y el trabajo por cuenta propia. Los ingresos de las personas de estas dos últimas categorías de empleo pueden variar con el tiempo y estar sujetos a frecuentes interrupciones, lo que significa que pueden no ser idóneos para cotizar regularmente a un régimen de pensiones. Para garantizar que todas las personas tengan la oportunidad de complementar sus pensiones reglamentarias y puedan beneficiarse de mecanismos de afiliación automática, los Estados miembros deben considerar la posibilidad de conceder a estas dos categorías un trato especial o disposiciones adaptadas, por ejemplo, una mayor flexibilidad en cuanto a la frecuencia y el importe de sus cotizaciones a los regímenes complementarios de pensiones.

- (3 Dado que no todos los grupos de población pueden considerar conveniente o
- 3) asequible comprometerse a pagar determinadas cotizaciones a los regímenes de pensiones complementarias, podrían beneficiarse de ventanas de exclusión voluntaria y de reafiliación. Esto les daría la opción de abandonar los sistemas de afiliación automática y, respectivamente, volver a adherirse a ellos en una fase posterior. Esta opción aumentaría la aceptación del sistema y la confianza en él. Los Estados miembros podrían decidir la frecuencia de estas ventanas a fin de equilibrar el objetivo de maximizar la participación y la estabilidad del sistema con el de ofrecer opciones a las personas. Se recomienda a los Estados miembros que establezcan criterios claros de admisibilidad y posibilidades bien diseñadas de exclusión voluntaria y reafiliación.
- (3 Algunas personas pueden carecer de la información y las competencias
- 4) financieras necesarias para tomar decisiones sobre inversiones a largo plazo. También pueden tener dificultades para elegir entre diferentes opciones de perfil de inversión, cada una de las cuales ofrece una combinación diferente de rendimiento esperado y riesgo. Para evitar abrumar a las personas con decisiones excesivas y demasiado complejas en el proceso de afiliación automática, los Estados miembros deberían ofrecer soluciones por defecto, junto con un número limitado de opciones para elementos como las tasas de cotización, los planes o productos de inversión admisibles, las estrategias de inversión y las disposiciones sobre reembolso, garantizando al mismo tiempo la consecución de unos ingresos suficientes de jubilación y los objetivos de suficiencia de las pensiones, ya que la experiencia demuestra que la mayoría de los trabajadores que se afilian automáticamente tienden a aceptar las ofertas por defecto y a atenerse a ellas.
- (3 En particular, al tener que elegir entre diferentes perfiles de inversión, dada la
- 5) importancia de los ingresos en concepto de pensión para la protección social, muchas personas tenderían a seleccionar perfiles de inversión conservadores, a menudo con algún tipo de protección del capital. Sin embargo, dependiendo de cómo esté concebida, esta protección del capital puede ser cara y limitar el posible aumento del valor de los ahorros para las pensiones durante períodos de inversión a largo plazo. Las estrategias de inversión en función del ciclo de vida, que varían la asignación de inversiones de mayor riesgo a inversiones más conservadoras a medida que los participantes se acercan a la jubilación, ofrecen un potencial de aumento de valor, al tiempo que incorporan una reducción del riesgo y pueden adaptarse a las necesidades de la mayoría de los participantes. Se recomienda a los Estados miembros que consideren estas estrategias de inversión como la opción elegida para los planes por defecto. Sin embargo, los participantes también deben tener la oportunidad de elegir otras opciones o cambiar a diferentes estrategias de inversión a lo largo de su carrera profesional.

- (3 A fin de mejorar la suficiencia de las pensiones y teniendo en cuenta los diferentes
- 6) momentos de la carrera profesional o la vida de una persona en los que puede estar afiliada o haberse reafiliado a regímenes complementarios de pensiones, debe darse a las personas la oportunidad de complementar las cotizaciones mínimas con pagos voluntarios.
- (3 El panorama de los productos de pensiones complementarias y otros planes de
- 7) ahorro para la jubilación varía significativamente en toda la UE, y va más allá de los regímenes de pensiones de empleo administrados por los fondos de pensiones de empleo (FPE), que están regulados a escala de la UE. En varios Estados miembros, los planes de jubilación del sistema de empleo también adoptan la forma de productos de seguro y productos de pensiones individuales, y en algunos Estados miembros algunas empresas transfronterizas han utilizado el producto paneuropeo de pensiones individuales (PEPP) para proporcionar a sus trabajadores un plan de jubilación. Todos estos regímenes implican cotizaciones compartidas por los empleadores y los trabajadores. Los Estados miembros deben garantizar que cualquier solución que se considere elegible para la afiliación automática pueda generar beneficios para los ahorradores a largo plazo. A tal fin, es aconsejable que los Estados miembros seleccionen los productos de pensiones elegibles para la afiliación automática en función de su potencial para cumplir los objetivos estratégicos deseados, en consulta con los interlocutores sociales y los proveedores interesados, cuando proceda. Además, al conceder incentivos fiscales o subvenciones a empleadores y trabajadores, los Estados miembros deben conceder los mismos incentivos fiscales y subvenciones a cualquier producto comparable. Los Estados miembros deben eliminar los obstáculos fiscales y otros obstáculos nacionales para facilitar la inversión y el funcionamiento transfronterizo de los fondos de pensiones, promoviendo así una mayor integración del mercado de pensiones de la UE, que refleje mejor la dimensión del mercado único.
- (3 Para maximizar la cobertura, los planes por defecto deben estar abiertos a todos
- 8) los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia, incluidos los que trabajan en sectores o categorías económicos que no están cubiertos por regímenes de pensiones de empleo establecidos en virtud de acuerdos de los interlocutores sociales. Los trabajadores pueden cambiar de empleo a lo largo de su carrera profesional, desplazarse entre sectores económicos o a través de las fronteras, o trabajar con diferentes tipos de contratos que pueden no estar cubiertos por un plan de pensiones complementario. Los Estados miembros deben considerar si estas personas deben seguir contribuyendo al plan de pensiones al que estaban previamente afiliadas, o si deben afiliarse a un plan de pensiones por defecto o a cualquier otro producto de pensión elegible de su elección. En este último caso, los Estados miembros deben considerar si los trabajadores deben tener derecho a trasladar sus derechos de pensión al nuevo régimen y, en tal caso, en qué condiciones.

- (3 Los Estados miembros deben evaluar periódicamente el funcionamiento del marco
9) de afiliación automática y establecer un mecanismo de supervisión adecuado para los productos o vehículos admisibles y sus proveedores. Los supervisores deben tener la capacidad de supervisar el rendimiento de los vehículos de ahorro para la jubilación pertinentes, así como la facultad de intervenir cuando sea necesario y en una fase temprana para garantizar que los regímenes complementarios de pensiones sean eficaces a la hora de mejorar los ingresos en concepto de jubilación y que se preserven los derechos de los participantes a lo largo del tiempo. Una supervisión eficaz puede aumentar la confianza en el sistema y reducir las exclusiones voluntarias.
- (4 En algunos países se ha establecido con carácter obligatorio que los empleadores
0) afilien automáticamente a sus trabajadores. Algunos países que han introducido esta medida han creado un organismo público que se encarga de gestionar los ahorros para las pensiones y que desempeña un papel en la inversión de dichos ahorros. Estas medidas pueden impulsar significativamente la participación. Los Estados miembros deberían evaluar si cumplen las condiciones necesarias para aplicarlas eficazmente.
- (4 La presente Recomendación no afecta a las competencias de los Estados
1) miembros para organizar y concebir sus sistemas nacionales de pensiones. Tampoco limita la autonomía de los interlocutores sociales allí donde son responsables de establecer y gestionar los regímenes de pensiones. Por consiguiente, la presente Recomendación no debe afectar a la legislación social y laboral nacional sobre la organización de los sistemas de pensiones y los sistemas de negociación colectiva.

HA ADOPTADO LA PRESENTE RECOMENDACIÓN:

Artículo 1

Objeto

1. La presente Recomendación se refiere a la mejora de los sistemas de pensiones mediante el desarrollo de sistemas de rastreo de las pensiones para los particulares, cuadros de indicadores de las pensiones y la aplicación de la afiliación automática en regímenes complementarios de pensiones. Contempla medidas para ayudar a las personas a tomar decisiones con conocimiento de causa cuando planifiquen sus ahorros para la jubilación y a los Estados miembros a tomar decisiones fundadas sobre la suficiencia y la sostenibilidad de las pensiones. También establece medidas para aumentar la suficiencia y la sostenibilidad de las pensiones mediante una mayor participación en los regímenes complementarios de pensión.
2. La presente Recomendación no afecta al derecho de los Estados miembros a determinar los principios fundamentales de sus sistemas de protección social, en particular los sistemas de pensiones, ni a la variedad de prácticas nacionales en el ámbito de las relaciones laborales y el diálogo social.

Artículo 2

Definiciones

A los efectos de la presente Recomendación, se entenderá por:

- 1 Pensiones reglamentarias: los planes de pensiones basados en la legislación,
) administrados por las administraciones públicas.
- 2 Pensiones complementarias: los planes de pensiones de empleo e individuales, que
) generalmente proporcionan ingresos de jubilación adicionales a las pensiones reglamentarias.
- 3 Pensiones de empleo: los planes de pensiones colectivos vinculados a una relación
) laboral, normalmente basados en acuerdos contractuales entre empleadores y empleados, o vinculados a una actividad profesional.
- 4 Planes de pensiones individuales: los instrumentos de ahorro para la jubilación que
) suelen basarse en un contrato entre un ahorrador individual y un prestador de servicios financieros con el objetivo explícito de proporcionar ingresos durante la jubilación.
- 5 Sistema de rastreo de las pensiones (SRP): una herramienta digital, normalmente un
) portal web protegido o una aplicación protegida para dispositivos móviles, que ofrece a los particulares una visión general de sus derechos de pensión individuales acumulados, así como proyecciones de las prestaciones futuras, correspondientes a todos los planes de pensiones en los que la persona participa o es beneficiaria.
- 6 Cuadro de indicadores de las pensiones: una herramienta que ofrece a los Estados
) miembros una visión global de sus sistemas de pensiones, que abarca indicadores sobre los derechos de pensión actuales y futuros a nivel agregado del Estado miembro y para todas las fuentes de ingresos de jubilación, en particular las pensiones reglamentarias, de empleo e individuales, con el fin de permitirles detectar las deficiencias en la suficiencia y sostenibilidad de las pensiones.
- 7 Afiliación automática: la inscripción automática de las personas en planes de
) pensiones complementarios, acompañada de la opción de darse de baja dentro de plazos específicos.
- 8 Suficiencia de las pensiones: los objetivos de garantizar que los sistemas de
) pensiones: i) protejan a las personas mayores de la pobreza; ii) mantengan los niveles de ingresos al jubilarse, y iii) permitan a las personas pasar una parte razonable de su vida como jubiladas. Las pensiones complementarias contribuyen principalmente al segundo objetivo, el mantenimiento de los ingresos.

Artículo 3

Adaptación a las condiciones nacionales

Sin que ello afecte a las prácticas existentes en materia de relaciones laborales y diálogo social ni a las competencias de los Estados miembros para organizar

y diseñar sus sistemas nacionales de pensiones, se recomienda a los Estados miembros que, al realizar las acciones descritas en la presente Recomendación, cuenten con la participación y la consulta, según proceda, de los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes, como los proveedores de pensiones y las organizaciones que representan a los beneficiarios, de conformidad con la práctica nacional establecida y la estructura del sistema nacional de pensiones. También se anima a los Estados miembros a aprender de las buenas prácticas aplicadas en otros Estados miembros y a adaptar estas prácticas según sea necesario a las condiciones nacionales.

CAPÍTULO I

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO DE LAS PENSIONES

SECCIÓN I

Rastreo de las pensiones

Artículo 4

Creación de un sistema global de rastreo de las pensiones

1. La Comisión Europea recomienda que los Estados miembros creen un sistema de rastreo de las pensiones (SRP). El SRP debe ser un servicio único a escala nacional accesible a todas las personas de forma gratuita que les proporcione una visión general de sus derechos individuales de pensión devengados en los diferentes regímenes en los que estén o hayan estado afiliadas. El SRP debe cubrir las pensiones reglamentarias, los regímenes de pensiones de empleo y los productos de pensiones individuales, cuando proceda, mediante la ampliación gradual de su ámbito de aplicación en caso necesario. Además, a fin de capacitar a las personas para su planificación financiera, el servicio debe proporcionar proyecciones de los posibles ingresos futuros de jubilación derivados de todos sus planes de pensiones.
2. La interfaz del SRP debe ser fácil de usar. Debe tener en cuenta las necesidades de los diferentes grupos de edad y proporcionar información clara y comprensible adaptada a las necesidades del usuario medio. Los Estados miembros deben considerar el uso de una interfaz de varios niveles, empezando por mostrar la información más esencial sobre los derechos de pensión y unas proyecciones sencillas de las prestaciones futuras, y ofreciendo información más detallada bajo demanda. La información más detallada podría incluir, por ejemplo, diferentes escenarios de proyección basados en hipótesis sobre la trayectoria profesional. Además, los Estados miembros deben realizar periódicamente pruebas con usuarios para perfeccionar la experiencia de uso.

3. Los Estados miembros deben tener en cuenta la disparidad de niveles en cuanto a competencias digitales entre los distintos grupos de población. Cuando sea necesario, deben proporcionar información complementaria no digital y servicios presenciales, que garanticen el acceso a la información básica sobre las pensiones a quienes no utilicen herramientas digitales, incluidas las personas con discapacidad que tengan requisitos de accesibilidad. Esto podría hacerse, por ejemplo, mediante asistencia telefónica, correo postal o cita física.

Artículo 5

Gobernanza y financiación

1. Los Estados miembros deben establecer una estructura de gobernanza clara para el SRP basada en los principios de funcionamiento sin ánimo de lucro, independencia, credibilidad y transparencia, que podría lograrse, por ejemplo, a través de una entidad pública o una asociación público-privada.
2. Los Estados miembros, en cooperación con el sector de las pensiones/las partes interesadas/los proveedores, cuando proceda, deberían garantizar una financiación sostenible para la creación y el mantenimiento del SRP.

Artículo 6

Seguridad e interoperabilidad de los datos

1. Los Estados miembros deben determinar el modelo de intercambio de datos que debe utilizarse para su SRP nacional. Deberían establecer un marco obligatorio y exhaustivo de seguridad y privacidad que garantice un método de identificación digital seguro, único y fácil de usar para autenticar a los usuarios, y garantizar un elevado nivel de protección de los datos personales de los ciudadanos.
2. Al diseñar su SRP nacional, los Estados miembros deben asegurarse de que su infraestructura técnica y su marco jurídico, en concreto por lo que respecta a la transmisión de datos, sean compatibles con una futura conexión con el servicio europeo de rastreo de pensiones, lo que favorecerá la movilidad laboral transfronteriza y el intercambio transfronterizo de datos o información sobre pensiones individuales en la UE. Para ello, conviene que los Estados miembros utilicen las mejores prácticas y la experiencia de los actuales miembros del servicio europeo de rastreo de pensiones.

SECCIÓN II

Cuadros de indicadores de las pensiones

Artículo 7

Creación de cuadros de indicadores globales de las pensiones

1. Se recomienda a los Estados miembros que creen cuadros de indicadores nacionales globales de las pensiones para supervisar sistemáticamente a lo largo del tiempo la suficiencia y sostenibilidad generales de sus sistemas de pensiones de varios pilares, así como las brechas de pensiones. A tal fin, los Estados miembros deben recoger y poner a disposición del público datos agregados sobre la contribución de las pensiones públicas y complementarias a la suficiencia de los ingresos de jubilación y la sostenibilidad de su sistema de pensiones.
2. Se recomienda a los Estados miembros que utilicen los datos ya comunicados a los organismos públicos, como los del informe periódico de los fondos de pensiones elaborado para los supervisores o los institutos de estadística, que generen sinergias con los sistemas de rastreo de las pensiones y que apliquen la proporcionalidad en la selección de datos cuando traten de subsanar deficiencias de datos y mejorar la precisión.
3. Al recoger la información pertinente, los Estados miembros deben velar por que se preserven la confidencialidad de los datos de supervisión y la protección de los datos personales de los participantes en los regímenes complementarios de pensión.
4. Se anima a los Estados miembros a intercambiar prácticas con otros Estados miembros y con la Comisión Europea para determinar las dimensiones y formas pertinentes de obtener información sin crear una carga de notificación innecesaria.

Artículo 8

Información del cuadro de indicadores

1. Se recomienda a los Estados miembros que recopilen información sobre el número de partícipes en regímenes complementarios de pensión, sus cotizaciones y derechos devengados desglosados por cotizaciones definidas y sistemas/productos de prestaciones definidos, los pasivos y activos vinculados a los planes de pensiones, sus rendimientos de inversión, costes y cargas, cotizaciones y prestaciones para el conjunto de estos instrumentos, así como por tipo de pensión.
2. Se recomienda a los Estados miembros que determinen las estadísticas pertinentes sobre pensiones que puedan ayudar a hacer un seguimiento de los riesgos de pobreza en todos los grupos demográficos, los cambios en la distribución de la renta entre tramos de edad y categorías de género, los cambios en la edad real de jubilación entre tramos de renta y los costes presupuestarios de los incentivos fiscales y las subvenciones relacionadas con las pensiones.
3. Para contribuir a la evaluación y revisión de los marcos existentes y de cualquier medida de actuación prevista, se invita a los Estados miembros a

realizar proyecciones de los parámetros de suficiencia y sostenibilidad de las pensiones a lo largo de un período de tiempo futuro razonable.

Artículo 9

Intercambio de datos con la Comisión Europea

1. Se recomienda a los Estados miembros que comuniquen las estadísticas sobre pensiones a la Comisión Europea de forma agregada. Se les anima a colaborar con la Comisión Europea en el establecimiento de metodologías comunes para garantizar que estos datos agregados sean comparables.
2. La Comisión Europea recomienda a todos los Estados miembros que presenten proyecciones de las contribuciones y los gastos en las pensiones de empleo e individuales de cotización privada para el Informe sobre el envejecimiento de la Comisión Europea y el Comité de Política Económica, así como datos sobre la contribución de las pensiones de empleo e individuales a los ingresos de jubilación para el Informe sobre una protección social adecuada en la vejez de la Comisión Europea y el Comité de Protección Social, utilizando definiciones, metodologías e hipótesis económicas comúnmente acordadas.

CAPÍTULO II AFILIACIÓN AUTOMÁTICA

Artículo 10

Permitir la afiliación automática

1. Los Estados miembros deben hacer posible y promover la introducción de la afiliación automática en regímenes complementarios de pensión, de conformidad con las circunstancias nacionales, respetando al mismo tiempo la función y la autonomía de los interlocutores sociales.
2. La afiliación automática debe introducirse de manera que se preserve la integridad de los regímenes públicos o complementarios de pensiones que funcionen correctamente. No debe perjudicar a los participantes en regímenes de pensiones de empleo existentes, debilitar la participación obligatoria de los trabajadores en los regímenes de empleo cuando dicha participación obligatoria exista, ni socavar los mecanismos nacionales de solidaridad.
3. Las medidas facilitadoras, como la creación de una base jurídica en el Derecho nacional, deben ir acompañadas de medidas que determinen quién puede afiliarse, quién puede iniciar la afiliación y qué tipo de fondo o producto de pensiones puede utilizarse, como los regímenes de empleo existentes y, en determinadas condiciones, nuevos regímenes, los productos de pensiones individuales disponibles y los productos paneuropeos de pensiones individuales.

4. Los Estados miembros también deben introducir salvaguardias que garanticen que los regímenes complementarios de pensión tengan el potencial de generar beneficios para los ahorradores a largo plazo y lo hagan de manera efectiva. A tal fin, deben supervisar a las entidades o los proveedores de productos de pensiones y dotar a los supervisores de la capacidad y las competencias necesarias para hacer un seguimiento de la rentabilidad de los regímenes complementarios de pensiones pertinentes e intervenir cuando sea necesario para garantizar que ofrecen una buena relación calidad-precio.

Artículo 11

Uso de buenas prácticas para la afiliación automática

1. Se recomienda a los Estados miembros que apliquen buenas prácticas en la fase de introducción. Las buenas prácticas incluyen amplias consultas con los interlocutores sociales y las partes interesadas pertinentes, campañas de información eficaces y medidas de transparencia continuas. Los Estados miembros también pueden considerar la posibilidad de introducir gradualmente la afiliación automática por etapas, por ejemplo, dirigiéndose de manera sucesiva a tipos específicos de empleadores y personas elegibles, o empezando por unos porcentajes de cotización más bajos que aumentarían posteriormente, lo que permitiría a una persona acumular una cotización significativa a sus ingresos de jubilación sin peligro de que la afiliación resulte inasequible.

2. Se recomienda a los Estados miembros que incluyan posibilidades bien concebidas de baja voluntaria y de reafluación, cuya frecuencia se establecería con vistas a equilibrar el objetivo de maximizar la participación y la estabilidad del sistema con el de conceder opciones a las personas.

3. Para evitar abrumar a las personas con decisiones excesivas y demasiado complejas en el proceso de afiliación automática, como buena práctica los Estados miembros deberían ofrecer un número limitado de opciones para elementos como las tasas de cotización, los planes o productos de inversión admisibles, las estrategias de inversión y las disposiciones sobre reembolso. Conviene permitir que los partícipes y, en su caso, los empleadores complementen con cotizaciones adicionales por encima del mínimo. Las opciones sobre estrategias de inversión deben tener en cuenta diferentes actitudes hacia el riesgo, de modo que las personas no se den de baja porque consideren que la opción por defecto es demasiado arriesgada o demasiado conservadora, mientras que a las personas dispuestas a asumir determinados riesgos se les ofrezcan posibilidades de hacerlo. Podrían promoverse estrategias en función del ciclo de vida como buena práctica para dar cabida a la evolución de la exposición al riesgo a lo largo de la fase de acumulación. Lo más conveniente sería que las disposiciones de reembolso incluyeran opciones para que los ahorradores decidieran entre recibir una renta vitalicia o

un pago único de los fondos devengados, o combinaciones de ambos, sin que ello afecte a las disposiciones nacionales vigentes.

4. Los Estados miembros deberían garantizar que se ofrezcan a las personas opciones por defecto aplicables en caso de que los participantes no puedan o no quieran elegir. Las opciones por defecto deben ser claras y estar concebidas para garantizar la estabilidad a largo plazo y la adecuación para el mayor grupo de participantes, garantizando al mismo tiempo unos ingresos de jubilación suficientes en el futuro. Los Estados miembros podrían considerar la promoción de estrategias en función del ciclo de vida como opción por defecto para la asignación de activos.

5. Se invita a los Estados miembros a garantizar que el acceso a la afiliación automática sea amplio e inclusivo. La afiliación automática debe ser adecuada para diferentes trayectorias profesionales y ofrecer un trato justo ante las interrupciones de la carrera profesional, proporcionando así igualdad de oportunidades para hombres y mujeres, y beneficiar a las personas en las diferentes fases de su carrera profesional. Los Estados miembros deben considerar la adopción de buenas prácticas, como subsidios a tanto alzado para facilitar el acceso a las personas con bajos ingresos, incentivos fiscales para fomentar una amplia aceptación, créditos de pensión por cuidados, lo que contribuiría a colmar la brecha de género en materia de pensiones, opciones para complementar las cotizaciones, flexibilidad en los niveles de cotización o interrupciones para las personas con contratos de trabajo atípicos y para los cuidadores, y condiciones adecuadas para la retirada anticipada en caso de necesidades individuales.

Artículo 12

Disposiciones específicas para la afiliación automática en un contexto laboral

1. Se recomienda a los Estados miembros que establezcan criterios sobre la admisibilidad de los trabajadores que fomenten una amplia cobertura y permitan un inicio temprano, garantizando que el coste siga siendo asumible.

2. Se recomienda a los Estados miembros que introduzcan incentivos para los empleadores y apoyo administrativo en la fase de aplicación con el fin de facilitar la afiliación de los trabajadores.

3. Los Estados miembros deben introducir normas sobre la portabilidad de los derechos de los trabajadores afiliados automáticamente, de modo que estos trabajadores puedan seguir beneficiándose de su participación cuando cambien de empleo o interrumpan su trabajo. Los Estados miembros deben evitar que cada cambio de empleo dé lugar a la afiliación a un régimen adicional, ya que ello daría lugar a la fragmentación de los derechos de pensión. Esto se lograría mejor si los trabajadores pudieran seguir cotizando a

regímenes anteriores o tuvieran la posibilidad de transferir los derechos devengados a un nuevo régimen del sistema de empleo.

4. Los Estados miembros deben conceder a los trabajadores por cuenta propia y a las personas con contratos de trabajo atípicos la posibilidad de adherirse a los regímenes existentes disponibles para los trabajadores por cuenta ajena con contratos estándar, o prever la posibilidad de establecer regímenes separados adaptados a sus necesidades específicas. Estas posibilidades deben contemplarse desde la fase de concepción de la afiliación automática y deben permitir una mayor flexibilidad para los trabajadores por cuenta propia y las personas con contratos de trabajo atípicos en comparación con las personas con contratos de trabajo estándar.

5. Los Estados miembros deben considerar cómo administrar su sistema de afiliación automática, ya sea a través de un organismo público que preste apoyo administrativo u organizativo centralizado, o mediante un modelo más descentralizado en el que los interlocutores sociales, las organizaciones profesionales o los proveedores privados adapten los planes de pensiones a las necesidades de los participantes.

6. También se invita a los Estados miembros a considerar si el establecimiento de la afiliación de los trabajadores por sus empleadores con carácter obligatorio sería adecuado para su contexto nacional.

Artículo 13

Incentivos fiscales y de otra índole

1. Se anima a los Estados miembros a introducir incentivos fiscales y de otra índole para fomentar la adopción de productos de pensiones complementarias, teniendo debidamente en cuenta al mismo tiempo sus implicaciones presupuestarias. Estos incentivos fiscales deben diseñarse de manera que no perjudiquen a las personas partícipes en los planes de pensiones de empleo o individuales existentes, y en concreto en los planes auspiciados por los interlocutores sociales.

2. Los Estados miembros deben garantizar que las personas sigan beneficiándose de los incentivos fiscales ofrecidos para fomentar la adopción de productos de pensiones complementarias también después de que cambien de empleo o de residencia entre países.

3. Estos incentivos fiscales podrían:

- a) permitir a las personas deducir de su renta imponible la cotización realizada a un producto de pensiones admisible hasta un límite máximo anual deducible;
- b) permitir a los empleadores deducir de su renta imponible las cotizaciones realizadas para sus empleados a productos de pensiones admisibles hasta un límite máximo anual deducible.

4. Los Estados miembros deben aplicar el mismo trato fiscal a todos los productos de pensión complementaria que consideren admisibles para la afiliación automática.

CAPÍTULO III

DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 14

Seguimiento y presentación de información

1. Se anima a los Estados miembros a intercambiar experiencias y mejores prácticas sobre las acciones a que se refiere la presente Recomendación. Podrían celebrarse debates, por ejemplo, sobre: dificultades comunes; experiencias con la introducción de la afiliación automática; cómo garantizar un enfoque coordinado sobre la futura conectividad de los sistemas nacionales de rastreo de las pensiones con el servicio europeo de rastreo de pensiones; y la mejor manera de trabajar en pro de una presentación exhaustiva de datos que abarquen todos los pilares de las pensiones para obtener una visión general comparable de la suficiencia y la sostenibilidad de las pensiones a escala de la UE.
2. Se anima a los Estados miembros a evaluar periódicamente la eficacia de las medidas establecidas en la presente Recomendación para aumentar la participación en los regímenes complementarios de pensión y la transparencia de las pensiones.
3. Se anima a los Estados miembros a que informen periódicamente de las medidas adoptadas para aplicar la presente Recomendación a través de los procesos de seguimiento relacionados con la Unión de Ahorros e Inversiones, el marco del Eurogrupo para el seguimiento de las reformas nacionales y el intercambio de mejores prácticas, el Semestre Europeo y el pilar europeo de derechos sociales.
4. La Comisión Europea también realizará un seguimiento de la aplicación como parte de la revisión intermedia de la estrategia de la Unión de Ahorros e Inversiones, que se publicará en 2027.

Artículo 15

Destinatarios

Los destinatarios de la presente Recomendación son los Estados miembros.

Hecho en Bruselas, el 20 de noviembre de 2025.

Por la Comisión

Maria Luís ALBUQUERQUE

Miembro de la Comisión

(¹) Recomendación del Consejo, de 8 de noviembre de 2019, relativa al acceso a la protección social para los trabajadores por cuenta ajena y por cuenta propia ([DO C 387 de 15.11.2019, p. 1](#)).

(²) Directiva (UE) 2019/882 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de abril de 2019, sobre los requisitos de accesibilidad de los productos y servicios ([DO L 151 de 7.6.2019, p. 70](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2019/882/oj>).

(³) Directiva (UE) 2016/2102 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de octubre de 2016, sobre la accesibilidad de los sitios web y aplicaciones para dispositivos móviles de los organismos del sector público ([DO L 327 de 2.12.2016, p. 1](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2016/2102/oj>).

(⁴) Directiva 2011/85/UE del Consejo, de 8 de noviembre de 2011, sobre los requisitos aplicables a los marcos presupuestarios de los Estados miembros ([DO L 306 de 23.11.2011, p. 41](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2011/85/oj>).

(⁵) Directiva (UE) 2024/1265 del Consejo, de 29 de abril de 2024, por la que se modifica la Directiva 2011/85/UE sobre los requisitos aplicables a los marcos presupuestarios de los Estados miembros ([DO L, 2024/1265, 30.4.2024](#), ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/1265/oj>).

ELI: <http://data.europa.eu/eli/reco/2025/2384/oj>

IV. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Asunto C-823/24, Centro Servizi Culturali Santa Chiara: Auto del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 10 de julio de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale ordinario di Trento – Italia) – KP, HG, MC, VM / Centro Servizi Culturali Santa Chiara (Procedimiento prejudicial – Artículo 99 del Reglamento de Procedimiento del Tribunal de Justicia – Política social – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el trabajo de duración determinada – Cláusula 4 – Principio de no discriminación – Inexistencia de trato menos favorable a los trabajadores con contrato de duración determinada – Concesión de determinados elementos constitutivos de la remuneración solo a los trabajadores fijos – Trabajadores con contrato de duración determinada que perciben una remuneración

por hora superior a la de los trabajadores fijos)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5670/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/5670

3.11.2025

**Auto del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 10 de julio de 2025
(petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale ordinario di Trento – Italia) – KP, HG, MC, VM / Centro Servizi Culturali Santa Chiara**

(Asunto C-823/24, [P](#) Centro Servizi Culturali Santa Chiara)

**(Procedimiento prejudicial - Artículo 99 del Reglamento de
Procedimiento del Tribunal de Justicia - Política social -
Directiva 1999/70/CE - Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP
sobre el trabajo de duración determinada - Cláusula 4 - Principio de no
discriminación - Inexistencia de trato menos favorable a los trabajadores
con contrato de duración determinada - Concesión de determinados
elementos constitutivos de la remuneración solo a los trabajadores fijos -
Trabajadores con contrato de duración determinada que perciben una
remuneración por hora superior a la de los trabajadores fijos)**

(C/2025/5670)

Lengua de procedimiento: italiano

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunale ordinario di Trento

Partes en el procedimiento principal

Demandantes: KP, HG, MC, VM

Demandada: Centro Servizi Culturali Santa Chiara

Fallo

La cláusula 4, punto 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura como anexo a la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada,

debe interpretarse en el sentido de que

no se opone a una normativa nacional que reserva el pago de determinados elementos constitutivos de la remuneración a los trabajadores fijos, con exclusión de los trabajadores con contrato de duración determinada, cuando estos últimos perciben una remuneración por hora superior a la percibida por los trabajadores fijos, incluso teniendo en cuenta, en la remuneración de los trabajadores fijos, aquellos elementos constitutivos de la remuneración.

⁽¹⁾ DO C, C/2025/1524.

2. Asunto C-5/24, Pauni: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale ordinario di Ravenna – Italia) – P. M. / S. Snc (Procedimiento prejudicial – Directiva 2000/78/CE –

***Igualdad de trato en el empleo y la ocupación – Artículo 2 – Discriminación por motivos de discapacidad – Despido de un trabajador en situación de baja por enfermedad – Normativa nacional que establece el mismo límite del número de días de baja por enfermedad por año natural para todos los trabajadores de un mismo sector de actividad – Artículo 5 – Ajustes razonables)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5800/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/5800

10.11.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale ordinario di Ravenna – Italia) – P. M. / S. Snc

(Asunto C-5/24, ⁽¹⁾ Pauni ⁽²⁾)

(Procedimiento prejudicial - Directiva 2000/78/CE - Igualdad de trato en el empleo y la ocupación - Artículo 2 - Discriminación por motivos de

discapacidad - Despido de un trabajador en situación de baja por enfermedad - Normativa nacional que establece el mismo límite del número de días de baja por enfermedad por año natural para todos los trabajadores de un mismo sector de actividad - Artículo 5 - Ajustes razonables)

(C/2025/5800)

Lengua de procedimiento: italiano.

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunale ordinario di Ravenna

Partes en el procedimiento principal

Parte demandante: P. M.

Parte demandada: S. Snc

Fallo

1 Los artículos 2, apartado 2, y 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, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a una normativa nacional que confiere a un trabajador en situación de baja por enfermedad el derecho al mantenimiento de su empleo por un período remunerado y renovable de 180 días por año natural, al que puede añadirse, en determinados casos y a solicitud de ese trabajador, un período no remunerado y no renovable de 120 días, sin establecer un régimen específico para los trabajadores con discapacidad, siempre que:

- esa normativa nacional no vaya más allá de lo necesario para alcanzar la finalidad de política social consistente en asegurarse de la capacidad y de la disponibilidad del trabajador para ejercer su actividad profesional, y
- dicha normativa nacional no constituya una traba para el pleno respeto de las exigencias previstas en el citado artículo 5.

2 El artículo 5 de la Directiva 2000/78/CE debe interpretarse en el sentido de que una disposición nacional que establece, en beneficio de un trabajador en situación de baja por enfermedad pero sin tener en cuenta su eventual discapacidad, un período no remunerado de mantenimiento del empleo de 120 días, que se añade a un período remunerado de mantenimiento del empleo de 180 días, no constituye un «ajuste razonable», en el sentido del mencionado artículo.

⁽¹⁾ DO C, C/2024/2014.

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

3. Asunto C-38/24, Bervidi: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Corte suprema di cassazione – Italia) – G. L. /AB SpA (Procedimiento prejudicial – Política social – Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad – Artículos 2, 5 y 7 – Artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Directiva 2000/78/CE –

***Igualdad de trato en el empleo y la ocupación – Artículo 1 – Artículo 2, apartados 1 y 2, letra b) – Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad – Discriminación indirecta – Diferencia de trato con respecto a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que se ocupa del cuidado de su hijo discapacitado – Artículo 5 – Obligación del empresario de realizar ajustes razonables)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5801/oj>

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Primera) de 11 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Corte suprema di cassazione – Italia) – G. L. /AB SpA

(Asunto C-38/24, [\(1\)](#) Bervidi) [\(2\)](#)

(Procedimiento prejudicial - Política social - Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad - Artículos 2, 5 y 7 - Artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Directiva 2000/78/CE - Igualdad de trato en el empleo y la ocupación - Artículo 1 - Artículo 2, apartados 1 y 2, letra b) - Prohibición de discriminación por motivo de discapacidad - Discriminación indirecta - Diferencia de trato con respecto a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que se ocupa del cuidado de su hijo discapacitado - Artículo 5 - Obligación del empresario de realizar ajustes razonables)

(C/2025/5801)

Idioma de procedimiento: italiano

Órgano jurisdiccional remitente

Corte suprema di cassazione

Partes en el procedimiento principal

Demandante: G. L.

Demandada: AB SpA

Fallo

1 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, y, en particular, sus artículos 1 y 2, apartados 1 y 2, letra b), en relación con los artículos 21, 24 y 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y con los artículos 2, 5 y 7 de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad, hecha en Nueva York el 13 de diciembre de 2006 y aprobada en nombre de la Comunidad Europea mediante la Decisión 2010/48/CE del Consejo, de 26 de noviembre de 2009,

deben interpretarse en el sentido de que

La prohibición de discriminación indirecta por motivos de discapacidad se aplica también a un trabajador que no es él mismo discapacitado, pero que es objeto de tal discriminación debido a la asistencia que presta a su hijo aquejado de una discapacidad, que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado.

- 2 La Directiva 2000/78 y, en particular, su artículo 5, en relación con los artículos 24 y) 26 de la Carta de los Derechos Fundamentales y con los artículos 2 y 7, apartado 1, de la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad,

deben interpretarse en el sentido de que

un empresario está obligado, para garantizar el respeto del principio de igualdad de los trabajadores y de la prohibición de discriminación indirecta establecida en el artículo 2, apartado 2, letra b), de esta Directiva, a realizar ajustes razonables, en el sentido del artículo 5 de dicha Directiva, respecto de un trabajador que, sin ser él mismo discapacitado, presta a su hijo aquejado de una discapacidad la asistencia que le permite recibir la mayor parte de los cuidados que requiere su estado, siempre que tales ajustes no supongan una carga excesiva para el empresario.

(¹) DO C, C/2024/2412.

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

4. Asunto C-115/24, Österreichische Zahnärztekammer: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 11 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster Gerichtshof Austria) – UJ / Österreichische Zahnärztekammer (Petición de decisión prejudicial – Salud pública – Asistencia sanitaria transfronteriza – Directiva 2011/24/UE – Artículo 3, letras d) y e) – *Prestación de asistencia sanitaria mediante telemedicina – Concepto de telemedicina – Asistencia sanitaria transfronteriza prestada mediante de telemedicina – Tratamiento médico complejo que incluye asistencia sanitaria prestada mediante telemedicina y

**presencial – Estado miembro de
tratamiento – Directiva 2000/31/CE –
Servicio de la sociedad de la información
– Directiva 2005/36/CE – Cualificaciones
profesionales – Libre prestación de
servicios – Ámbito de aplicación –
Artículo 56 TFUE)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5802/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/5802

10.11.2025

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 11 de septiembre de
2025 (petición de decisión prejudicial planteada por el Oberster
Gerichtshof Austria) – UJ / Österreichische Zahnärztekammer**

(Asunto C-115/24, [\(1\)](#) Österreichische Zahnärztekammer)

**(Petición de decisión prejudicial - Salud pública - Asistencia sanitaria
transfronteriza - Directiva 2011/24/UE - Artículo 3, letras d) y e) -
Prestación de asistencia sanitaria mediante telemedicina - Concepto de
«telemedicina» - Asistencia sanitaria transfronteriza prestada mediante
de telemedicina - Tratamiento médico complejo que asistencia sanitaria
prestada mediante telemedicina y presencial - Estado miembro de
tratamiento - Directiva 2000/31/CE - Servicio de la sociedad de la
información - Directiva 2005/36/CE - Cualificaciones profesionales -
Libre prestación de servicios - Ámbito de aplicación - Artículo 56 TFUE)**

(C/2025/5802)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Oberster Gerichtshof

Partes en el procedimiento principal

Demandante: UJ

Demandada: Österreichische Zahnärztekammer

con intervención de: Urban Technology GmbH, DZK Deutsche Zahnklinik GmbH

Fallo

- 1 El artículo 3, letras d) y e), de la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y
) del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza,
debe interpretarse en el sentido de que
el concepto de asistencia sanitaria transfronteriza prestada en el caso de la telemedicina, a efectos de dicha disposición, corresponde únicamente a la asistencia sanitaria proporcionada a un paciente por un prestador de asistencia sanitaria establecido en un Estado miembro distinto del Estado miembro de afiliación de ese paciente, a distancia y, por tanto, sin la presencia física simultánea en el mismo lugar del citado paciente y del prestador referido, exclusivamente por medio de las tecnologías de la información y la comunicación.
- 2 El artículo 3, letra d), de la Directiva 2011/24
) debe interpretarse en el sentido de que
se aplica a todos los ámbitos regulados por esta Directiva y no únicamente al reembolso de los gastos de la asistencia sanitaria transfronteriza a que se refiere el artículo 7 de dicha Directiva.
- 3 El artículo 3, letra d) de la Directiva 2011/24, y el artículo 3, apartado 1, de la
) Directiva 2000/31/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de junio de 2000, relativa a determinados aspectos jurídicos de los servicios de la sociedad de la información, en particular el comercio electrónico en el mercado interior (Directiva sobre el comercio electrónico),
deben interpretarse en el sentido de que
las prestaciones de telemedicina deben proporcionarse con arreglo a la legislación del Estado miembro en el que está establecido el prestador.
- 4 El artículo 5 de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de
) 7 de septiembre de 2005, relativo al reconocimiento de cualificaciones profesionales
debe interpretarse en el sentido de que
no se aplica ni a un prestador de asistencia sanitaria transfronteriza en el caso de la telemedicina ni a un prestador establecido en un Estado miembro, que, sin desplazarse él mismo, encarga que un prestador establecido en otro Estado miembro preste asistencia sanitaria presencialmente a favor de un paciente residente en este último Estado miembro.

[\(1\)](#) JO C, C/2024/2733.

V. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Orden ISM/1289/2025, de 5 de noviembre, por la que se regulan las operaciones de cierre del ejercicio 2025 para las entidades que integran el sistema de la Seguridad Social (BOE 13-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22957
2. Resolución de 3 de noviembre de 2025, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la actualización de la Carta de Servicios del Servicio Público de Empleo Estatal (BOE 13-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23021
3. Resolución de 19 de noviembre de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 11/2025, de 21 de octubre, por el que se establecen medidas para el fortalecimiento del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia y cumplir con las obligaciones establecidas en la Ley 3/2024, de 30 de octubre, para mejorar la calidad de vida de las personas con Esclerosis Lateral Amiotrófica y otras enfermedades o procesos de alta complejidad y curso irreversible (BOE 22-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23614
- 4. Real Decreto 1065/2025, de 26 de noviembre, por el que se desarrolla el régimen del contrato formativo, previsto en el artículo 11 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre(BOE 27-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-24011**

VI. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Plan de Empleo del VII Convenio colectivo de Airbus Defense and Space, SAU, Airbus Operations, SL, y Airbus Helicopters España, SA (BOE 3-11-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22217

2. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Frit Ravich, SL (BOE 3-11-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22218

3. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de MDL Distribución Logística, SA (BOE 3-11-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22219

4. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga, de aprobación de las tablas salariales para el año 2026 y de modificación del Convenio colectivo del Grupo ISRG (BOE 3-11-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22220

5. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ingeniería e Infraestructura de Telecomunicaciones, SL (BOE 3-11-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22221

6. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Transportes Bacoma, SA (BOE 3-11-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22222

7. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo DIGI en España (BOE 3-11-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22223

www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22223

8. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XI Convenio colectivo de Danone, SA (BOE 3-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22224

9. Resolución de 21 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo relativa al V Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos (BOE 3-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22225

10. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Acteco Productos y Servicios, SL (BOE 5-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22410

11. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IX Convenio colectivo de Telefónica IoT & Big Data Tech, SAU (BOE 5-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22411

12. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo de Telefónica Servicios Audiovisuales, SAU (BOE 5-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22412

13. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, SA, para el período 2023-2025 (BOE 5-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22413

14. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del III Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center (antes Telemarketing) (BOE 5-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22414

15. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de ámbito estatal para el sector de agencias de viajes (BOE 5-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22415

16. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo estatal del corcho (BOE 5-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22416

17. Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Radio Popular, SA (BOE 10-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22737

18, Resolución de 24 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Acuerdo Marco del Grupo ArcelorMittal en España (BOE 10-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22738

19. Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo del Grupo Enagás (BOE 13-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23022

20. Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Trasmed GLE, SL (BOE 13-11-2025). Ver texto completo: <https://>

www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23023

21. Resolución de 6 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias (BOE 21-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23593

22. Resolución de 6 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo del Canal de Isabel II, S.A.M.P. (BOE 21-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23594

23. Resolución de 16 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Noroto, SAU (BOE 22-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23682

24. Resolución de 30 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de CBRE GWS España, SL (BOE 26-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-23988

25. Resolución de 20 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de modificación del III Convenio colectivo de la Corporación de Radiotelevisión Española, S.M.E., SA (BOE 27-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-24095

***26. Resolución de 19 de noviembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo, en relación al Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 29-11-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-24229**

VII. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. Sala Segunda. Sentencia 153/2025, de 6 de octubre de 2025. Recurso de amparo 7991-2021. Promovido por don Juan Antonio Muñoz Álvarez en relación con las sentencias dictadas por la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, y un juzgado del mismo orden jurisdiccional de Sevilla, en proceso sobre acreditación de la carrera profesional en el Servicio Andaluz de Salud.

***Alegada vulneración de los derechos a la igualdad y a la actividad sindical: inadmisión del recurso de amparo promovido sin agotar la vía judicial previa.**

****Publicada en el**

«BOE» núm. 270, de 10 de noviembre de 2025, páginas 147675 a 147683 (9 págs.)

*** * * https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22776**

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

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido inadmitir el recurso de amparo interpuesto por don Juan Antonio Muñoz Álvarez.

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

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

2. Sala Segunda. Sentencia 158/2025, de 6 de octubre de 2025. Recurso de amparo 8678-2024. Promovido por doña Itsaso Madariaga López en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

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

****Publicada en**

el «BOE» núm. 270, de 10 de noviembre de 2025, páginas 147749 a 147753 (5 págs.)

***** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22781**

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

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo promovido por doña Itsaso Madariaga López y, en su virtud:

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

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia núm. 1496/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 20 de junio, dictada en el recurso de suplicación núm. 148-2023, y del auto de 17 de julio de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaído en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5158-2023, que declaró su firmeza.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia núm. 243/2022, de 25 de octubre, del Juzgado de lo Social núm. 2 de Vitoria-Gasteiz, dictada en los autos núm. 502-2022.3.º

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

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

3. Sala Segunda. Sentencia 159/2025, de 6 de octubre de 2025. Recurso de amparo 8942-2024. Promovido por doña Encarnación Pérez Pérez en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental.

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

****Publicada en:«BOE» núm. 270, de 10 de noviembre de 2025, páginas 147754 a 147758 (5 págs.)**

***** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-22782**

***** Magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón.**

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo promovido por doña Encarnación Pérez Pérez y, en su virtud:

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

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 2024, que inadmitió a trámite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1205-2024; (ii) la sentencia núm. 29/2024, de la Sección Quinta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 22 de enero, que desestimó el recurso de suplicación núm. 349-2023; (iii) la sentencia núm. 119/2023, del Juzgado de lo Social núm. 18 de Madrid, de 18 de abril, recaída en los autos núm. 987-2022; y (iv) la resolución administrativa de 19 de octubre de 2022, denegatoria de la ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de hija menor a la recurrente.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución administrativa mencionada en el apartado anterior, para que el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicte una resolución que resulte respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el último párrafo del fundamento jurídico segundo de esta sentencia.3.º

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

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