

RESEÑA LABORAL DEL MES DE OCTUBRE 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.**

**I. DERECHO DE LA UNION
EUROPEA**

**II. SENTENCIAS Y AUTOS
DEL TJUE**

**III. NORMAS LABORALES Y
DE LA SEGURIDAD
SOCIAL**

**IV. C O N V E N I O S
COLECTIVOS**

**V. SENTENCIAS DEL
T R I B U N A L
CONSTITUCIONAL**

**VI. RESEÑA DE REVISTAS Y
LIBROS**

SUMARIO

**I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA
OIT**

1. NOTICIAS DE LA ONU

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. La 20.^a Reunión Regional Americana de la OIT concluye con la adopción de la Declaración de Punta Cana

Declaración tripartita establece prioridades compartidas para promover la justicia social, el trabajo decente y el desarrollo inclusivo y sostenible en las Américas.

3 de octubre de 2025

PUNTA CANA (OIT Noticias) – La 20.^a Reunión Regional Americana (RRA) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó el 3 de octubre con la adopción de la [Declaración de Punta Cana](#), un compromiso tripartito con la democracia, la paz, la justicia social y el trabajo decente como pilares centrales para un futuro del trabajo más inclusivo, sostenible y resiliente en las Américas.

En la sesión de clausura, los representantes de gobiernos, empleadores y trabajadores respaldaron la Declaración, que define las prioridades de acción regional frente a las profundas transformaciones que afectan al mundo del trabajo, desde el cambio climático y la aceleración tecnológica hasta la informalidad persistente, la desigualdad y el debilitamiento de las instituciones democráticas.

“Esta reunión ha demostrado que la democracia, la paz, el diálogo social y el trabajo decente no son sólo ideales: son los pilares del desarrollo sostenible y de una justicia social duradera”, señaló el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo. “La Declaración de Punta Cana orientará nuestro trabajo común en los próximos años”.

Por su parte, el Sr. Eddy Olivares Ortega, Ministro de Trabajo de la República Dominicana y Presidente de la

Reunión Regional, afirmó: “Esta reunión ha marcado un punto de inflexión al consolidar una hoja de ruta centrada en las personas, la inclusión y la sostenibilidad — impulsando un crecimiento productivo anclado en la justicia social. La Declaración de Punta Cana es un llamado a la acción para construir una gobernanza laboral inclusiva y eficaz, que garantice que el crecimiento económico se traduzca en más y mejores empleos con pleno respeto de los derechos laborales en toda la región.”

Basada en la Declaración del Centenario de la OIT y en la Declaración sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo en su versión enmendada de 2022, la Declaración de Punta Cana establece prioridades regionales para la OIT y sus mandantes, en línea con el Plan Estratégico de la OIT para 2026–2029. Estas incluyen: creación de empleo, protección social y desarrollo sostenible; fortalecimiento de las instituciones democráticas, respeto de los derechos fundamentales y diálogo social; promoción de empresas sostenibles; transiciones justas hacia sociedades resilientes; y estrategias de políticas públicas para el fortalecimiento de competencias y la formación profesional.

Los delegados también hicieron un llamado a la acción para avanzar en la igualdad de género, erradicar la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, fortalecer las políticas salariales—incluida la operativización de salarios vitales—e implementar políticas nacionales de cuidados que promuevan el trabajo decente y la equidad de género.

La Declaración presenta un conjunto de orientaciones no exhaustivas para guiar el plan de implementación regional de la OIT. Estas comprenden la transición del empleo informal al formal, la promoción de políticas fiscales de inversión y ecosistemas de productividad para el trabajo decente, el fortalecimiento de marcos de formación técnica y profesional, y el impulso de políticas de migración laboral segura, ordenada y regular.

También aboga por una región libre de trabajo infantil, promueve la igualdad de género, la inclusión y la diversidad en los lugares de trabajo, y fomenta entornos propicios para las empresas sostenibles—en particular las MIPYMES—y el aprovechamiento de las transformaciones digitales con un enfoque de trabajo decente. Asimismo, subraya la importancia de fortalecer las capacidades de las organizaciones de empleadores y de trabajadores como pilares esenciales de la participación democrática y la resiliencia social. Estas prioridades deben guiar la acción tripartita de la OIT en la región, sin perjuicio de la inclusión de otras medidas pertinentes que contribuyan a los objetivos generales de la Declaración.

La Declaración también incluye un llamado a la OIT para desarrollar un plan de implementación regional en consulta con sus mandantes, con metas claras alineadas con las prioridades de la Declaración, que deberá presentarse al Consejo de Administración de la OIT en 2026.

El Director General Houngho agradeció al Gobierno de la República Dominicana por acoger la RRA y elogió el firme espíritu de cooperación tripartita demostrado por los delegados.

“La energía y el consenso que hemos visto esta semana reflejan la urgencia —y la oportunidad— de este momento. Con tripartismo y solidaridad, podemos lograr resultados que realmente mejoren la vida de las personas”, dijo.

Durante la ceremonia de clausura, los delegados expresaron su agradecimiento al Gobierno y al pueblo de la República Dominicana por su cálida hospitalidad y por haber acogido con éxito la 20.^a Reunión Regional Americana.

La OIT es el organismo de las Naciones Unidas especializado en los temas del mundo del trabajo. La 20.^a RRA reunió a más de 300 participantes —incluidos ministros, altos funcionarios y dirigentes de organizaciones

de empleadores y de trabajadores— de toda la región de las Américas.

2.2. La IA y el trabajo

La doble cara de la IA: una nueva frontera para el empleo de las personas con discapacidad

Este artículo analiza cómo la inteligencia artificial puede tanto empoderar como perjudicar a las personas con discapacidad en el empleo. Destaca los esfuerzos de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT para promover una IA responsable e inclusiva que mejore la accesibilidad y evite los sesgos y la discriminación en el lugar de trabajo.

6 de octubre de 2025

•

Jürgen Menze

Especialista en Inclusión de la Discapacidad, Gerente de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, Organización Internacional del Trabajo

Si bien el uso de la inteligencia artificial (IA) por parte de personas con discapacidad —por ejemplo, las tecnologías de texto a voz o el subtítulo en tiempo real— suele tener un impacto positivo, el uso institucional de tecnologías de recursos humanos basadas en IA —como los sistemas que filtran a personas con rostros o patrones de habla “no estándar”— tiende a desventajar y excluir a solicitantes de empleo y trabajadores con discapacidad. Para contribuir a la creación de mercados laborales más justos y eficientes, los desarrolladores de IA y los compradores de herramientas de empleo impulsadas por IA deben abordar la discriminación por motivos de discapacidad y sus repercusiones en la base de talento, la fuerza de trabajo y la clientela de las organizaciones. La regulación de la IA debe avanzar para cerrar la actual brecha de igualdad para las personas con discapacidad y garantizar que las herramientas de IA se apliquen de manera no discriminatoria antes de llegar a los consumidores, lo que incluye tanto a los departamentos de recursos humanos de los empleadores como a los consumidores con discapacidad.

El empleo de las personas con discapacidad en la economía digital mundial

Se estima que hay 1.300 millones de personas con discapacidad en el mundo, la mayoría en edad de trabajar. Sin embargo, siete de cada diez personas con discapacidad están fuera de la fuerza laboral, en comparación con cuatro de cada diez personas sin discapacidad. Las dimensiones interseccionales, como el género, pueden agravar aún más la desventaja que enfrentan las personas con discapacidad, también en el mercado laboral.¹

El auge de la economía digital ofrece oportunidades para reducir esta brecha de empleo. Promover la accesibilidad de las plataformas y herramientas digitales, así como la formación en competencias digitales inclusivas, es fundamental en este esfuerzo. Al mismo tiempo, el uso de la IA no se limita a la economía digital y ofrece tanto oportunidades como barreras para las personas con discapacidad que buscan empleo, quienes ya están empleadas y quienes adquirirán una discapacidad en el futuro mientras trabajan.²

La IA como facilitadora: creación de lugares de trabajo accesibles

La IA está llevando las tecnologías de apoyo a un nuevo nivel al mejorar su funcionalidad y personalización. Para las personas con discapacidades auditivas, del habla o visuales, las herramientas impulsadas por IA —como el subtitulado en tiempo real, la conversión de voz a texto y la interpretación en lengua de señas— pueden abrir canales de comunicación que de otro modo serían inaccesibles.³

Para las personas con discapacidades cognitivas, la IA generativa puede servir como un apoyo esencial, resumiendo información compleja y dividiendo tareas grandes en pasos más pequeños y manejables para ayudar con la organización y la gestión del tiempo.⁴

La IA también tiene el potencial de mitigar los sesgos humanos inconscientes en los procesos de contratación. Al entrenar sistemas para centrarse exclusivamente en las competencias y cualificaciones, las empresas podrían reducir las predisposiciones humanas relacionadas con la discapacidad durante la fase inicial de

selección. Algunas herramientas de IA pueden anonimizar la información de los candidatos, ayudando a garantizar que las evaluaciones se basen únicamente en criterios relacionados con el puesto. Las empresas que utilizan herramientas diseñadas intencionalmente para promover una IA inclusiva y no discriminatoria en la contratación pueden, además, obtener una ventaja competitiva al acceder a una base de talento más amplia.

Los riesgos: sesgo, opacidad y nuevas barreras

La IA presenta riesgos significativos si se implementa sin una supervisión rigurosa. Puede perpetuar sesgos históricos y generar nuevas formas de exclusión, con graves consecuencias legales y éticas.⁵

Los sistemas de IA entrenados con datos históricos de contratación probablemente aprenderán a reproducir y amplificar los patrones existentes de exclusión y trato injusto. Dado el alto desempleo entre las personas con discapacidad, es probable que los conjuntos de datos laborales utilizados por la IA infrarrepresenten a este grupo, lo que puede reforzar sesgos contra los solicitantes con discapacidad. Además, la IA puede introducir nuevas formas de discriminación por motivos de discapacidad.⁶⁷

Un estudio reciente encontró que los clasificadores de currículos basados en IA clasificaban más bajo los CV que mencionaban premios relacionados con la discapacidad en comparación con versiones idénticas sin dicha información.⁸

De forma similar, las herramientas de video impulsadas por IA que miden señales no verbales —como el contacto visual y la cadencia vocal— pueden discriminar a candidatos con parálisis facial, pérdida auditiva o neurodivergencia, al interpretar estos comportamientos como señales de desinterés o incapacidad.⁹

Las regulaciones sobre IA, como la EU AI Act, han comenzado a exigir normas de accesibilidad para los sistemas de “alto riesgo”. La EU AI Act reconoce el riesgo de discriminación contra las personas con discapacidad y señala los peligros asociados al uso de IA en procesos de contratación y monitoreo del desempeño. En este último ámbito, los sistemas de seguimiento impulsados por IA pueden imponer horarios rígidos que desventajan a los empleados

que necesitan flexibilidad o ajustes, incluso debido a su discapacidad.¹⁰

Un marco para una IA responsable e inclusiva en materia de discapacidad

La ILO Global Business and Disability Network (GBDN) comenzó a abordar el impacto de la IA en el empleo de las personas con discapacidad en 2019. Las sesiones en las recientes conferencias globales de la ILO GBDN —2024 (“Inclusiveness in a digital economy: Avatars, accessibility, and Artificial Intelligence”) y 2023 (“Artificial Intelligence and the future of technologies: Impact and opportunities”)—, así como eventos virtuales como “How do you lip-read a robot? AI-powered HR technology has a disability problem”, buscan concienciar sobre las promesas de la IA y los riesgos para empleadores y personas con discapacidad.¹¹

En colaboración con iniciativas como “Disability Ethical? AI” y la “Equitable AI Alliance”, la ILO Global Business and Disability Network trabaja para transformar el enfoque legal, ético y cultural de las empresas respecto del uso de la IA en la contratación y el empleo de personas con discapacidad. Las principales recomendaciones incluyen:

- **Priorizar un diseño y desarrollo éticos y no discriminatorios:** los desarrolladores de IA deben involucrar activamente a personas con diversas discapacidades, a sus organizaciones representativas y a expertos en accesibilidad durante todo el ciclo de diseño, desarrollo y prueba. Esto ayudaría a garantizar que las herramientas sean inherentemente imparciales, accesibles y evalúen con precisión el potencial de los candidatos.¹²
- **Implementar un despliegue y una gobernanza responsables:** la IA debe complementar, no reemplazar, la toma de decisiones humanas. Los empleadores deben garantizar una supervisión y revisión humanas significativas de todas las decisiones laborales generadas por IA, incluidas aquellas que afecten a personas con discapacidad. Se deben establecer mecanismos claros de rendición de cuentas respecto del desempeño de los

sistemas de IA y cualquier resultado discriminatorio que pueda surgir.

- **Fomentar una cultura inclusiva:** las empresas deben integrar las consideraciones éticas sobre IA en sus estrategias más amplias de inclusión de la discapacidad. Esto incluye la capacitación de profesionales de recursos humanos y directivos en el uso ético de la IA, así como la promoción de la alfabetización digital entre los trabajadores con discapacidad.
- **Reforzar las leyes y políticas públicas relacionadas con la IA:** la regulación de la IA debe responder a los sesgos y barreras existentes cuando estos sistemas se utilizan para evaluar a personas con discapacidad, incluso en la contratación y el empleo. La accesibilidad y la inclusión deben ser claves en el desarrollo de estas herramientas, de modo que los empleadores —como compradores— no incurran en prácticas discriminatorias por motivos de discapacidad.

Notas (citas originales en inglés)

[1. ILO: Disability Labour Market Indicators \(DLMI database\)](#)

[2. ILO, 2021: An inclusive digital economy for people with disabilities](#)

[3. Digital Learning Institute: Revolutionising Accessibility: The Role of AI in Assistive Technology](#)

[4. World Business Council for Sustainable Development \(WBCSD\), 2020: Empowering people with disabilities through AI](#)

[5. Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities, 2021: Artificial intelligence and the rights of persons with disabilities - Report of the Special Rapporteur on the rights of persons with disabilities](#)

[6. Warden AI, 2025: Disability Bias in AI: How and Why to Audit](#)

[7. The Institute for Ethical AI, 2020: Recruitment AI has a Disability Problem: Questions Employers Should be Asking to Ensure Fairness in Recruitment](#)

[8. University of Washington, 2024: Identifying and Improving Disability Bias in GPT-Based Resume Screening](#)

[9. Bloomberg Law, 2025: AI Hiring Tools Elevate Bias Danger for Autistic Job Applicants](#)

[10. EU Artificial Intelligence Act](#)

[11.](#) The ILO Global Business and Disability Network brings together more than 40 multinational enterprises, more than 45 National Business and Disability Networks, and 7 non-business members like the International Disability Alliance (IDA).

[12. Nordic Welfare Center, 2025: AI for all – inclusive technology is a collective responsibility](#)

2.3. Oportunidades y desafíos en materia de igualdad de género en las cadenas de suministro

Garantizar la igualdad de género en las cadenas de suministro no es solo una cuestión de justicia, sino también un motor clave para el crecimiento económico sostenible e inclusivo, según una nueva nota publicada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

6 de octubre de 2025

Nota de la OIT

Igualdad de género en las cadenas de suministro

GINEBRA (OIT Noticias) – La publicación, titulada [Gender equality in supply chains: How ILO interventions foster gender equality in outcomes in supply chains](#) (Nota del editor – traducción al español: «Igualdad de género en las cadenas de suministro: cómo las intervenciones de la OIT fomentan la igualdad de resultados»), analiza las barreras sistémicas que enfrentan las trabajadoras en todo el mundo y presenta intervenciones prácticas que han demostrado ser eficaces para generar cambios significativos.

Brechas persistentes a pesar de una alta participación

Las mujeres constituyen el 40% de la fuerza laboral en las cadenas de suministro, pero siguen estando mal remuneradas, subrepresentadas y poco valoradas.

A pesar de tasas de participación superiores al 80% en sectores como el textil, las mujeres continúan enfrentando desventajas estructurales: salarios más bajos que los hombres en roles similares, escasa representación en trabajos tradicionalmente masculinos, oportunidades limitadas de ascenso profesional y estereotipos persistentes que las relegan a funciones menos calificadas y peor remuneradas.

El informe destaca que estas desigualdades no solo afectan directamente a las mujeres, sino que también debilitan la resiliencia y sostenibilidad de las cadenas de suministro. Abordarlas es, por tanto, una necesidad moral y económica.

Intervenciones específicas para un cambio sistémico

La OIT subraya que las soluciones parciales no son suficientes. Se requieren intervenciones integrales para abordar las causas profundas de la desigualdad. Ejemplos destacados en la nota incluyen:

- Fortalecimiento de la protección contra el acoso y la discriminación laboral.
- Promoción de condiciones laborales seguras y saludables en todos los sectores.
- Ampliación del acceso a formación profesional y liderazgo adaptado a mujeres.
- Fomento del capital social mediante redes y acción colectiva.
- Distribución equitativa del trabajo de cuidados no remunerado y revisión de los roles tradicionales.

Estas intervenciones permiten que las mujeres prosperen, al tiempo que refuerzan la eficiencia e inclusión de las cadenas de suministro.

El papel de los datos y la innovación en políticas

Un tema central de la nota es la importancia de los datos desagregados por género. Los datos fiables permiten a gobiernos, empleadores y organizaciones de trabajadores identificar desigualdades y diseñar políticas específicas basadas en evidencia. Sin estos datos, las disparidades de género suelen permanecer invisibles y sin resolver.

Un enfoque coordinado y global

Al presentar sus hallazgos en grupos temáticos, la OIT ofrece un marco para que los responsables políticos, empleadores e interlocutores sociales colaboren eficazmente. Este enfoque reconoce que el progreso en un área —como la igualdad salarial— puede tener efectos multiplicadores en otras, como la representación y la seguridad laboral.

El mensaje central de la OIT es que lograr la igualdad de género en las cadenas de suministro no es un objetivo aislado, sino parte de una agenda global más amplia para el trabajo decente, el desarrollo sostenible y el crecimiento inclusivo.

2.4. La OIT presenta nuevos indicadores para fortalecer la administración laboral

Validadas a nivel mundial, estas herramientas ayudan a los gobiernos a mejorar la eficacia, la rendición de cuentas y la inclusión, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

8 de octubre de 2025

Informe

Indicators and methods for measuring effective governance in the field of labour administration

Acceder al informe

GINEBRA (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha presentado un [conjunto de indicadores](#) para ayudar a las administraciones de trabajo a fortalecer la gobernanza y a obtener resultados más eficaces ante los rápidos cambios tecnológicos, demográficos y económicos que están transformando el mundo del trabajo.

Desarrollados y validados con ministerios de trabajo de diferentes regiones, sistemas jurídicos y tradiciones administrativas, los indicadores traducen los Principios de Gobernanza Eficaz de las Naciones Unidas en medidas concretas que abarcan no solo las actividades y los procesos, sino también los resultados y el impacto de la actividad de las administraciones laborales.

El estudio que se presenta incluye tres conjuntos de indicadores: a) indicadores de eficacia para ministerio de trabajo considerado en su conjunto; b) indicadores específicos para: la inspección del trabajo, los servicios públicos de empleo, el diálogo social y la investigación en materia laboral; c) una selección de los indicadores anteriores de cuya aplicación resulta un índice de gobernanza de la administración laboral.

Las administraciones laborales son fundamentales para la gobernanza. Contribuyen a proteger a los trabajadores, garantizar un marco regulatorio justo para los empleadores, apoyar mercados laborales inclusivos y fomentar el diálogo, la confianza y la paz social, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Para satisfacer eficazmente las crecientes demandas, las administraciones deben adaptarse a los mercados laborales cambiantes, coordinando a la vez entre ministerios y organismos. Los nuevos indicadores proporcionan un instrumento para fortalecer los sistemas de administración laboral, subsanar las deficiencias de gobernanza y mejorar su rendimiento.

Con un diseño flexible, los indicadores ayudan a los directivos de la administración laboral a identificar deficiencias de gobernanza, gestionar riesgos y alinearse con las normas internacionales. No se conciben como una herramienta de evaluación autosuficiente ni para la comparación entre administraciones, sino como un complemento a otros medios de análisis.

Para apoyar su adopción, la OIT proporcionará asistencia técnica a los gobiernos que deseen aplicar los indicadores en la práctica y reforzar la contribución de la administración laboral al desarrollo sostenible.

2.5. Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

La OIT pide un nuevo multilateralismo basado en el trabajo decente y la justicia social

La OIT llevará su visión tripartita a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social para garantizar que los compromisos globales en materia de reducción de la pobreza, empleo y protección social se traduzcan en avances reales para las personas.

21 de octubre de 2025

Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social

Segunda fase en Doha, Qatar, 4-6 de noviembre

Contenido también disponible en: [English](#)[français](#)[Português](#)
GINEBRA (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) desempeñará un papel clave para que la [segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social](#), que tendrá lugar en Qatar del 4 al 6 de noviembre de 2025, refuerce un nuevo multilateralismo capaz de generar progreso tangible en el trabajo decente y la justicia social.

Basándose en los resultados de la [cuarta Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo](#) (FfD4), celebrada en Sevilla en julio de 2025, que pidió una mayor inversión en políticas sociales y una ampliación de la cobertura de la protección social de al menos dos puntos porcentuales al año, la OIT pretende convertir estos compromisos globales en resultados concretos.

La Cumbre será un momento decisivo para renovar la Declaración de Copenhague de 1995 sobre Desarrollo Social y avanzar hacia un contrato social mundial que sitúe a las personas en el centro del progreso sostenible, reafirmando la vigencia de sus tres pilares interrelacionados: erradicar la pobreza, el trabajo decente para todos y la inclusión social.

En su informe más reciente, [La situación de la justicia social](#), la OIT destaca que, aunque el mundo es hoy más rico, más sano y mejor educado que en 1995, los avances son desiguales y la reducción de las desigualdades se ha estancado. El trabajo infantil entre los 5 y 14 años ha bajado del 20 % al 10 %, la pobreza extrema del 39 % al 10 %, y la protección social cubre ya a más de la mitad de la población mundial. Sin embargo, el 58 % de los trabajadores sigue en la economía informal, la participación de las mujeres en la fuerza

laboral es 24 puntos inferior a la de los hombres, y al ritmo actual hará falta un siglo para cerrar la brecha salarial mundial de género.

Tal como reafirma la [resolución adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo](#) en junio de 2025, la OIT –como organismo custodio del Objetivo 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico– trabajará con gobiernos, empleadores y trabajadores para aplicar los resultados de la Cumbre a través de su estructura tripartita, garantizando políticas más justas, sostenibles e inclusivas.

Objetivos de la OIT para la Cumbre Mundial

Erradicar la pobreza

Poner fin a la pobreza en todas sus formas sigue siendo el mayor desafío global. La OIT colabora con sus mandantes para situar el trabajo decente y la protección social en el centro de las estrategias de reducción de la pobreza y de fortalecimiento de la resiliencia.

- Apoyar a los países en la creación de empleo decente y empresas sostenibles como eje de sus estrategias contra la pobreza.
- Ampliar los sistemas universales y sostenibles de protección social mediante una financiación más sólida y una mejor coordinación, en línea con la Declaración de Doha, que pide ampliar la cobertura en al menos dos puntos porcentuales cada año.

Trabajo decente para todos

El empleo pleno, productivo y libremente elegido es esencial para el desarrollo social y el crecimiento sostenible. La OIT ayuda a los países a fortalecer sus instituciones laborales y las políticas que garantizan salarios justos, lugares de trabajo seguros e igualdad de oportunidades.

- Promover políticas que impulsen el empleo pleno y productivo, respaldadas por leyes laborales justas, normas internacionales y salarios dignos.

- Mejorar las condiciones de los trabajadores y empresas informales extendiendo derechos, protección y remuneración justa.
- Fomentar una economía digital más equitativa mediante normas más claras para las plataformas, más derechos para los trabajadores y un acceso más amplio a las competencias digitales.
- Apoyar transiciones justas hacia economías verdes y digitales que generen empleo decente y protejan a las comunidades.
- Reforzar la economía del cuidado con mayor inversión, mejores salarios y condiciones laborales más seguras.
- Promover la igualdad de género a través de la igualdad salarial, la seguridad y las mismas oportunidades para mujeres y hombres.

Inclusión social

La inclusión social es fundamental para reducir las desigualdades y construir sociedades más cohesionadas y pacíficas. La OIT trabaja para garantizar que todas las personas —especialmente las más vulnerables— tengan los mismos derechos, oportunidades y acceso al trabajo decente.

- Defender los derechos y ampliar las oportunidades de mujeres, jóvenes, personas mayores, personas con discapacidad y migrantes.
- Apoyar acciones para reducir las desigualdades dentro y entre los países, promoviendo sociedades más justas e inclusivas.

A través de la Coalición Mundial por la Justicia Social, que reúne a gobiernos, empleadores, trabajadores y socios internacionales, y del Acelerador Mundial sobre Empleo y Protección Social para Transiciones Justas, la OIT seguirá apoyando a los países para convertir los compromisos de Doha en acción.

2.6. Reuniones Anuales del Banco Mundial y del FMI

El Director General de la OIT insta a tomar medidas para reforzar el trabajo decente en medio de la incertidumbre mundial

En declaraciones durante las Reuniones Anuales del Banco Mundial y del FMI, Gilbert F. Houngbo subrayó que las instituciones del trabajo decente son esenciales para un desarrollo sostenible e inclusivo.

20 de octubre de 2025

- ILO Director-General statement to the joint World Bank-IMF Development Committee
-
- ILO Director-General statement to the IMF International Monetary and Financial Committee

Contenido también disponible en: [EnglishfrançaisPortuguês](#)
GINEBRA (OIT Noticias) – Gilbert F. Houngbo, Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), instó a los líderes financieros internacionales a situar el trabajo decente y la justicia social en el centro de sus agendas políticas, subrayando que unas instituciones laborales sólidas son esenciales para hacer frente al aumento de las tensiones geopolíticas y las interrupciones del comercio.

En [declaraciones escritas](#) presentadas con motivo de las [Reuniones Anuales del Grupo del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional](#) (FMI) en Washington D.C., Houngbo destacó que las políticas de trabajo decente, incluidos los sistemas de salario mínimo, la negociación colectiva y la protección social, son esenciales para un desarrollo sostenible e inclusivo.

El Director General de la OIT señaló que se han logrado avances significativos: la desigualdad entre países ha disminuido desde principios de los años 2000 y más de la mitad de la población mundial cuenta hoy con algún tipo de protección social.

Sin embargo, también advirtió que los desafíos estructurales persistentes amenazan estos logros. “A medida que persiste la incertidumbre en la economía mundial, con tensiones geopolíticas cambiantes e interrupciones del comercio, la importancia de construir instituciones que promuevan el trabajo decente para todos es crucial”, afirmó el Director General de la OIT.

La OIT prevé un crecimiento del empleo global de solo el 1,5% en 2025, con la creación de 53 millones de nuevos puestos de trabajo, una disminución respecto a los 60 millones proyectados anteriormente. Alrededor de 84 millones de trabajadores, en su mayoría en Asia y el Pacífico, se enfrentan a un riesgo elevado debido a la incertidumbre comercial. Por su parte, el empleo informal continúa superando al empleo formal, con un 58% de la fuerza laboral mundial permaneciendo en el empleo informal en 2024.

“Estas tendencias ponen de relieve los desafíos persistentes para traducir el crecimiento económico en oportunidades de empleo formal y decente”, señaló Houngho.

El Director General de la OIT destacó que, incluso cuando la producción global por trabajador creció un 17,9% entre 2014 y 2024, la participación de los ingresos laborales disminuyó del 53,0% al 52,4%.

“Si la participación de los ingresos laborales se hubiera mantenido en su nivel de 2014, el ingreso laboral global habría sido 1 billón de dólares más alto en 2024, y cada trabajador habría ganado en promedio 290 dólares adicionales ese año”.

Houngho subrayó la importancia de los sistemas de salario mínimo y de las instituciones para la negociación colectiva para abordar los bajos salarios y la desigualdad salarial.

En cuanto al futuro del trabajo, Houngho abordó el potencial disruptivo de la inteligencia artificial generativa, ya que, según estimaciones de la OIT, casi uno de cada cuatro trabajadores podría ver su función transformada significativamente, con un impacto desproporcionado en las mujeres.

“Si la adopción de la inteligencia artificial conduce finalmente a la pérdida de empleos o a una complementariedad dependerá de cómo se integre la tecnología, de las decisiones de gestión y – fundamentalmente– del papel del diálogo social entre empleadores y trabajadores en la configuración de su implementación”, señaló.

En sus palabras finales, Houngho hizo un llamado a una acción política coordinada en el marco de un contrato social renovado.

“El verdadero desafío no es un conflicto inherente entre los objetivos económicos y sociales, sino la necesidad de una acción

coordinada que transforme este posible dilema en una sinergia dinámica y mutuamente reforzada”.

Subrayó que un contrato social renovado, basado en una gobernanza democrática, un diálogo inclusivo y políticas centradas en las personas, proporciona la base institucional y la legitimidad política necesarias para sostener el progreso.

2.7. Día Mundial de la Estadística 2025

Datos fiables como base de la democracia y la justicia social: Declaración del Director General de la OIT

20 de octubre de 2025

Con motivo del cuarto [Día Mundial de la Estadística de las Naciones Unidas 2025](#), que se celebra cada cinco años el 20 de octubre, la OIT se une a la comunidad internacional para celebrar el papel fundamental de las estadísticas de alta calidad, oportunas e inclusivas en el impulso del progreso hacia el desarrollo sostenible.

El tema de la celebración de este año, “Impulsar el cambio con estadísticas y datos de calidad para todos”, reconoce el derecho a datos confiables y precisos como un derecho humano fundamental.

Los datos fiables y transparentes no son meras herramientas técnicas; son la base de la democracia y la justicia social. Empoderan a las sociedades, a la ciudadanía y a los líderes para diseñar y decidir políticas basadas en evidencia, necesarias para mejorar las condiciones de vida y el bienestar.

En el mundo del trabajo, los datos revelan verdades que las palabras por sí solas no pueden expresar: los millones de personas en el empleo informal, las persistentes brechas de género, los jóvenes en busca de empleo, y las transiciones que deben ser justas e inclusivas. Sin estadísticas laborales confiables, el trabajo decente corre el riesgo de convertirse en una aspiración en lugar de un objetivo medible.

Vivimos en una era en la que la inteligencia artificial y las nuevas fuentes de datos ofrecen oportunidades sin precedentes para profundizar nuestra comprensión de los mercados laborales, extrayendo información de los cambios en las ocupaciones, las

actividades en plataformas digitales, las imágenes satelitales y las fuentes administrativas.

Sin embargo, dado que los sistemas estadísticos se enfrentan a crecientes limitaciones de recursos, estas innovaciones deben complementar, no reemplazar, las estadísticas oficiales. Debemos utilizar la tecnología de forma ética y transparente, garantizando el respeto a la privacidad y asegurando que estas nuevas formas de datos fortalezcan, y no distorsionen, la imagen de la realidad.

Al mismo tiempo, debe salvaguardarse la independencia e imparcialidad de los sistemas y normas estadísticas. Los datos influenciados por intereses políticos o comerciales corren el riesgo de perder la confianza pública. Las estadísticas deben mantenerse objetivas, libres de sesgos y guiadas por la integridad científica para que sigan siendo un bien público confiable para todos.

La [Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo](#) (CIET), un organismo tripartito auspiciado por la OIT, ha establecido durante más de un siglo normas globales que definen y miden con precisión y coherencia cada concepto en las estadísticas del trabajo. A través de esta labor sostenida, la CIET contribuye a mantener la imparcialidad, la calidad y la credibilidad de la que el mundo depende al hablar de las realidades del trabajo.

La OIT reafirma firmemente su compromiso de apoyar a los países en el fortalecimiento de sus sistemas estadísticos y en asegurar que las estadísticas laborales reflejen las realidades de todos: trabajadores, empresas y administraciones del trabajo.

A través de su base de datos estadística global, [ILOSTAT](#), la OIT sigue poniendo a disposición de todos datos del mercado laboral fiables y armonizados, ayudando a gobiernos, trabajadores y empleadores a diseñar políticas informadas, justas y con visión de futuro.

En este Día Mundial de la Estadística, reafirmemos que las estadísticas precisas, independientes e inclusivas no son solo una necesidad técnica, sino un imperativo moral, esencial para la justicia social y el trabajo decente para todos.

2.8. La OIT lanza perfiles nacionales dinámicos que ofrecen datos e información en tiempo real sobre el trabajo decente

Los perfiles de países rediseñados de ILOSTAT proporcionan panoramas interactivos de los mercados laborales y las condiciones de trabajo decente, reflejando el compromiso de la OIT con estadísticas laborales abiertas, accesibles y oportunas.

24 de octubre de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha lanzado una nueva generación de perfiles de países en ILOSTAT, su portal de estadísticas laborales, que ofrece panoramas interactivos y continuamente actualizados de los indicadores del mercado laboral y del trabajo decente para cada Estado Miembro.

“Los nuevos perfiles de países hacen que las estadísticas de la OIT sean más accesibles para todos”, señaló Rafael Diez de Medina, Estadístico Jefe y Director del Departamento de Estadística de la OIT. “Proporcionan una visión general de los mercados laborales y de las condiciones de trabajo decente en los distintos países, ayudando tanto a los responsables de la toma de decisiones como a los ciudadanos a transformar los datos en información útil”.

Cada perfil presenta una instantánea del mundo del trabajo a través de gráficos interactivos que destacan las tendencias en empleo, desempleo, salarios, informalidad y otros indicadores clave del trabajo decente. Los perfiles se actualizan automáticamente a medida que se publican nuevos datos en ILOSTAT, garantizando que los responsables de políticas, los investigadores y el público en general tengan siempre acceso a las estadísticas laborales más recientes y fiables.

Los nuevos perfiles de países muestran cómo la innovación puede hacer que las estadísticas oficiales sean más transparentes y pertinentes para las realidades del trabajo. Forman parte de los esfuerzos más amplios de modernización del Departamento de Estadística para ampliar el acceso a la información sobre el mercado laboral mediante nuevas herramientas, servicios de datos y visualizaciones fáciles de usar.

Este trabajo también complementa la reciente colaboración del Departamento con la División de Estadística de las Naciones Unidas para [incluir los datos de la OIT en la nueva Plataforma de Datos de las Naciones Unidas](#), fortaleciendo la visibilidad y la accesibilidad de las estadísticas laborales en todo el sistema de las Naciones Unidas.

2.9. Día Internacional de los cuidados y el apoyo 2025

Un nuevo informe de la OIT muestra los beneficios económicos de las políticas de cuidado para empleados con discapacidad

En vísperas del Día Internacional de los cuidados y el apoyo, un nuevo informe de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la Organización Internacional del Trabajo vincula las políticas eficaces de atención y apoyo inclusivas para las personas con discapacidad en el lugar de trabajo con el compromiso, la retención y la productividad de los empleados.

24 de octubre de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – En un informe publicado recientemente, y coincidiendo con el Día Internacional de la Atención y el Apoyo, que se celebra el 29 de octubre, la Red Mundial de Empresas y Discapacidad (GBDN) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) afirma que implementar servicios de atención y apoyo para empleados con discapacidad y para empleados con personas a su cargo con discapacidad es beneficioso para las empresas.

El informe, titulado [*Cuidar para competir: Políticas y prácticas corporativas sobre atención y apoyo para empleados con discapacidad y empleados con personas a su cargo con discapacidad*](#), extrae sus conclusiones de un análisis exitoso del diseño y la implementación de políticas de atención y apoyo inclusivas para personas con discapacidad en el lugar de trabajo por parte de empresas líderes. Este informe se publica un año después de la adopción de la [Resolución relativa al trabajo decente y la economía del cuidado](#) y su Plan de Acción, que instan a ampliar los servicios de asistencia y apoyo para las personas con discapacidad con el fin de promover la autonomía, la independencia y el acceso al empleo.

Las empresas encuestadas señalaron la aplicación desigual de políticas en las distintas regiones como el desafío estructural más frecuente, seguido de las deficiencias en las prestaciones y subsidios específicos para atención y apoyo.

Conclusiones del informe

El informe identifica seis áreas de práctica recurrentes que se reflejan en las políticas de las empresas líderes: compromiso visible de la alta dirección, integración de la atención y el apoyo en estrategias más amplias de sostenibilidad e inclusión; implementación interdepartamental; establecimiento de mínimos globales con flexibilidad local; así como implementación consistente en todos los mercados.

Aprendimos que nuestras mejores políticas surgen de escuchar a los empleados que enfrentan la realidad de conciliar el trabajo y el cuidado. Su perspectiva es lo que convirtió las políticas en prácticas confiables.

Para los trabajadores, el análisis subraya la relación entre las políticas de cuidado eficaces e inclusivas para personas con discapacidad, por un lado, y la satisfacción laboral, la retención y la productividad, por el otro. También mostró una brecha notable en el conocimiento de los empleados sobre la existencia de políticas de cuidado y apoyo, especialmente en torno al apoyo financiero, lo que sugiere la necesidad de una comunicación interna más clara.

Establecer un mínimo global nos dio la claridad que necesitábamos, pero fueron las aportaciones locales las que lo hicieron realidad.

El informe recomienda que las empresas consideren las políticas de atención y apoyo como inversiones estratégicas que contribuyen a fortalecer la productividad y la retención. También exige una mejor comunicación interna y una mayor inclusión de los empleados, en particular de las personas con discapacidad y sus cuidadores, en el diseño y la revisión periódica de las políticas relacionadas con la atención. Además, el informe recomienda procedimientos gerenciales claros para garantizar una implementación justa y consistente en todos los mercados, como servicios de salud mental y recursos específicos para cuidadores, así como auditorías sistemáticas de las prácticas de contratación, desempeño y promoción para mitigar los prejuicios contra los cuidadores y fomentar un liderazgo inclusivo.

Los empleadores y los responsables políticos reconocen cada vez más los beneficios de unas políticas de atención y apoyo en el lugar de trabajo eficaces, integradas y coherentes, lo que subraya la importancia de crear sistemas de atención con perspectiva de género e inclusivos con la discapacidad. La Resolución de 2024 de la OIT sobre el trabajo decente y la economía del cuidado, y su Plan de Acción, también instan a ampliar los

servicios de asistencia y apoyo para las personas con discapacidad a fin de promover la autonomía, la independencia y el acceso al empleo.

Un seminario web celebrado el 23 de octubre de 2025 destacó los enfoques prácticos de las principales empresas de las más de 45 empresas miembros de la Red Mundial de Empresas y Discapacidad de la OIT, entre las que se incluyen AXA, Capgemini, ENGIE, HSBC y L'Oréal; la grabación del evento ya está disponible.

2.10. Trabajo decente y seguridad alimentaria como vías hacia una paz sostenible

Durante la “Geneva Peace Week”, expertos del Fondo para la Consolidación de la Paz de la ONU, la OIT, la FAO, Interpeace y la sociedad civil de Sudán destacaron cómo el trabajo decente y la seguridad alimentaria pueden servir como poderosas herramientas para la prevención de conflictos, la cohesión social y la paz.

22 de octubre de 2025

GINEBRA (Noticias de la OIT) – Un panel de alto nivel celebrado durante la “[Geneva Peace Week](#)” 2025 exploró el potencial del trabajo decente y la seguridad alimentaria como impulsores clave de la prevención de conflictos, la cohesión social y la paz sostenible en contextos frágiles y posteriores a conflictos.

Organizada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la sesión reunió a representantes del Fondo para la Consolidación de la Paz de la ONU, la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), Interpeace y el Consejo Danés para los Refugiados (DRC en inglés) en Sudán. Las discusiones destacaron maneras prácticas de crear medios de vida que reconstruyan las economías mientras promueven la inclusión y la resiliencia.

Prevención de conflictos e inclusión social

Marcus Lenzen, Subjefe del Fondo, señaló que la adopción del [Pacto para el Futuro](#) fue un “punto de inflexión” en el reconocimiento de la prevención de conflictos como un bien público universal.

“La paz no puede imponerse”, afirmó. “Debe ser de propiedad nacional y estar impulsada localmente. Sin mejoras tangibles en el bienestar socioeconómico de las personas, la paz sigue siendo esquiva.”

Lenzen destacó el papel cada vez mayor del Fondo en el apoyo a iniciativas centradas en la prevención que combinan medios de vida, resiliencia climática e inclusión social –a menudo en asociación con agencias de desarrollo como la OIT y la FAO–.

Nieves Thomet, asesora del Nexo Humanitario–Desarrollo–Paz en la OIT, subrayó que los empleos decentes son “símbolos de dignidad, pertenencia y estabilidad”.

Thomet compartió experiencias del programa conjunto OIT–FAO–OIM en Mauritania, apoyado por el Fondo, que previene conflictos relacionados con el clima mediante el diálogo y el empleo decente.

“La paz solo puede perdurar si las comunidades lideran y dan forma al proceso”, enfatizó.

Julius Jackson, jefe de la Unidad de Conflictos y Paz de la FAO, destacó la estrecha conexión entre seguridad alimentaria, resiliencia y paz. “Hasta el 80 % de las personas en entornos frágiles dependen de la agricultura”, dijo. “Sin medios de vida seguros, los riesgos de conflicto se multiplican.”

Compartió ejemplos en los que los programas de la FAO combinan la consolidación de la paz con el desarrollo de cadenas de valor agrícola. En los asentamientos de Kakuma (Kenia) y Kiryandongo (Uganda), refugiados y comunidades de acogida trabajan juntos para cultivar productos agrícolas de alto valor.

En Somalia, un proyecto apoyado por el Fondo utiliza el mapeo digital para ayudar a los jóvenes a mediar en disputas sobre tierras y recursos hídricos.

Constructores de paz locales en Sudán

Uniéndose virtualmente desde Darfur, Ismail Younus Mohammed, especialista en consolidación de la paz del Consejo Danés para los Refugiados, y Alrasheed Mohammed Eisa, jefe del Comité de Paz y Reconciliación en Darfur Central, compartieron experiencias de primera mano.

Ante la ausencia de un gobierno formal, los comités locales de paz han asumido la responsabilidad de resolver disputas, reabrir caminos y restaurar los medios de vida en zonas divididas. “Nos centramos en armonizar la vida comunitaria para que la gente pueda seguir viviendo y trabajando a pesar de la violencia”, explicó Mohammed.

Recuperación económica inclusiva

Los expertos coincidieron en que la paz sostenible depende de una recuperación económica inclusiva. Las alianzas entre la ONU, los gobiernos y los actores locales son fundamentales para garantizar medios de vida – especialmente para mujeres, jóvenes y personas desplazadas– que promuevan la cohesión social y la estabilidad duradera.

Federico Negro, especialista principal en Coordinación y Respuesta a Crisis de la OIT, afirmó: “Los dividendos tangibles de la paz –empleos, alimentos, dignidad– son los que transforman la consolidación de la paz de una aspiración en una realidad vivida.”

II. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Documento 32025R2001

Reglamento de Ejecución (UE) 2025/2001 de la Comisión, de 6 de octubre de 2025, por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la descripción de las variables que deben recogerse cada ocho años sobre organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral y accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo en el ámbito de la población activa

ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_impl/2025/2001/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2025/2001

7.10.2025

REGLAMENTO DE EJECUCIÓN (UE) 2025/2001 DE LA COMISIÓN

de 6 de octubre de 2025

por el que se establecen disposiciones de aplicación del Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo en lo que respecta a la descripción de las variables que deben recogerse cada ocho años sobre «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo» en el ámbito de la población activa

(Texto pertinente a efectos del EEE)

LA COMISIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2019/1700 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 10 de octubre de 2019, por el que se establece un marco común para las estadísticas europeas relativas a las personas y los hogares, basadas en datos individuales recogidos a partir de muestras, se modifican los Reglamentos (CE) n.º 808/2004, (CE) n.º 452/2008 y (CE) n.º 1338/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo y se derogan el Reglamento (CE) n.º 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 577/98 del Consejo [\(1\)](#), y en particular su artículo 7, apartado 1, letra a),

Considerando lo siguiente:

- (1 De conformidad con el artículo 7, apartado 1, letra a), del Reglamento (UE)) 2019/1700, paralelamente al acto delegado en el que se especifiquen el número y el título de las variables, la Comisión ha de especificar la descripción de las variables que deben recogerse cada ocho años para los conjuntos de datos en el ámbito de la población activa sobre «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de trabajo y otros problemas de salud relacionados con el trabajo».
- (2 De conformidad con el artículo 7, apartado 4, párrafo segundo, del Reglamento) (UE) 2019/1700, la adopción de la descripción de las variables debe tener lugar al menos doce meses antes del inicio del período de recogida de datos.
- (3 Las medidas previstas en el presente Reglamento se ajustan al dictamen del Comité) del Sistema Estadístico Europeo.

HA ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

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

Los Estados miembros aplicarán estas variables en 2027 en lo que respecta al tema detallado de «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y en 2028 en lo que respecta al tema detallado de «accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo».

Artículo 2

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

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

Hecho en Bruselas, el 6 de octubre de 2025.

Por la Comisión
La Presidenta

(¹) DO L 261I de 14.10.2019, p. 1, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1700/oj>.

ANEXO

La descripción de las variables de los conjuntos de datos que deben recogerse para los temas detallados de «organización del trabajo y disposiciones relativas al horario laboral» y «accidentes de trabajo y problemas de salud relacionados con el trabajo» es la siguiente:

Tem a	Tem a detal lado	Identi ficad or de la varia ble	Nomb re de la varia ble	Có dig os	Etiquet as	Filtro	Eti que tas de filt ro	Co nju nto mí ni mo de var iabl es	Tip o de var iab le
Condi ciones de trabajo , includ a la jornad a de trabajo y disposi ciones relativ as al horari o laboral	Organ izació n del trabaj o y dispos icione s relativ as al horari o labora l	FREE HOUR	Posibili dad de coger horas libres	1	Muy fácil	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y $\text{EMPSTAT} = 1$ y $\text{VARITIME} = 2,3,4$, en blanco	Perso nas de entre 15 y 74 años con empl eo que no decid en plena ment e el horar io labor al	No es perti nente	Rec ogid a
				2	Bastante fácil				
				3	Bastante difícil				
				4	Muy difícil				
				En blan co	No consta				
				9	No aplicable				
		FREEL	Posibili	1	Muy fácil	$15 \leq \text{AGE}$	Perso		

EAV	dad de coger días de permiso	2	Bastante fácil	≤ 74 y EMPSTAT = 1	nas de entre 15 y 74 años con empleo
		3	Bastante difícil		
		4	Muy difícil		
		En blanco	No consta		
		9	No aplicable		
FLEX WT	Flexibilidad esperada en los horarios laborales	1	Al menos una vez por semana	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y EMPSTAT = 1	Personas de entre 15 y 74 años con empleo
		2	Menos de una vez por semana, pero al menos cada mes		
		3	Menos de una vez al mes o nunca		
		En blanco	No consta		
		9	No aplicable		
AVAIF REE	Disponibilidad para trabajar durante el tiempo	1	No ha sido contactado en los dos últimos meses	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y EMPSTAT = 1	Personas de entre 15 y 74 años

		libre	2	Ha sido contactado o algunas veces		con empleo
			3	Ha sido contactado o varias veces esperándose que trabajara antes del próximo día laborable		
			4	Ha sido contactado o varias veces sin esperar que trabajara antes del próximo día laborable		
			En blanco	No consta		
			9	No aplicable		
RECHOURS	Registro de presencia o de horas de	01	No se registran ni la presencia ni las horas	$15 \leq AGE \leq 74$ y STAPRO = 3	Personas de entre 15 y 74	

			trabajo	02	El propio trabajador registra manualmente la presencia	años que trabajan por cuenta ajena		
				03	Un supervisor o colega registra manualmente la presencia			
				04	La presencia se registra automáticamente (sistema de fichaje, en el momento de la conexión)			
				05	La presencia se registra con otro método			
				06	El propio trabajador registra manualmente las horas			

				07	Un supervisor o colega registra manualmente las horas				
				08	Las horas se registran automáticamente (sistema de fichaje, en el momento de la conexión)				
				09	Las horas se registran con otro método				
				En blanco	No consta				
				99	No aplicable				
	PRESSURE	Trabajar con presiones de plazos	1	Siempre	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y $\text{EMPSTAT} = 1$	Personas de entre 15 y 74 años con empleo			
			2	A menudo					
			3	A veces					
			4	Nunca					
			En blanco	No consta					

		9	No aplicable		
JOBAUTON	Autonomía en el trabajo	11	Gran influencia en el orden y el contenido	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y $\text{EMPSTAT} = 1$	Personas de entre 15 y 74 años con empleo
		12	Gran influencia en el orden y alguna en el contenido		
		13	Gran influencia en el orden y poca o ninguna en el contenido		
		21	Alguna influencia en el orden y gran influencia en el contenido		
		22	Alguna influencia en el orden y el contenido		

				23	Alguna influencia a en el orden y poca o ninguna en el contenido				
				31	Gran influencia a en el contenido y poca o ninguna en el orden				
				32	Alguna influencia a en el contenido y poca o ninguna en el orden				
				33	Poca o ninguna influencia a en el orden y el contenido				
				En blanco	No consta				
				99	No aplicable				

PLAC EWK	Lugar principal de trabajo	1	Locales de los empleados o locales propios	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y EMPSTAT = 1	Personas de entre 15 y 74 años con empleo
		2	Domicilio del trabajador		
		3	Locales de los clientes		
		4	Lugar no fijo (vehículo, servicio de entrega, etc.)		
		5	Otro		
		En blanco	No consta		
		9	No aplicable		
COM MUTM	Tiempo de desplazamiento	000-240	Minutos	PLACEWK $\neq$ 2, 9, En blanco	Personas de entre 15 y 74 años
		En blanco	No consta		

				999	No aplicable		con empleo cuyo lugar principal de trabajo no es su domicilio		
		OTHE RLOC	Trabajo en otros lugares	1	A diario	PLACEW K = 1-5	Personas de entre 15 y 74 años con empleo con cualquier lugar de trabajo principal		
				2	No a diario pero al menos cada semana				
				3	Menos de una vez por semana, pero al menos cada mes				
				4	Menos de una vez al mes o nunca				
				En blanco	No consta				
				9	No aplicable				
Salud: estado de salud y de	Accidentes de trabajo y	ACCID NUM	Número de accidentes de trabajo	0	Ninguno	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y [EMPSTA T = 1 o (EMPSTA	Personas de entre 15	No es pertinente	Registra
				1	Uno				
				2	Dos o más				

discapacidad, acceso a asistencia sanitaria y su disponibilidad y utilización, y factores determinantes de la salud	problemas de salud relacionados con el trabajo	durante los últimos doce meses	En blanco	No consta	T = 2 y EXISTPR = 2, 3 y YEARPR y MONTHPR no es anterior a un año antes de la semana de referencia)	y 74 años que actualmente tiene un empleo o que lo han tenido durante los doce meses anteriores a la semana de referencia
			9	No aplicable		
ACCIDENTYP	Tipo de accidente de trabajo		1	Accidente de tráfico	ACCIDENTUM = 1, 2	Personas que han sufrido al menos un accidente de
			2	Accidente que no sea de tráfico		
			En blanco	No consta		

		9	No aplicable		trabajo durante los doce meses anteriores a la semana de referencia
ACCID JOB	Empleo vinculado al accidente	1	Principal empleo actual	ACCIDN UM = 1, 2	Personas que han sufrido al menos un accidente de trabajo durante los doce meses anteriores a la semana de referencia
		2	Segundo empleo actual		
		3	Último empleo (solo para las personas desempleadas)		
		4	Otro empleo actual o anterior		
		En blanco	No consta		
		9	No aplicable		

ACCID BRK	Duración de la baja laboral por el accidente de trabajo	00	Sigue sin trabajar porque no se ha recuperado o aún de este accidente, pero espera volver a trabajar más adelante	ACCIDN UM = 1, 2	Personas que han sufrido al menos un accidente de trabajo o durante los doce meses anteriores a la semana de referencia
		01	No espera volver a trabajar jamás debido al accidente		
		02	Menos de un día de baja o ningún día de baja		
		03	Como mínimo un día, pero menos de cuatro		
		04	Como mínimo cuatro días, pero menos de dos semanas		

			05	Como mínimo dos semanas, pero menos de un mes		
			06	Como mínimo un mes, pero menos de tres		
			07	Como mínimo tres meses, pero menos de seis		
			08	Como mínimo seis meses, pero menos de nueve		
			09	Entre nueve y doce meses		
			En blanco	No consta		
			99	No aplicable		
HPRO BNUM	Número de problemas de salud	0	Ninguno	$15 \leq AGE \leq 74$ y [EMPSTA T = 1 o (EMPSTA	Personas de entre 15	
		1	Uno			
		2	Dos o más			

			relacionados con el trabajo durante los últimos doce meses	En blanco 9	No consta No aplicable	T = 2 y EXISTPR = 2, 3)]	y 74 años que actualmente tiene un empleo o que lo han tenido en el pasado	
	HPROBTYP	Tipo de problema de salud más grave relacionado con el trabajo	00	Problema óseo, articular o muscular que afecta principalmente al cuello, los hombros, los brazos o las manos	HPROBNUM = 1, 2	Personeas que han tenido al menos un problema de salud relacionado con el		

				01	Problema óseo, articular o muscular que afecta principalmente a las caderas, las rodillas, las piernas o los pies	trabajo en los últimos doce meses		
				02	Problema óseo, articular o muscular que afecta principalmente a la espalda			
				03	Problema respiratorio o pulmonar			
				04	Problema cutáneo			
				05	Problema auditivo			
				06	Estrés, depresión o ansiedad			

			07	Dolor de cabeza o fatiga ocular		
			08	Cardiopatía, infarto de miocardio u otro problema del sistema circulatorio		
			09	Enfermedad infecciosa (vímica, bacteriana o de otro tipo)		
			10	Problema gástrico, hepático, renal o digestivo		
			11	Otro tipo de problema de salud		
			En blanco	No consta		
			99	No aplicable		
	HPROBLIM	Problema de salud que limite	0	No	HPROBN UM = 1, 2	Pers nas que han tenid
			1	Sí, hasta cierto punto		

	las actividades diarias	2	Sí, considerablemente		o al menos un problema de salud relacionado con el trabajo en los últimos doce meses
		En blanco	No consta		
		9	No aplicable		
HPROBJOB	Empleo vinculado al problema de salud	1	Principal empleo actual	HPROBNUM = 1, 2	Personas que han tenido al menos un problema de salud relacionado con el trabajo en los últimos doce meses
		2	Segundo empleo actual		
		3	Último empleo (solo para las personas desempleadas)		
		4	Otro empleo actual o anterior		
		En blanco	No consta		
		9	No aplicable		

HPRO BBRK	Duración de la baja laboral por el problema de salud relacionado con el trabajo	00	Sigue sin trabajar porque no se ha recuperado aún del problema de salud, pero espera volver a trabajar más adelante	HPROBN UM = 1, 2	Personas que han tenido o al menos un problema de salud relacionado con el trabajo en los últimos doce meses
		01	No espera volver a trabajar jamás debido a este problema de salud		
		02	Menos de un día de baja o ningún día de baja		
		03	Como mínimo un día, pero menos de cuatro		
		04	Como mínimo cuatro días, pero menos de dos semanas		

				05	Como mínimo dos semanas, pero menos de un mes				
				06	Como mínimo un mes, pero menos de tres				
				07	Como mínimo tres meses, pero menos de seis				
				08	Como mínimo seis meses, pero menos de nueve				
				09	Entre nueve y doce meses				
				En blan co	No consta				
				99	No aplicable				

		PHYS RISK	Exposi ción a factores de riesgo para la salud física	01	Sí, principal mente a posicione s extenuant es o dolorosas	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y $\text{EMPSTAT} = 1$	Perso nas de entre 15 y 74 años que actua lment e tiene n un empl eo		
				02	Sí, principal mente a movimie ntos repetitivo s de las manos o de los brazos				
				03	Sí, principal mente a la manipula ción de cargas pesadas				
				04	Sí, principal mente al ruido				
				05	Sí, principal mente a vibracion es fuertes				

06	Sí, principal mente a sustancia s químicas, polvo, humos o gases
07	Sí, principal mente a actividad es que requieren una fuerte concentra ción visual
08	Sí, principal mente a resbalone s, tropiezos y caídas
09	Sí, principal mente al uso de máquinas o herramie ntas manuales (excepto vehículos)

				10	Sí, principal mente al uso de vehículos (durante el trabajo; se excluye el trabajo a y desde el trabajo)			
				11	Sí, principal mente a otro factor de riesgo important e para la salud física			
				00	No hay un factor de riesgo important e para la salud física			
				En blan co	No consta			
				99	No aplicable			

		MENT RISK	Exposi ción a factores de riesgo para el bienest ar mental	1	Sí, principal mente a fuertes presiones de plazos o a sobrecarg a de trabajo	$15 \leq \text{AGE} \leq 74$ y $\text{EMPSTAT} = 1$	Perso nas de entre 15 y 74 años que actua lment e tiene n un empl eo		
				2	Sí, principal mente a la violencia o amenaza de violencia				
				3	Sí, principal mente al acoso o a la intimidac ión				
				4	Sí, principal mente a la falta de comunica ción o cooperaci ón en la organizac ión				

5	Sí, principal mente a la relación con clientes, pacientes y alumnos difíciles
6	Sí, principal mente debido a la insegurid ad laboral
7	Sí, principal mente a una falta de autonomí a o falta de influenci a sobre el ritmo de trabajo o los procesos de trabajo

				8	Sí, principal mente a otro factor de riesgo important e para el bienestar mental			
				0	No hay un factor de riesgo important e para el bienestar mental			
				En blan co	No consta			
				9	No aplicable			

2. Decisión (UE) 2025/2133 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de octubre de 2025, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica (EGF/2025/001 BE/ BelGaN)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2025/2133/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2025/2133

20.10.2025

DECISIÓN (UE) 2025/2133 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 8 de octubre de 2025

relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Bélgica (EGF/2025/001 BE/BelGaN)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

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

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1 El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos) (FEAG) tiene por objeto expresar la solidaridad de la Unión y promover un empleo digno y sostenible en la Unión, apoyando a los trabajadores despedidos y a los trabajadores por cuenta propia que han cesado en su actividad en caso de reestructuraciones importantes y ayudando a dichos trabajadores a recuperar un empleo digno y sostenible lo antes posible.
- (2 El FEAG no puede rebasar un importe anual máximo de 30 000 000 EUR (a) precios de 2018), de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo ⁽³⁾, modificado por el Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo ⁽⁴⁾, y en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2021/691.
- (3 El 21 de febrero de 2025, Bélgica presentó una solicitud para movilizar el FEAG,) de conformidad con el artículo 8, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/691, en relación con los despidos de trabajadores en BelGaN BV, en Bélgica. La solicitud se completó con información adicional aportada de conformidad con el artículo 8, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691. Teniendo en cuenta la evaluación realizada por la Comisión en la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la movilización ⁽⁵⁾, se considera que dicha solicitud cumple las condiciones para que se conceda una contribución financiera del FEAG con arreglo a lo establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2021/691.

(4) Procede, por tanto, movilizar el FEAG para asignar una contribución financiera por) un importe de 931 690 EUR en respuesta a la solicitud presentada por Bélgica.

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

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

En el marco del presupuesto general de la Unión para el ejercicio financiero 2025, se movilizará el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos con el fin de proporcionar la cantidad de 931 690 EUR en créditos de compromiso y de pago.

Artículo 2

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

Será aplicable a partir del 8 de octubre de 2025.

Hecho en Estrasburgo, el 8 de octubre de 2025.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo

La Presidenta

M. BJERRE

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

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

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

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

⁽⁵⁾ COM(2025) 157.

3. Documento L_202502135

Decisión (UE) 2025/2135 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 8 de octubre de 2025, relativa a la movilización del Fondo

Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Alemania (EGF/2025/002 DE/Goodyear 2)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/dec/2025/2135/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2025/2135

20.10.2025

DECISIÓN (UE) 2025/2135 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 8 de octubre de 2025

relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de Alemania (EGF/2025/002 DE/Goodyear 2)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

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

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

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

- (1 El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos) (FEAG) tiene por objeto expresar la solidaridad de la Unión y promover un empleo digno y sostenible en la Unión, apoyando a los trabajadores despedidos y a los trabajadores por cuenta propia que han cesado en su actividad en caso de reestructuraciones importantes y ayudando a dichos trabajadores a recuperar un empleo digno y sostenible lo antes posible.

- (2 El FEAG no puede rebasar un importe anual máximo de 30 000 000 EUR (a) precios de 2018), de acuerdo con lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo ⁽³⁾, modificado por el Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo ⁽⁴⁾, y en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2021/691.
- (3 El 10 de marzo de 2025, Alemania presentó una solicitud de movilización del) FEAG, de conformidad con el artículo 8, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/691, en relación con los despidos de trabajadores en Goodyear (Goodyear Germany GmbH), perteneciente al sector económico clasificado en la división 22 (Fabricación de productos de caucho y plásticos) de la nomenclatura estadística de actividades económicas en la Comunidad Europea (NACE) Rev. 2, y situada en las regiones de nivel 2 de la nomenclatura común de unidades territoriales estadísticas (NUTS) de Kassel (DE73) y Darmstadt (DE71), en Alemania. La solicitud se completó con información adicional aportada de conformidad con el artículo 8, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691. Teniendo en cuenta la evaluación realizada por la Comisión en la propuesta de Decisión del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la movilización ⁽⁵⁾, se considera que dicha solicitud cumple las condiciones para que se conceda una contribución financiera del FEAG con arreglo a lo establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2021/691.
- (4 Procede, por tanto, movilizar el FEAG para asignar una contribución financiera por) un importe de 3 085 166 EUR en respuesta a la solicitud presentada por Alemania.
- (5 Con el fin de reducir al mínimo el tiempo necesario para movilizar el FEAG, la) presente Decisión debe aplicarse a partir de la fecha de su adopción.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

En el marco del presupuesto general de la Unión para el ejercicio financiero 2025, se movilizará el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos con el fin de proporcionar la cantidad de 3 085 166 EUR en créditos de compromiso y de pago.

Artículo 2

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

Será aplicable a partir del 8 de octubre de 2025.

Hecho en Estrasburgo, el 8 de octubre de 2025.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo

-
- (¹) DO L 153 de 3.5.2021, p. 48, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2021/691/oj>.
- (²) DO L 433 I de 22.12.2020, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2020/1222/oj.
- (³) Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 ([DO L 433 I de 22.12.2020, p. 11](http://data.europa.eu/eli/reg/2020/2093/oj), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2020/2093/oj>).
- (⁴) Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 ([DO L, 2024/765, 29.2.2024](http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj), ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj>).
- (⁵) COM(2025) 302.

4. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo El papel de los sindicatos en la mejora de la productividad (Dictamen de iniciativa) (C/2025/5139)

Ponente: Philip VON BROCKDORFF

Decisión de la Asamblea 27.2.2025

**Base jurídica Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente Unión Económica y Monetaria y
Cohesión Económica y Social Aprobado en sección 4.7.2025
Aprobado en el pleno 16.7.2025 Pleno no 598**

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) recomienda encarecidamente realizar inversiones productivas en capital, tecnología y capital humano, lo que a su vez contribuiría a impulsar la productividad laboral. Estas inversiones favorecerían un mayor crecimiento de la productividad y, con el tiempo, igualarían los niveles de productividad de los Estados Unidos. Dicho esto, el CESE reconoce que la mayoría de las empresas de la UE son pymes con una representación sindical limitada. El CESE aboga por que se facilite apoyo gubernamental, como asesoramiento estratégico y apoyo para el desarrollo de capacidades, a fin de impulsar la productividad de las pymes.

1.2. Los sindicatos desempeñan un papel importante en la productividad laboral a través de los mecanismos a los que solo ellos pueden contribuir, a saber, la negociación colectiva o los acuerdos sectoriales, y específicamente mediante la facilitación de la innovación en el lugar de trabajo, lo que a su vez podría mejorar la productividad laboral.

A este respecto, el CESE considera que la negociación colectiva y el diálogo social podrían ampliarse de tal manera que abarquen el diseño de nuevos modelos de trabajo

que impulsen la innovación, como las estructuras de equipos colaborativos, la flexibilidad de la jornada laboral y las iniciativas de liderazgo compartido.

1.3. El CESE considera que los sindicatos podrían participar en el establecimiento de valores de referencia para la productividad e indicadores de rendimiento sectoriales. Su aportación garantiza que los parámetros fijados reflejen el trabajo de calidad, la innovación y unas prácticas empresariales sostenibles, en lugar de limitarse a la reducción de los costes a corto plazo.

1.4. El CESE anima a que se refuerce la voz de los trabajadores en el lugar de trabajo sobre la base del intercambio de información y la consulta efectiva a estos de acuerdo con la legislación y las prácticas nacionales, sin que ello afecte a la capacidad de decisión de las empresas. Si bien la cogestión o la participación de los representantes de los trabajadores en las estructuras de gobierno de las empresas funciona en algunos países de la UE y podría servir de modelo para otros, debe preservarse la gestión responsable de los órganos de dirección de las empresas, incluidas las pymes.

1.5. El CESE pone de relieve el papel de los comités de empresa, que tienen el potencial de contribuir a lograr un mayor grado de satisfacción laboral, unos salarios más elevados y una mayor estabilidad laboral en comparación con las empresas que no cuentan con ellos.

1.6. Además de apoyar la productividad de modo que los trabajadores puedan contribuir a la toma de decisiones en el lugar de trabajo, ofreciéndoles la información necesaria y consultas efectivas, los sindicatos también pueden mejorar los resultados empresariales ayudando a las empresas a mantener a los trabajadores experimentados, que podrían ser más productivos. De esta manera, se promueve la estabilidad necesaria para realizar inversiones en el capital humano específico de la empresa e impartir la formación que se requiere para impulsar la productividad.

1.7. Los sindicatos también podrían contribuir a reducir los elevados niveles de absentismo que puedan existir, ya que estos representan un coste significativo para las empresas y las finanzas públicas. Además, pueden ayudar a abordar las causas profundas de este fenómeno mediante la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo.

1.8. El CESE considera que la negociación colectiva puede contribuir a la productividad mediante la promoción de un entorno de trabajo positivo y favorable, el reconocimiento del valor de los trabajadores y el fomento de la colaboración y la innovación, en particular la aplicación de métodos digitales centrados en los trabajadores y la utilización de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo.

1.9. El CESE también recomienda una mayor colaboración entre los sindicatos y las empresas para diseñar de manera conjunta y ejecutar programas de formación continua y mejora de las capacidades, en particular en los sectores en proceso de transformación tecnológica.

1.10. Los sindicatos también podrían desempeñar un papel de apoyo en los programas que fomenten la movilidad voluntaria de los trabajadores desempleados a regiones con escasez de mano de obra, en particular mediante acuerdos de movilidad, ayudas a la vivienda y el reconocimiento de las cualificaciones, garantizando al mismo tiempo unas condiciones de trabajo justas.

1.11. El CESE reafirma que el diálogo social y la negociación colectiva pueden contribuir al aumento de la productividad y los salarios mediante la participación y la colaboración de los sindicatos, de acuerdo con las normas y prácticas nacionales. Además, el proceso de negociación colectiva también podría tener en cuenta el modo en que las inversiones productivas y las nuevas tecnologías afectan a los trabajadores en el lugar de trabajo.

1.12. Por último, el CESE destaca que el objetivo de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados es mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión y fomentar la negociación colectiva en la fijación de salarios.

2. Observaciones generales

2.1. Los informes Draghi y Letta concluyen, entre otras cosas, que la UE está perdiendo su ventaja competitiva en comparación con los Estados Unidos y China. Esto se debe a diversos motivos, si bien el aumento de los costes, entre los que se incluyen los salarios, es una de las principales causas. La evolución de los salarios desde 2022 se ha visto condicionada en gran medida por la inflación y un clima económico cada vez más hostil. El repunte de la inflación que se produjo en 2022 como consecuencia de los elevados precios de la energía y los alimentos provocó un retraso en el aumento de los salarios nominales, lo que se tradujo en una disminución significativa de los salarios reales y el poder adquisitivo de los hogares .

2.2. El aumento de los salarios nominales observado en la UE durante los dos últimos años ha servido en parte para compensar el incremento de los precios. El incremento de la remuneración nominal por empleado alcanzó el 6,1 % en 2023, pero se ralentizó en 2024. En el primer trimestre de 2024 alcanzó el 5,6 % interanual, pero el aumento siguió ralentizándose en los siguientes trimestres de 2024 a medida que se redujo la inflación .

2.3. El aumento de los salarios negociados ha sido uno de los principales motores de esta dinámica salarial y, como se esperaba, este incremento era necesario para compensar las pérdidas de poder adquisitivo, tal como se explica en el punto 2.1 supra. Los salarios negociados son, por supuesto, el resultado de la negociación salarial y de los acuerdos alcanzados entre empresarios y sindicatos. Según las previsiones económicas europeas de otoño de 2024 de la Comisión Europea, se espera que la remuneración nominal por empleado crezca un 3,5 % en 2025. Esta cifra es superior al aumento medio de alrededor del 1,8 % registrado entre 2013 y 2019 y refleja las demandas legítimas de los sindicatos de que se compensen las elevadas tasas de inflación observadas en 2022 y 2023 . El crecimiento previsto para 2025 es considerablemente inferior a los niveles de 2023 (6,1 %), debido a la desaceleración de la inflación y a un entorno económico enormemente difícil.

2.4. Cabe señalar que, a pesar del fuerte crecimiento de los salarios nominales observado en 2023, y teniendo en cuenta la existencia de diferencias considerables entre los Estados miembros, en 2024 los salarios reales medios se situaron un 1,1 % por debajo de los niveles anteriores a la pandemia. La diferencia porcentual entre los cambios en los salarios reales respecto de los niveles anteriores a la pandemia (2019) resultó especialmente significativa en Italia, Grecia (que registró un bajo crecimiento de los salarios nominales), Chequia (que se enfrentó a una inflación muy elevada), Alemania, Francia y Finlandia . Se prevé que en 2025 se produzca una convergencia

entre el crecimiento de los salarios nominales y el de los salarios reales, lo que implica que la remuneración de los trabajadores debería tener en cuenta las subidas de precios provocadas por la inflación.

2.5. En la UE, la parte del PIB correspondiente a los salarios se elevó al 58,9 % en 2004 y alcanzó un máximo del 60 % en 2009. Esta proporción se redujo al 57 % en 2021, lo que representa la cifra más baja registrada desde 2004 . Así lo corrobora la Comisión en su revisión anual de 2024 sobre la evolución del mercado laboral y de los salarios en Europa (Labour market and wage developments in Europe, Annual Review 2024) , donde se concluye que, en un contexto de fluctuaciones cíclicas, en las dos últimas décadas ha disminuido la parte correspondiente a los salarios (aunque no en gran medida). La parte correspondiente a los salarios es la parte de la renta nacional que se asigna a los trabajadores a modo de retribución. Este descenso se debe probablemente a las fluctuaciones cíclicas que afectan a las economías de la UE y obedece a que los salarios y el empleo tardan tiempo en ajustarse a estas fluctuaciones debido a la rigidez de los mercados de trabajo. La parte correspondiente a los salarios tiende a aumentar durante las recesiones y disminuye durante las recuperaciones. Prueba de ello es lo que ocurrió durante la Gran Recesión de 2009 y durante la crisis económica de 2020 tras la pandemia de COVID-19.

2.6. También es importante examinar la correlación entre la dinámica salarial prevista y las presiones inflacionistas a corto plazo. Según la Comisión, la dinámica salarial no ha provocado presiones inflacionistas. Dicho lo cual, la competitividad sigue siendo motivo de preocupación en algunos Estados miembros, incluidos los de Europa Central y Oriental, que exigen una evaluación a nivel micro de la incidencia de los aumentos salariales en la competitividad. Por supuesto, no puede descartarse que las empresas ajusten los precios para cubrir una parte de las recientes subidas salariales. Sin embargo, tal como ocurrió en los peores momentos de la crisis energética, las empresas registraron mayores beneficios unitarios, que tuvieron un efecto amortiguador y absorbieron toda presión inflacionista derivada de los aumentos salariales. Los beneficios empresariales aumentaron sustancialmente en algunos sectores debido a la crisis energética, pasando del 51,3 % del PIB en 2021 al 53,2 % en 2022 . Sin embargo, empezaron a disminuir en 2023 y se prevé que sigan haciéndolo durante 2024, aunque seguirán siendo elevados.

2.7. Por último, si se analiza la competitividad de costes, que se mide habitualmente como coste laboral unitario (CLU), es decir, la relación entre la remuneración nominal y la productividad, y se establecen comparaciones con los Estados Unidos, se observa que el CLU ha aumentado en la UE prácticamente al mismo ritmo que en los Estados Unidos, entre el 15 y el 17 %. Por lo que se refiere a la competitividad, el problema no es necesariamente el coste, parte del cual corresponde a la mano de obra, sino que la productividad haya aumentado a un ritmo más lento en la UE en comparación con los Estados Unidos (0,7 % en la UE entre 2019 y 2023, frente al 6,4 % en los Estados Unidos). Por otra parte, el crecimiento de la remuneración nominal se situó en el 15,9 % en la UE entre 2019 y 2023, en comparación con el 20,5 % en los Estados Unidos.

3. Observaciones y recomendaciones generales

3.1. Para que la productividad aumente en la UE al menos al mismo ritmo que en los Estados Unidos, tal como se indica en el punto 2.5 supra, la UE debe realizar ingentes

inversiones en capital, tecnología y capital humano. Además, debe trabajarse con miras a fomentar la productividad laboral, impulsada en gran medida por la inversión en capital, progreso tecnológico y capital humano. Aunque se prevé que la productividad laboral siga siendo estructuralmente baja, situándose en el 0,9 % en 2025, reforzar la productividad podría ofrecer un mayor margen para aumentar los salarios de forma sostenible en la UE (mediante una mejora de la productividad laboral). Tal como se desprende de los datos presentados en la sección 2, la productividad y los salarios pueden aumentar al mismo tiempo sin que ello repercuta negativamente en la competitividad.

3.2. Así lo demuestra el estudio de Genz et al. (2019), que constató que, en Alemania, la inversión de las empresas en tecnologías digitales ha repercutido positivamente en los salarios de los trabajadores, tanto en la fabricación que requiere un alto nivel de conocimientos (por ejemplo, fabricantes de automóviles y máquinas), como en aquellos servicios que no lo requieren (por ejemplo, mayoristas y restaurantes). Las inversiones de las empresas son el principal estímulo de la productividad laboral. Si las empresas no invierten lo suficiente en innovación de productos o en una mayor productividad, no podrán ascender en la cadena de valor ni seguir siendo competitivas.

3.3. Los Gobiernos desempeñan un papel clave a la hora de impulsar la productividad, a través del gasto público en tecnología, capital físico y capital humano, y también mediante sistemas de apoyo destinados a aumentar la productividad en las pymes cuya representación sindical es limitada.

Por otra parte, los sindicatos desempeñan un papel importante en la productividad laboral mediante los mecanismos a los que solo ellos pueden contribuir, a saber, la negociación colectiva o los acuerdos sectoriales que abarcan otros aspectos clave además de las negociaciones salariales. También pueden influir en la orientación de las políticas hacia actividades económicas con un mayor valor añadido.

Además, los sindicatos, por el modo en que están concebidos, aúnan el poder de trabajadores individuales gracias a la negociación colectiva y la acción colectiva. De este modo, podrían configurar la dinámica del mercado laboral en apoyo de la competitividad de los mercados. A través de las negociaciones, los sindicatos pueden respaldar las estrategias empresariales armonizando los intereses de las empresas y los trabajadores, en particular al facilitar la innovación en el lugar de trabajo, lo que a su vez podría fomentar la productividad laboral.

A este respecto, el CESE considera que el diálogo social podría extenderse al diseño de nuevos modelos de trabajo que impulsen la innovación, como las estructuras de equipos colaborativos, la flexibilidad de la jornada laboral y las iniciativas de liderazgo compartido. Los sindicatos podrían abogar por una experimentación inclusiva con este tipo de modelos.

3.4. El CESE considera que los sindicatos podrían participar en el establecimiento de valores de referencia para la productividad e indicadores de rendimiento sectoriales. Su aportación garantiza que los parámetros fijados reflejen el trabajo de calidad, la innovación y unas prácticas empresariales sostenibles, en lugar de limitarse a la reducción de los costes a corto plazo. Un marco para la evaluación comparativa de la productividad podría incluir aspectos como el rendimiento de la formación impartida y la producción por hora de trabajo en cada sector.

3.5. Cuanto más alto se hace oír la voz de los trabajadores en el lugar de trabajo, gracias a su participación en la gestión de las empresas , menor suele ser la rotación del personal, lo que reduce los costes asociados para las empresas, al tiempo que se garantiza que los trabajadores reciben una remuneración acorde con el valor que aportan. A través de la negociación colectiva se pueden corregir los fallos de mercado, revertir la desigualdad de ingresos y apoyar el crecimiento económico.

3.6. Algunas investigaciones concluyen que el vínculo positivo que existe entre la productividad, por una parte, y la posibilidad de que los trabajadores expresen su opinión, por otra, es más pronunciado cuando los empleados participan directamente en las decisiones de la empresa . Las contribuciones de los trabajadores en la toma de decisiones puede tener un impacto significativo y positivo en la productividad de las empresas. Esto también parece ser el caso cuando los trabajadores expresan sus puntos de vista a través de otros cauces, por ejemplo mediante alguna forma de copropiedad que permita alinear sus intereses con los de las empresas. Reavivar el interés por el poder que tiene la representación de los trabajadores, a través del intercambio de información y la consulta efectiva a estos, podría llevar a las empresas a aumentar su producción y promover al mismo tiempo los intereses de los trabajadores.

3.7. Los comités de empresa desempeñan una función igual de importante. Según un estudio de Eurofound , los empleados de las empresas que cuentan con comités de empresa muestran una mayor satisfacción laboral, perciben salarios más elevados y disfrutan de una mayor estabilidad laboral que el personal de empresas que no disponen de este tipo de estructuras. Estas conclusiones pueden utilizarse como un argumento de peso a favor del modelo social europeo, en el que la participación representativa de los trabajadores, la asociación social y unas condiciones de trabajo estrictas desempeñan un papel crucial.

3.8. Además de apoyar la productividad de modo que los trabajadores puedan participar en la toma de decisiones en el lugar de trabajo, los sindicatos también pueden mejorar los resultados empresariales ayudando a las empresas a retener a los trabajadores experimentados que podrían ser más productivos. Es menos probable que un trabajador sindicalizado abandone su puesto de trabajo. A su vez, esto promueve la estabilidad necesaria para realizar inversiones en el capital humano específico de la empresa e impartir la formación que se requiere para impulsar la productividad.

3.9. Los sindicatos también podrían contribuir a reducir los elevados niveles de absentismo que puedan existir , ya que estos representan un coste significativo para las empresas y las finanzas públicas. Además, pueden ayudar a abordar las causas profundas de este fenómeno mediante la negociación colectiva y la cooperación en el lugar de trabajo.

3.10. La negociación colectiva puede contribuir a la productividad mediante la promoción de un entorno de trabajo positivo y favorable, el reconocimiento del valor de los trabajadores y el fomento de la colaboración y la innovación, en particular la aplicación de métodos digitales centrados en los trabajadores y la utilización de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo. Todo esto es sumamente importante, especialmente en un entorno económico muy difícil.

3.11. El CESE también recomienda una mayor colaboración entre los sindicatos y las empresas para diseñar de manera conjunta y ejecutar programas de formación continua y mejora de las capacidades, en particular en los sectores en proceso de transformación tecnológica. Su participación garantiza la adecuación de las capacidades de los trabajadores a las necesidades de las empresas y a las tendencias del mercado laboral. Esto también reviste interés en un mercado laboral caracterizado por el envejecimiento de la mano de obra. La migración legal forma parte de la solución para hacer frente a la escasez de mano de obra, colmar el déficit de capacidades e impulsar el crecimiento económico, pero deben garantizarse unas condiciones de trabajo adecuadas en todos los Estados miembros.

3.12. Los sindicatos también podrían desempeñar un papel de apoyo en los programas que fomenten la movilidad voluntaria de los trabajadores desempleados a regiones con escasez de mano de obra, en particular mediante acuerdos de movilidad, ayudas a la vivienda y el reconocimiento de las cualificaciones, garantizando al mismo tiempo unas condiciones de trabajo justas.

3.13. Es un hecho ampliamente reconocido que los sindicatos tienen un impacto positivo y significativo en los salarios. En particular, la afiliación sindical es elevada entre los trabajadores con un menor nivel de educación formal. Esto ayuda a impulsar la actividad económica, ya que los trabajadores con ingresos más bajos tienden a dedicar una mayor proporción de sus ingresos al consumo. Además de tener una incidencia positiva dentro de las empresas, por ejemplo una mayor productividad y una menor rotación del personal, este efecto macroeconómico también beneficia en última instancia a las propias empresas, ya que pueden sacar provecho de las ganancias de productividad y de un mayor crecimiento económico. En lugar de considerar que existe una incompatibilidad intrínseca entre los intereses de los trabajadores y los de las empresas, su alineación a través del proceso de negociación colectiva puede mejorar los resultados de las empresas y beneficiar a la economía en general. El CESE reafirma que el diálogo social y la negociación colectiva pueden contribuir al aumento de la productividad y los salarios mediante la participación y la colaboración de los sindicatos. Además, el proceso de negociación colectiva también podría tener en cuenta el modo en que las inversiones productivas y las nuevas tecnologías repercuten en los trabajadores, la formación y el desarrollo de sus capacidades, la evolución de la industria, la lucha contra el absentismo, la calidad de vida y las condiciones generales de trabajo.

3.14. Por último, el CESE destaca que el objetivo de la Directiva sobre unos salarios mínimos adecuados es mejorar las condiciones de vida y de trabajo en la Unión y fomentar la negociación colectiva en la fijación de salarios. Tal como se ha mencionado anteriormente, una negociación colectiva que se ajuste a las estrategias empresariales puede ayudar a mejorar la productividad laboral y facilitar la innovación en el lugar de trabajo. También puede respaldar el reciclaje profesional de los trabajadores, en particular los de más edad, y aumentar su productividad. Bruselas, 16 de julio de 2025. El Presidente del Comité Económico y Social Europeo Oliver RÖPKE DO C de 28.10.2025

5. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo Abordar las desigualdades en el acceso a la asistencia sanitaria (Dictamen de iniciativa) (C/2025/5142)

Ponente: Pietro Vittorio BARBIERI Asesor Carlo GIACOBINI (por el ponente)

Decisión de la Asamblea 23.1.2025

Base jurídica Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno (Dictamen de iniciativa)

Sección competente Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía

Aprobado en sección 27.6.2025 Aprobado en el pleno 16.6.2025

Pleno n.o 598

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) subraya la urgente necesidad de abordar el aumento de las desigualdades en el acceso a la asistencia sanitaria dentro de la UE, agravadas por la actual crisis del coste de la vida, los efectos de la elevada inflación y el riesgo de pobreza.

1.2. El CESE señala que las dificultades económicas limitan el acceso a la asistencia sanitaria y repercuten de manera desproporcionada en los segmentos más vulnerables de la población, en particular en las personas con discapacidad, la infancia y las personas mayores. Por consiguiente, es necesario aplicar medidas para reducir o compensar los costes de la atención sanitaria y de los cuidados de larga duración que, con arreglo a las normativas nacionales, soportan las personas y familias con bajos ingresos.

1.3. El CESE reitera la importancia de garantizar y apoyar la aplicación efectiva de los principios 16 y 18 del pilar europeo de derechos sociales, en los que se consagra el derecho a acceder a una asistencia sanitaria oportuna de carácter preventivo y curativo y a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, un derecho que también debe contar con suficiente financiación pública.

1.4. El CESE considera que el derecho a la asistencia sanitaria es un derecho fundamental, que el acceso a la protección social está intrínsecamente ligado a las garantías de los derechos fundamentales y que debe garantizarse a través de una mayor transparencia de los derechos y prestaciones nacionales.

1.5. El CESE acoge con satisfacción las iniciativas y estrategias de la Unión Europea, como el programa UEproSalud y la Estrategia farmacéutica para Europa, destinadas a reforzar los sistemas sanitarios y a garantizar el acceso a los medicamentos, pero recomienda que se supervise su aplicación real y uniforme en la Unión, se revise la legislación farmacéutica y se persigan una cooperación en materia de políticas de precios y una mayor transparencia con el fin de mitigar los elevados costes de los medicamentos.

1.6. El CESE destaca la importancia de garantizar un marco más claro, eficaz y transparente para la prestación de asistencia sanitaria transfronteriza, que permita conciliar la cuestión de la subsidiariedad en el ámbito de una asistencia sanitaria basada

en las respectivas normativas correspondientes con la necesidad de disponer de procedimiento coherentes para los tratamientos transfronterizos.

1.7. El CESE recomienda promover iniciativas de apoyo al intercambio de buenas prácticas en materia de políticas sanitarias y de asistencia social inclusivas, en particular estudiando la posibilidad de desarrollar una nomenclatura básica común de los servicios sanitarios y sociales para superar las dificultades semánticas, facilitar la comparación y sentar las bases de análisis comunes, premisas para la elaboración de directrices compartidas.

1.8. El CESE subraya la necesidad de adoptar medidas más enérgicas para traducir principios y estrategias en resultados concretos, y vuelve a proponer, en particular, la puesta en marcha de una garantía asistencial europea para asegurar que todos los residentes en la Unión tengan un acceso permanente a unos servicios sanitarios y asistenciales asequibles y de calidad, abordar los déficits asistenciales y fomentar condiciones de trabajo dignas y oportunidades de formación.

1.9. El CESE recomienda: — supervisar la aplicación de los principios del pilar europeo de derechos sociales y responsabilizar a los Estados miembros; — garantizar una inversión adecuada en los sistemas públicos de asistencia sanitaria y que la financiación y las iniciativas de la UE se dirijan específicamente a reducir las barreras económicas para acceder a la asistencia sanitaria; — llevar a cabo investigaciones que permitan comprender las diferencias territoriales en cuanto a la eficacia de las políticas sanitarias; — elaborar directrices a escala de la UE para abordar barreras específicas de acceso, en particular las de carácter financiero, organizativo y discriminatorio; — fomentar la economía social y la innovación social para mejorar el acceso a la asistencia sanitaria.

1.10. El CESE está listo para contribuir activamente a la consecución de estos objetivos, haciendo partícipes a los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil.

2. Observaciones generales

2.1. La elevada inflación y la crisis del coste de la vida han erosionado el poder adquisitivo de los hogares de la UE y encarecido el coste de la vida en un 10 %. Ello dificulta la cobertura de los gastos básicos, incluida la asistencia sanitaria, debido tanto a los costes directos (copagos, medicamentos) e indirectos (transportes, pérdidas de salario) como a la escasez de personal sanitario formado. Los datos de Eurostat de 2023 muestran que un 3,8 % de la población de la UE tiene necesidades sanitarias sin cubrir. Para un 2,4 % de la población, los costes representan la principal causa, en particular en aquellos países donde el paciente debe abonar el precio de los tratamientos para posteriormente recibir un reembolso de la seguridad social. Esta circunstancia puede provocar retrasos en la búsqueda de tratamientos o la renuncia a aquellos que son necesarios, con consecuencias negativas a largo plazo para la salud.

2.2. Existe una clara correlación entre los niveles de renta y el acceso a la asistencia sanitaria. En 2023, el 2,2 % de las personas del quintil de renta más bajo declaró no haber podido satisfacer sus necesidades médicas debido al aumento de los costes, frente al 0,2 % de las personas del quintil de renta más alto. Ello pone de manifiesto que **los sistemas sanitarios no dispensan una protección adecuada a los sectores más vulnerables de la sociedad, situación que empeora todavía más debido a la**

inflación, lo que provoca retrasos en la prestación de asistencia sanitaria o la renuncia a esta .

2.3. Las personas con discapacidad se encuentran en una situación de especial vulnerabilidad. En efecto, en 2023, frente a un 18 % de personas sin discapacidad que corría el riesgo de sufrir pobreza o exclusión social, la proporción de personas con discapacidad que se encontraban en esta situación ascendía a un 28,8 %. Ello se debe a que han de sufragar costes adicionales como consecuencia de sus discapacidades. La crisis del coste de la vida exacerba estas desigualdades, socava el acceso de estas personas a la asistencia sanitaria y empeora su estado de salud.

2.4. La inflación también lastra los presupuestos de los sistemas sanitarios, y existe el riesgo de que los proveedores aumenten los precios o reduzcan la oferta de tratamientos públicos. Es fundamental que los Estados miembros elaboren estrategias a largo plazo para abordar los efectos de la inflación en los sistemas sanitarios y garantizar la calidad y accesibilidad de los servicios. De no hacerlo, la asequibilidad de estos se verá perjudicada .

2.5. En 2022, casi el 25 % de las personas en riesgo de pobreza en la UE declaró tener dificultades motoras moderadas o graves, y el 19 % declaró encontrar problemas para hacer frente a los gastos médicos. Estas estadísticas muestran que las personas en malas condiciones socioeconómicas se ven afectadas de manera desproporcionada por problemas de salud y se enfrentan a mayores obstáculos financieros para obtener la asistencia necesaria .

2.6. La situación varía considerablemente de un Estado miembro a otro. En 2022, la proporción de personas en riesgo de pobreza con dificultades para hacer frente a los gastos médicos oscilaba entre el 43 % (en Bulgaria) y el 3,4 % (en Estonia). Estas disparidades ponen de relieve el papel crucial que desempeñan las políticas y los sistemas sanitarios nacionales a la hora de mitigar o exacerbar el impacto de la pobreza en el acceso a la asistencia sanitaria .

3. Principios y orientaciones

3.1. El principio 16 del pilar europeo de derechos sociales establece que toda persona tiene derecho a un acceso oportuno a asistencia sanitaria asequible, de carácter preventivo y curativo y de buena calidad. Es decir, los costes y las listas de espera no deben obstaculizar el acceso a la asistencia sanitaria; este principio sienta las bases de las políticas sanitarias a escala nacional y de la UE.

3.2. El principio 18 del pilar europeo garantiza el derecho a cuidados de larga duración asequibles y de buena calidad, en particular en el hogar y la comunidad. Estos servicios, cuyos costes deben poder sufragarse con financiación pública adecuada, prestan el apoyo intensivo que necesitan las personas con discapacidad, enfermedades crónicas, o en situación de vulnerabilidad, para realizar tareas cotidianas.

3.3. El programa UEproSalud (2021-2027), que aspira a crear sistemas sanitarios más sólidos, resilientes y accesibles, presta apoyo financiero al sector sanitario y contribuye a abordar los retos sanitarios a largo plazo. El programa demuestra el compromiso de la UE de invertir en los sistemas sanitarios, así como de mejorar la accesibilidad a estos .

3.4. Los principales objetivos de la Estrategia farmacéutica para Europa son garantizar el acceso a medicamentos asequibles, por un lado, y la sostenibilidad financiera de los

sistemas sanitarios, por el otro. La Estrategia reconoce el creciente reto que plantea el elevado precio de los medicamentos, por lo que propone, entre otras medidas, revisar la legislación farmacéutica y perseguir una cooperación en materia de políticas de precios y una mayor transparencia con el fin de mitigar los elevados costes de los medicamentos

3.5. La Recomendación del Consejo sobre el acceso a cuidados de larga duración de alta calidad asequibles (2022) aborda la idoneidad y calidad de los servicios de cuidados de larga duración, pero, por su carácter jurídico, no establece una definición común de dichos servicios. Incluso en ámbitos específicos como los cuidados de larga duración, en los que se plantean cuestiones transfronterizas como la movilidad laboral, la atención sigue centrándose en la calidad y la asequibilidad. Ello se debe al reparto de competencias y a las diferencias en la forma en que se organizan y prestan los cuidados de larga duración en los Estados miembros, aspectos en los que inciden factores culturales y demográficos. No obstante, **el CESE señala que, a los efectos de la Recomendación, por «cuidados de larga duración» se entiende «una gama de servicios y asistencia para las personas que, debido a su fragilidad, discapacidad o enfermedad, mentales o físicas, durante un largo período, dependen de apoyo para llevar a cabo actividades de la vida diaria o necesitan determinados cuidados de enfermería permanentes.** Las actividades de la vida diaria para las que se necesita apoyo pueden ser las actividades de cuidado personal que debe llevar a cabo una persona diariamente, a saber actividades de la vida diaria como bañarse, vestirse, alimentarse, acostarse y levantarse de la cama, sentarse y levantarse de una silla, desplazarse, utilizar el retrete y controlar las funciones urinarias e intestinales o pueden estar relacionadas con la vida independiente, a saber actividades instrumentales de la vida diaria como la preparación de comidas, la gestión del dinero, la compra de alimentos o artículos personales, la realización de labores domésticas ligeras o pesadas y el uso del teléfono)»

3.6. El Dictamen del CESE sobre la «Estrategia de personal sanitario y asistencia para el futuro de Europa» propone una garantía asistencial europea con objeto de asegurar que todos los residentes en la Unión tengan acceso a unos servicios sanitarios y asistenciales asequibles y de calidad, abordando los déficits asistenciales y fomentando condiciones de trabajo dignas.

3.7. El Dictamen del CESE «Luchar contra la pobreza y la exclusión social: aprovechar el poder de la economía social y las innovaciones socioeconómicas» destaca la interrelación entre la lucha contra la pobreza y el acceso a la asistencia sanitaria y subraya la necesidad de soluciones integradas. **Abordar la pobreza y el riesgo de caer en ella es un requisito previo para garantizar un acceso equitativo a servicios como la asistencia sanitaria ..**

3.8. El Dictamen del CESE «Crear una iniciativa emblemática europea en favor de la salud» solicita la creación de una iniciativa fundada sobre los principios de universalidad, calidad, accesibilidad, solidaridad e inclusividad, proponiendo la creación de una garantía de cuidados y salud europea.

3.9. El Dictamen del CESE sobre la «Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza» valora positivamente el objetivo de instaurar un marco claro para la prestación de asistencia sanitaria transfronteriza. No

obstante, subraya la necesidad de conciliar la cuestión de la subsidiariedad con la exigencia de procedimientos coherentes y con la integración de una carta europea de los derechos de los pacientes en las legislaciones nacionales. La Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo se adoptó teniendo en cuenta una serie de dictámenes institucionales, entre ellos el que en su día emitió el CESE.

3.10. La Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo (PE-CONS 49/24) , por la que se establecen la Tarjeta Europea de Discapacidad y la Tarjeta Europea de Estacionamiento para personas con discapacidad, prevé la portabilidad del «derecho a servicios específicos sobre la base de una situación de discapacidad» en el Estado miembro al que viajen o que visiten, denominándolo «asistencia personal».

4. Conocer y abordar las desigualdades

4.1. Es fundamental supervisar la aplicación de los principios 16 y 18 del pilar y exigir responsabilidades a los Estados miembros para que garanticen un acceso asequible a la salud y a los cuidados de larga duración. Esto requiere una financiación adecuada de la prestación de asistencia sanitaria pública y de las infraestructuras.

4.2. El fomento de la economía social y la innovación social podría ofrecer nuevos enfoques para mejorar el acceso a la asistencia sanitaria de los segmentos más vulnerables de la población. Debe garantizarse una inversión pública adecuada, aunque estudiar modelos alternativos de prestación y financiación de la asistencia sanitaria podría ayudar a superar los obstáculos tradicionales.

4.3. Los recursos financieros son un elemento clave para mejorar las infraestructuras y los servicios sanitarios. Es importante garantizar que la financiación y las iniciativas del programa UEproSalud (2021-2027) se dirijan a reducir las barreras económicas para acceder a la asistencia sanitaria y a soluciones que, a su vez, garanticen la sostenibilidad de esta.

4.4. Dadas las profundas diferencias territoriales, parece importante desarrollar la investigación para comprender sus causas y entender las razones por las que las políticas son más eficaces en algunos países, incluso en presencia de fenómenos similares de empobrecimiento.

4.5. Conviene promover el intercambio de buenas prácticas en materia de desarrollo y aplicación de políticas sanitarias y de asistencia social inclusivas. En este sentido, también debe estudiarse la posibilidad de elaborar una nomenclatura básica común de los servicios sanitarios y sociales para superar las dificultades semánticas, facilitar la comparación y sentar las bases de análisis comunes, premisas para la elaboración de directrices compartidas.

4.6. El modelo de referencia para lograr una nomenclatura uniforme y común podría ser la Red de Servicios Públicos de Empleo (Red de los SPE) de Europa, que promueve la comparación entre los diferentes países, determina buenas prácticas sobre la base de datos científicos y fomenta el aprendizaje mutuo entre los SPE europeos, al objeto de mejorar la eficiencia de los servicios públicos de empleo. Todos los Estados miembros de la UE, Noruega, Islandia y la Comisión Europea forman parte de esta red.

4.7. Conviene elaborar directrices o formular recomendaciones a escala de la UE para abordar barreras específicas de acceso, como las dificultades financieras, los obstáculos de carácter organizativo y discriminatorio y las circunstancias personales, y orientar a

los Estados miembros, con la colaboración de la Comisión, hacia la adopción de políticas que persigan los objetivos siguientes: — garantizar una inversión adecuada en los sistemas de salud pública para asegurar un acceso universal y asequible a una asistencia de calidad; — reforzar las redes de protección de la seguridad social, también los regímenes de renta mínima y las prestaciones por desempleo, para reducir la pobreza y el riesgo de caer en ella, que repercute en el acceso a los servicios sanitarios y de cuidados; — aplicar medidas para reducir o compensar los costes de la atención sanitaria y de los cuidados de larga duración que, con arreglo a las normativas nacionales, soportan las personas y los hogares con bajos ingresos; — mejorar la accesibilidad y la disponibilidad de los servicios sociales, entre ellos los de cuidados de larga duración, apoyo a la vivienda y atención a la infancia; DO C de 28.10.2025 ES
ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5142/oj> 5/6 — abordar los obstáculos para acceder a la asistencia sanitaria, como los largos tiempos de espera, la escasez de mano de obra y la falta de coordinación entre los distintos niveles de asistencia; y — poner en marcha programas específicos de sensibilización para que las capas vulnerables de la población conozcan la oferta de servicios sanitarios y sociales. 4.8. Para contribuir a estos objetivos, el CESE puede valerse de su condición de facilitador de procesos positivos implicando a la sociedad civil en el fomento de la reflexión y la investigación. Bruselas, 16 de julio de 2025. El Presidente del Comité Económico y Social Europeo Oliver RÖPKE

III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Asunto C-68/24: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 1 de agosto de 2025 – Comisión / Bélgica (Directiva conciliación de la vida familiar y la vida profesional) [Incumplimiento de Estado – Artículo 258 TFUE – Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores – Directiva (UE) 2019/1158 – Artículo 20, apartado 1 – Falta de transposición y de comunicación de las medidas de transposición – Artículo 260 TFUE, apartado 3 – Pretensión de condena al pago de una suma a tanto alzado – Criterios para determinar el importe de la sanción] C/2025/5183
ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5182/oj>

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 1 de agosto de 2025 –
Comisión / Bélgica (Directiva conciliación de la vida familiar y la vida
profesional)**

(Asunto C-68/24) [\(1\)](#)

**(Incumplimiento de Estado - Artículo 258 TFUE - Conciliación de la vida
familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores -
Directiva (UE) 2019/1158 - Artículo 20, apartado 1 - Falta de
transposición y de comunicación de las medidas de transposición -
Artículo 260 TFUE, apartado 3 - Pretensión de condena al pago de una
suma a tanto alzado - Criterios para determinar el importe de la sanción)**

(C/2025/5182)

Lengua de procedimiento: neerlandés

Partes

Demandante: Comisión Europea (representantes: E. Schmidt y F. van Schaik, agentes)

Demandada: Reino de Bélgica (representantes: C. Jacob, C. Pochet y L. van den Broeck, agentes)

Fallo

- 1 Declarar que el Reino de Bélgica ha incumplido las obligaciones que le incumben) en virtud del artículo 20, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, al no haber adoptado, al expirar el plazo fijado en el dictamen motivado de la Comisión Europea, todas las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva y, por tanto, al no haber comunicado a la Comisión tales disposiciones.
- 2 Condenar al Reino de Bélgica a pagar a la Comisión Europea una suma a tanto) alzado de 2 352 000 euros.
- 3) El Reino de Bélgica cargará con sus propias costas y con las de la Comisión Europea.

[\(1\)](#) DO C, C/2024/2142.

**2. Asunto C-69/24: Sentencia del Tribunal de
Justicia (Sala Sexta) de 1 de agosto de 2025 –**

Comisión / Irlanda (Directiva conciliación vida familiar y vida profesional) [Incumplimiento de Estado – Artículo 258 TFUE – Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores – Directiva (UE) 2019/1158 – Artículo 20, párrafo 1 – Falta de transposición y de comunicación de las medidas de transposición – Artículo 260 TFUE, párrafo 3 – Pretensión de condena al pago de una suma a tanto alzado – Criterios para determinar el importe de la sanción] C/2025/5184
ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5183/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/5183

6.10.2025

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 1 de agosto de 2025 –
Comisión / Irlanda (Directiva conciliación vida familiar y vida profesional)**

(Asunto C-69/24) [\(1\)](#)

(Incumplimiento de Estado - Artículo 258 TFUE - Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores - Directiva (UE) 2019/1158 - Artículo 20, párrafo 1 - Falta de transposición y de comunicación de las medidas de transposición - Artículo 260 TFUE, párrafo 3 - Pretensión de condena al pago de una suma a tanto alzado - Criterios para determinar el importe de la sanción)

(C/2025/5183)

Lengua de procedimiento: inglés

Partes

Demandante: Comisión Europea (representantes: J. Norris y E. Schmidt, agentes)

Demandada: Irlanda (representantes: M. Browne, Chief State Solicitor, S. Finnegan y A. Joyce, agentes, asistidos por C. Toland, SC, y S. Brittain, BL)

Fallo

- 1 Irlanda ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 20, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, al no haber adoptado, a la expiración del plazo señalado en el dictamen motivado de la Comisión Europea, las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la Directiva 2019/1158 y, por lo tanto, al no haberlas comunicado a la Comisión.
- 2 Condenar a Irlanda a abonar a la Comisión Europea una suma a tanto alzado de) 1 540 000 euros.
- 3) Condenar a Irlanda a cargar con sus propias costas y con las de la Comisión Europea.

(1) DO C, C/2024/2143.

3. Asunto C-70/24: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 1 de agosto de 2025 – Comisión / España (Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la vida profesional) [Incumplimiento de Estado – Artículo 258 TFUE – Conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores – Directiva (UE) 2019/1158 – Artículo 20, apartado 1 – Falta de transposición y de comunicación de las medidas de transposición – Artículo 260 TFUE, apartado 3 – Pretensión de condena al pago de una suma a tanto alzado y de una multa coercitiva diaria – Criterios para determinar el importe de la sanción]

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5184/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/5184

6.10.2025

**Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 1 de agosto de 2025 –
Comisión / España (Directiva sobre conciliación de la vida familiar y la
vida profesional)**

(Asunto C-70/24) [\(1\)](#)

**(Incumplimiento de Estado - Artículo 258 TFUE - Conciliación de la vida
familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores -
Directiva (UE) 2019/1158 - Artículo 20, apartado 1 - Falta de
transposición y de comunicación de las medidas de transposición -
Artículo 260 TFUE, apartado 3 - Pretensión de condena al pago de una
suma a tanto alzado y de una multa coercitiva diaria - Criterios para
determinar el importe de la sanción)**

(C/2025/5184)

Lengua de procedimiento: español

Partes

Demandante: Comisión Europea (representantes: I. Galindo Martín y
E. Schmidt, agentes)

Demandada: Reino de España (representante: A. Pérez-Zurita Gutiérrez,
agente)

Fallo

- 1 Declarar que el Reino de España ha incumplido las obligaciones que le incumben en
) virtud del artículo 20, apartado 1, de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento
Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida
familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se
deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, al no haber adoptado, al expirar el
plazo fijado en el dictamen motivado de la Comisión Europea, todas las
disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar
cumplimiento a lo establecido en dicha Directiva y, por tanto, al no haber
comunicado a la Comisión tales disposiciones.

- 2 Declarar que el Reino de España ha persistido en su incumplimiento, al no haber
) adoptado, en la fecha del examen de los hechos por el Tribunal de Justicia, todas las medidas necesarias para transponer a su Derecho interno las disposiciones de la Directiva 2019/1158 ni, por tanto, haber comunicado tales medidas a la Comisión Europea.
- 3 Condenar al Reino de España a pagar a la Comisión Europea:
) — una suma a tanto alzado de 6 832 000 euros;
— en caso de que el incumplimiento declarado en el punto 1 del fallo persista en la fecha en que se dicte la presente sentencia, una multa coercitiva diaria de 19 700 euros a partir de esta fecha y hasta que dicho Estado miembro ponga fin al incumplimiento.
- 4) El Reino de España cargará con sus propias costas y con las de la Comisión Europea.

[\(1\)](#) DO C, C/2024/2144.

4. Asunto C-543/23, Gnattai: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 4 de septiembre de 2025 (Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Padova – Italia) – AR / Ministero dell’Istruzione e del Merito (Procedimiento prejudicial – Política social – Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada – Cláusula 4 – Profesores que han adquirido experiencia profesional en ciertos centros de enseñanza cuyo funcionamiento y organización no dependen del Estado – Contratación fija en centros de enseñanza estatales – Determinación de la antigüedad a efectos retributivos – Norma nacional que no contempla que computen los períodos de servicio cumplidos en ciertos centros de enseñanza cuyo funcionamiento y organización no dependen del Estado – Diferencia de trato que se basa en un criterio

distinto del carácter determinado o indefinido de la relación laboral – Artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Aplicabilidad – Inexistencia de aplicación del Derecho de la Unión)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5553/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/5553

27.10.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 4 de septiembre de 2025 (Petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunale di Padova – Italia) – AR / Ministero dell’Istruzione e del Merito

(Asunto C-543/23, [\(1\)](#) Gnattai [\(2\)](#))

(Procedimiento prejudicial - Política social - Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada - Cláusula 4 - Profesores que han adquirido experiencia profesional en ciertos centros de enseñanza cuyo funcionamiento y organización no dependen del Estado - Contratación fija en centros de enseñanza estatales - Determinación de la antigüedad a efectos retributivos - Norma nacional que no contempla que computen los períodos de servicio cumplidos en ciertos centros de enseñanza cuyo funcionamiento y organización no dependen del Estado - Diferencia de trato que se basa en un criterio distinto del carácter determinado o indefinido de la relación laboral - Artículos 20 y 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Aplicabilidad - Inexistencia de aplicación del Derecho de la Unión)

(C/2025/5553)

Lengua de procedimiento: italiano

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunale Civile di Padova

Partes en el procedimiento principal

Demandante: AR

Demandado: Ministero dell’Istruzione e del Merito

Con intervención de: Anief — Associazione Professionale e Sindacale

Fallo

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

debe interpretarse en el sentido de que

no se opone a una norma nacional que no contempla que computen, a los efectos de determinar la antigüedad y la remuneración de los profesores con ocasión de su contratación en un centro de enseñanza estatal como personal fijo, los períodos de servicio que hayan cumplido previamente en virtud de empleos temporales o fijos en ciertos centros de enseñanza cuyo funcionamiento y organización no dependen del Estado, pero que, en virtud de esta norma, se equiparan a los centros de enseñanza estatales, aun cuando dicha norma dispone que los períodos de servicio cumplidos por los profesores empleados en los centros de enseñanza estatales, en particular como personal fijo, computan para determinar su antigüedad y remuneración.

⁽¹⁾ DO C, C/2024/3733.

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

5. Asunto C-249/24, Ineo Infracom: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 4 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Cour de cassation – Francia) – RT, ED / Ineo Infracom (Procedimiento prejudicial – Política social – Despidos colectivos – Directiva 98/59/CE – Artículo 1, apartado 1 – Ámbito de aplicación – Concepto de despido – Acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna – Despidos por causas económicas basados en la negativa a aplicar ese acuerdo – Extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores – Artículo 2 – Procedimientos de información y consulta de los representantes de los trabajadores)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5559/oj>

C/2025/5559

27.10.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 4 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Cour de cassation – Francia) – RT, ED / Ineo Infracom

(Asunto C-249/24, [\(1\)](#) Ineo Infracom)

(Procedimiento prejudicial - Política social - Despidos colectivos - Directiva 98/59/CE - Artículo 1, apartado 1 - Ámbito de aplicación - Concepto de «despido» - Acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna - Despidos por causas económicas basados en la negativa a aplicar ese acuerdo - Extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores - Artículo 2 - Procedimientos de información y consulta de los representantes de los trabajadores)

(C/2025/5559)

Lengua de procedimiento: francés

Órgano jurisdiccional remitente

Cour de cassation

Partes en el procedimiento principal

Demandantes: RT, ED

Demandada: Ineo Infracom

Fallo

- 1 El artículo 1, apartado 1, de la Directiva 98/59/CE del Consejo, de 20 de julio) de 1998, relativa a la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros que se refieren a los despidos colectivos,

debe interpretarse en el sentido de que

para apreciar si la extinción de un contrato de trabajo basada en la negativa del trabajador a que se aplicaran a su contrato de trabajo las cláusulas de un acuerdo colectivo relativas a la movilidad interna debe considerarse comprendida en el concepto de «despido», en el sentido de la letra a) del párrafo primero de la citada disposición, el órgano jurisdiccional remitente debe examinar si, a la luz de dicho acuerdo colectivo y de las cláusulas del contrato de trabajo, los trabajadores afectados están obligados a aceptar el cambio de adscripción geográfica propuesto por el empresario y, en caso de respuesta negativa, si este cambio constituye una modificación sustancial de un elemento esencial del contrato de trabajo, de modo que deba ser tenido en cuenta a efectos del cálculo del número de despidos producidos. Si no se cumpliera la anterior condición, la extinción del contrato de trabajo subsiguiente a la negativa del trabajador a aceptar tal modificación constituiría una extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario por uno o varios motivos no inherentes a la persona de los trabajadores, en el sentido del artículo 1, apartado 1, párrafo segundo, de la citada Directiva, de modo que también debe tenerse en cuenta para calcular el número total de despidos producidos.

- 2 El artículo 2 de la Directiva 98/59

) debe interpretarse en el sentido de que

la información y la consulta a los representantes de los trabajadores que tienen lugar antes de la celebración de un acuerdo colectivo relativo a la movilidad interna pueden considerarse constitutivas de una consulta en el sentido del citado artículo, siempre que se cumplan las obligaciones de información establecidas en el apartado 3 de este.

(i) DO C, C/2024/4079.

6. Asunto C-253/24, Pelavi: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 4 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la Corte di Appello di L'Aquila – Italia) – Ministero della Giustizia / NZ (Procedimiento prejudicial – Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada – Cláusula 4 – Principio de no discriminación – Igualdad de trato en el empleo y la

ocupación – Jueces y fiscales honorarios y de carrera – Cláusula 5 – Medidas que tienen por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos – Directiva 2003/88/CE – Artículo 7 – Derecho a vacaciones anuales retribuidas – Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea – Procedimiento de evaluación para ser confirmado definitivamente en las funciones de juez o fiscal honorario – Renuncia ex lege a las pretensiones derivadas de las funciones de juez o fiscal honorario ejercidas con anterioridad al procedimiento de evaluación – Pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por el Derecho de la Unión)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5560/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/5560

27.10.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Cuarta) de 4 de septiembre de 2025 (petición de decisión prejudicial planteada por la la Corte di Appello di L'Aquila – Italia) – Ministero della Giustizia / NZ

(Asunto C-253/24, ⁽¹⁾ Pelavi ⁽²⁾)

(Procedimiento prejudicial - Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada - Cláusula 4 - Principio de no discriminación - Igualdad de trato en el empleo y la ocupación - Jueces y fiscales honorarios y de carrera - Cláusula 5 - Medidas que tienen por objeto prevenir y sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos - Directiva 2003/88/CE - Artículo 7 - Derecho a vacaciones anuales retribuidas - Artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Procedimiento de evaluación para ser confirmado definitivamente en las funciones de juez o fiscal honorario - Renuncia *ex lege* a las pretensiones

derivadas de las funciones de juez o fiscal honorario ejercidas con anterioridad al procedimiento de evaluación - Pérdida del derecho a vacaciones anuales retribuidas conferido por el Derecho de la Unión)

(C/2025/5560)

Lengua de procedimiento: italiano

Órgano jurisdiccional remitente

Corte di Appello di L'Aquila

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Ministero della Giustizia

Demandada: NZ

con intervención de: Istituto nazionale della previdenza sociale (INPS)

Fallo

La cláusula 5, apartado 1, del Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, que figura en el anexo de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada, en relación con la cláusula 4 de dicho Acuerdo, el artículo 7 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, y el artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una normativa nacional, cuyo objeto es sancionar la utilización abusiva de contratos de trabajo de duración determinada sucesivos, que supedita la solicitud de los jueces y fiscales honorarios en funciones de participación en un procedimiento de evaluación para ser confirmados en el ejercicio de sus funciones hasta la edad de setenta años a la exigencia de renunciar al derecho a la retribución de las vacaciones anuales que se deriva del Derecho de la Unión, relativo a su relación laboral a título honorario anterior.

⁽¹⁾ DO C, C/2024/4952.

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

7. Asunto T-679/24: Auto del Tribunal General de 19 de agosto de 2025 – Menacho/Comisión (Función pública – Agentes contractuales – Pensión de jubilación – Derechos a pensión)

adquiridos antes de la incorporación al servicio de la Unión – Transferencia al régimen de la Unión – Bonificación de anualidades – Solicitud de reembolso de una parte del capital transferido – Decisión por la que se fijan los derechos de pensión – Igualdad de trato – Recurso manifiestamente carente de fundamento jurídico alguno – Enriquecimiento sin causa – Inadmisibilidad)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/5584/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/5584

27.10.2025

Auto del Tribunal General de 19 de agosto de 2025 – Menacho/Comisión

(Asunto T-679/24) [🔗](#)

(Función pública - Agentes contractuales - Pensión de jubilación - Derechos a pensión adquiridos antes de la incorporación al servicio de la Unión - Transferencia al régimen de la Unión - Bonificación de anualidades - Solicitud de reembolso de una parte del capital transferido - Decisión por la que se fijan los derechos de pensión - Igualdad de trato - Recurso manifiestamente carente de fundamento jurídico alguno - Enriquecimiento sin causa - Inadmisibilidad)

(C/2025/5584)

Lengua de procedimiento: francés

Partes

Demandante: Manuela Menacho (Alicante) (representante: D. Grisay, abogado)

Demandada: Comisión Europea (representantes: J.-F. Brakeland y A. Baeckelmans, agentes)

Objeto

Mediante su recurso, basado en el artículo 270 TFUE, la demandante solicita, en esencia, con carácter principal, la anulación de la decisión implícita de la Comisión Europea de 30 de septiembre de 2024 por la que se desestima su reclamación formulada contra el dictamen de 18 de marzo de 2024 sobre fijación de sus derechos a pensión de jubilación y, por consiguiente, la

remisión de su expediente a la autoridad facultada para celebrar contratos a fin de que se determine el importe que se le debe restituir, y, con carácter subsidiario, que se condene a la Comisión al pago de 3 265,94 euros, en concepto de enriquecimiento sin causa.

Fallo

- 1 Desestimar el recurso por ser en parte manifiestamente carente de fundamento
) jurídico alguno y en parte inadmisibile.
- 2 Sobreseer las demandas de intervención del Parlamento Europeo y del Consejo de la
) Unión Europea.
- 3 La Sra. Manuela Menacho cargará con sus propias costas y con las de la Comisión
) Europea.
- 4 El Parlamento y el Consejo cargarán con sus propias costas relativas a sus demandas
) de intervención.

(1) [DO C, C/2025/928, 17.2.2025.](#)

IV. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Resolución de 18 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Atención Humanitaria y del Sistema de Acogida de Protección Internacional, por la que se establece la planificación adicional de prestaciones, actuaciones o servicios para el programa de atención humanitaria para su gestión mediante acción concertada (BOE 3-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-19661

2. Resolución de 3 de octubre de 2025, de la Delegación del Gobierno en Cataluña, por la que se fija el porcentaje de servicios mínimos de seguridad privada, como servicio esencial, respecto a las empresas de seguridad privada que tengan su domicilio social fuera de Cataluña y/o no limiten su actividad a esta Comunidad Autónoma, durante el desarrollo de la huelga general en Cataluña, convocada desde las 00:00 horas del día 6 de octubre hasta las 24:00 horas del día 15 de octubre de 2025 (BOE 4-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-19768

3. Resolución de 24 de septiembre de 2025, de la Subsecretaría, por la que se publican, aprueban y actualizan calendarios de conservación de series documentales (BOE 4-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-19769

4. Resolución 4B0/38437/2025, de 25 de septiembre, del Instituto Social de las Fuerzas Armadas, por la que se modifican los indicadores para la evaluación de la calidad de la prescripción farmacéutica del concierto suscrito con entidades de seguro (BOE 6-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-19854

5. Orden SND/1118/2025, de 6 de octubre, por la que se procede a la actualización en 2025 del sistema de precios de referencia de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud (BOE 13-10-2025), páginas 131294 a 132480 (1187 págs.). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20356

6. Acuerdo de 24 de septiembre de 2025, del Pleno del Consejo General del Poder Judicial, sobre adaptación de permisos contemplados en el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (BOE 13-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20433

7. Orden HAC/1128/2025, de 10 de octubre, por la que se establecen las normas para garantizar el funcionamiento de los servicios mínimos esenciales en la corporación RTVE (BOE 13-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20470

8. Orden TED/1139/2025, de 13 de octubre, por la que se establecen servicios mínimos de manera que quede garantizado el suministro de energía eléctrica, la seguridad de las personas y la seguridad de las instalaciones ante las diversas huelgas generales convocadas en el territorio nacional para el día 15 de octubre de 2025 (BOE 14-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20574

9. Orden PJC/1146/2025, de 13 de octubre, por la que se crea y regula la Comisión de Evaluación sobre la concurrencia de circunstancias objetivas que justifiquen la aplicación de coeficientes reductores que permitan anticipar la edad de jubilación en el sistema de la Seguridad Social (BOE 16-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20691

10. Real Decreto 919/2025, de 15 de octubre, por el que se establece el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de agentes forestales y medioambientales al servicio de las administraciones públicas (BOE 16-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20696

11. Resolución de 8 de octubre de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social y la Asociación Española de Salud y Seguridad Social, sobre colaboración en materia de estudio, formación, investigación y divulgación en el campo de la salud laboral y la seguridad socia (BOE 21-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21184

12. Resolución de 17 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica la relación de fiestas laborales para el año 2026 (BOE 28-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21667

13. Resolución de 17 de octubre de 2025, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A., M.P., sobre delegación de competencias (BOE 28-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21714

14. Orden ISM/1199/2025, de 23 de octubre, por la que se modifica la Orden TAS/2865/2003, de 13 de octubre, por la que se regula el convenio especial en el Sistema de la Seguridad Social (BOE 29-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21730

15. Orden ISM/1200/2025, de 28 de octubre, por la que se corrigen errores en la Orden ISM/821/2025, de 24 de julio, por la que se fijan para el ejercicio 2025 las bases normalizadas de cotización a la Seguridad Social, por contingencias comunes, en el Régimen Especial de la Seguridad Social para la Minería del Carbón (BOE 30-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21809

16. Corrección de errores de la Sentencia de 14 de julio de 2025, de la Sala Tercera del Tribunal Supremo, que estima en parte el recurso contencioso-administrativo 742/2024, interpuesto por la representación de la Unión Sindical Obrera contra el Real Decreto 1246/2024, de 10 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto de la Agencia Estatal «Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo» y anula el inciso «más representativas» del artículo 11.2.c).5.º de dicho Estatuto (BOE 30-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21814

V. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Ahorramas, SA, Comercial Hermanos Vallejo, SA, Comercial Monte Igueldo, SL, Comercial Sierra, SL, J y M 44, SAU, Majuan, SL, Monelja, SL, Rotterdam, SL, y Rubio Martín, (BOE 1-10-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-19506

2. Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 1-10-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-19507

3. Resolución de 17 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nippon Gases España, SLU (BOE 1-10-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-19508

4. Resolución de 19 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Automáticos Orenes, SLU, para sus centros de trabajo en Murcia, Alicante, Valencia, Cádiz, Almería y Madrid (BOE 2-10-2025).

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-19578

***5. Resolución de 1 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativa al V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE

8-10-2025). Ver texto completo: **páginas 129246 a 129301 (56 págs.)** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20058

6. Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el

Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 8-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20059

7. Resolución de 24 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta para la actualización de las tablas salariales del V Convenio colectivo de Ilunion Seguridad, SA (BOE 9-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20174

8. Resolución de 24 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Uniprex, SAU (BOE 9-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20175

9. Resolución de 24 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo de Lufthansa, Líneas Aéreas Alemanas en España (BOE 9-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20176

10. Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo general de trabajo de la industria textil y de la confección, años 2024 a 2026 (BOE 9-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20177

11. Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona de IQVIA Information, SA (BOE 9-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20178

12. Resolución de 29 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SL (BOE 10-10-2025) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20243

13. Resolución de 29 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del Convenio colectivo de Adecco TT, SA, ETT (BOE 11-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20340

14. Resolución de 29 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IX Convenio colectivo de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados (BOE 11-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20341

15. Resolución de 29 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2025 del VII Convenio colectivo de Patentes Talgo, SLU (BOE 11-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20342

16. Resolución de 24 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de Grupo Generali España (BOE 15-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20678

17. Corrección de erratas de la Resolución de 25 de septiembre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo para sus centros de trabajo de Madrid y Barcelona de IQVIA Information, SA (BOE 15-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20679

18. Resolución de 8 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo de BT Global ICT Business Spain, SLU (BOE 24-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21421

19. Resolución de 8 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Axent Infraestructuras de Telecomunicaciones, SA (BOE 24-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21422

20. Resolución de 14 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Negociadora del V Acuerdo para la regulación de las relaciones laborales en el sector de la estiba portuaria (BOE 24-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21423

21. Resolución de 14 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo estatal para las empresas del comercio de flores y plantas (BOE 24-10-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21424

22. Resolución de 14 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo nacional de Schweppes, SA (BOE 25-10-2025).

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21530

23. Resolución de 16 de octubre de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Laliga Group International, SL (BOE 29-10-2025). Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-21801

VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. Sala Primera. Sentencia 145/2025, de 8 de septiembre de 2025. Recurso de amparo 7054-2024. Promovido por doña Paloma Cesteros Salvador 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.**

BOE 10-10-2025. Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20265

Ponente: Magistrada doña Concepción Espejel Jorquera.

FALLO

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

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

A efectos de restablecimiento del derecho, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia núm. 436/2022, de 13 de diciembre, del Juzgado de lo Social núm. 23 de Madrid, dictada en procedimiento de Seguridad Social núm. 841-2022; (ii) la sentencia núm. 701/2023, de 23 de noviembre, de la Sección Cuarta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en el recurso de suplicación núm. 62-2023, y (iii) el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 17 de julio de 2024, dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 65-2024.2.º

Retrotraer las actuaciones a fin de que el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicte en respuesta a la solicitud de la recurrente de revisión de la prestación concedida, una resolución expresa respetuosa con el derecho fundamental reconocido, con el alcance fijado en el párrafo sexto del fundamento jurídico único de esta sentencia.3.º

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

Dada en Madrid, a ocho de septiembre de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Ricardo Enríquez Sancho.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa

Segoviano Astaburuaga.–Juan Carlos Campo Moreno.–José María Macías Castaño.–Firmado y rubricado.

2. Sala Primera. Sentencia 146/2025, de 8 de septiembre de 2025. Recurso de amparo 8927-2024. Promovido por doña Susana Margarita Torres Triay 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.**

BOE 10-10-2025. Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20266

Ponente: **Magistrada doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.**

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 la demanda presentada por doña Susana Margarita Torres Triay y, en su virtud:

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

Restablecer a la recurrente en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la resolución de la Dirección Provincial de las Illes Balears del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 31 de agosto de 2022, pronunciada en el expediente núm. 07-2022-007996-77; la sentencia núm. 32/2023, de 10 de marzo, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Ciutadella de Menorca, pronunciada en el procedimiento núm. 261-2022; la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Illes Balears núm. 581/2023, de 13 de noviembre, pronunciada en el recurso de suplicación núm. 310-2023; y el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 16 de octubre de 2024, pronunciado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 145-2024.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al pronunciamiento de la resolución administrativa anulada a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico 2, se dicte otra respetuosa con el derecho fundamental reconocido.3.º

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

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

3. Sala Primera. Sentencia 147/2025, de 8 de septiembre de 2025. Recurso de amparo 8939-2024. Promovido por doña Yolanda Cabezas Iturrate 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 guardadora con fines de adopción de familia monoparental.

***Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación: 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 de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.**

BOE 10-10-2025. Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-20267

Ponente: Magistrada doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.

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 la demanda presentada por doña Yolanda Cabezas Iturrate y, en su virtud:

Declarar que se ha vulnerado el derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin que pueda prevalecer discriminación alguna (art. 14 CE).1.º

Restablecer a la demandante en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las resoluciones de la Dirección

Provincial de Álava del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 31 de agosto y 29 de septiembre de 2022 (expediente núm. 01-2022-003874-26); la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de Vitoria-Gasteiz núm. 288/2022, de 28 de diciembre (procedimiento núm. 616-2022); la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 1705/2023, de 11 de julio (recurso de suplicación núm. 280-2023) y el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 29 de octubre de 2024 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5152-2023). 2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al pronunciamiento de la primera de las resoluciones administrativas anuladas, a fin de que, en los términos expuestos en el fundamento jurídico 3, se dicte otra respetuosa con el derecho fundamental reconocido.3.º

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

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

4. Cuestión de inconstitucionalidad n.º 5809-2025, en relación con la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por posible vulneración del artículo 9.3 CE, en relación con los arts. 23.2 y 103 CE.

Publicado en el BOE del 13-10-2025:

TEXTO ORIGINAL

El Pleno del Tribunal Constitucional, por providencia de 7 de octubre de 2025, ha acordado admitir a trámite la

cuestión de inconstitucionalidad número 5809-2025 planteada por la Sección 3.ª de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, en el procedimiento ordinario núm. 529-2022, en relación con la disposición adicional octava de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, por posible vulneración del artículo 9.3 CE, en relación con los artículos 23.2 y 103 CE. y, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.1 c) LOTC, reservar para sí el conocimiento de la presente cuestión.

De conformidad con lo establecido en el artículo 37.2 LOTC, quienes sean parte en el procedimiento ordinario núm. 529-2022 podrán personarse ante este Tribunal dentro de los quince días siguientes a la publicación del presente edicto en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 7 de octubre de 2025.–El Secretario de Justicia del Pleno del Tribunal Constitucional, Alfonso Pérez Camino.

[subir](#)

VII. RESEÑA DE REVISTAS Y LIBROS

1. RESEÑA DEL ESTUDIO “EL TRABAJO COMO INSTRUMENTO DE

ACOMPañAMIENTO Y RECUPERACIÓN DE LA VÍCTIMA DE VIOLENCIA DE GÉNERO: ASPECTOS LEGALES Y BUENAS PRÁCTICAS NEGOCIALES”

AUTORA: ANA MARIA ROMERO BURILLO

BARCELONA (EDITORIAL ATELIER), 2025.143 páginas.

PRESENTACION:

La aprobación de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género (LOVG), como es bien sabido, supuso un punto de inflexión en el tratamiento de la violencia de género, ya que, por primera vez se califica como cuestión de estado, al considerarse un problema social de carácter público, abordándose dicha problemática desde una perspectiva transversal.

En este nuevo contexto normativo, uno de los ámbitos que regula la LOVG es el relativo a las medidas laborales dirigidas a la protección de las víctimas de violencia de género. Y, a este respecto, con la regulación contenida en el art. 21 LOVG se da por superada la tradicional neutralidad normativa existente en esta materia, ya que, por primera vez, se tiene en cuenta la violencia de género en la ordenación jurídica de instituciones laborales tan importantes como la jornada de trabajo, la movilidad geográfica, la suspensión del contrato de trabajo o la extinción de la relación laboral.

Las previsiones legales relativas al contrato de trabajo tienen como finalidad garantizar la permanencia en el trabajo y su desarrollo satisfactorio por parte de la trabajadora víctima de violencia de género, en tanto que ello le puede permitir, por un lado, disponer de una independencia económica que resulta indispensable para afrontar la dura realidad que le toca vivir y, por otro lado, romper con el aislamiento y el riesgo de exclusión social a que las situaciones de maltrato pueden conducir. En este sentido, el mantenimiento en activo de la mujer maltratada, las relaciones sociales en el entorno laboral, la valoración de su trabajo, entre otros aspectos, son elementos que actúan de forma positiva en la víctima de violencia de género y permiten afrontar con mayores expectativas de éxito la superación de la dramática situación que vive la mujer, configurándose como un cauce de normalización de su vida, potenciando la operatividad y eficacia de otras medidas, especialmente las denominadas de tutela institucional.

Cumplidos veinte años de la aprobación y despliegue de la Ley, resultaba oportuno realizar una valoración y un balance del recorrido de estas medidas laborales, por diferentes motivos, entre los que cabe destacar, en primer lugar, porque a lo largo de estas dos décadas de vigencia de la Ley, se han producido diversas e importantes reformas laborales que han afectado a esta materia, por lo que resulta de gran interés conocer cuál es el estado actual de la cuestión a nivel legal, llevando a cabo con ello la identificación de los avances que las previsiones sobre esta materia han supuesto en la protección de la víctima de violencia de género, así como sus puntos débiles, aportando, en su caso, a este respecto, propuestas de mejora que se puedan valorar de cara a una futura revisión de la Ley. Y, en segundo lugar, porque este tipo de medidas laborales nos ofrecen la oportunidad de calibrar el grado de implicación de las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales -protagonistas indiscutibles de las relaciones de trabajo- en este ámbito, lo cual se puede evaluar a través del estudio del tratamiento que recibe la protección de la trabajadora víctima de violencia de género en la negociación colectiva. A este respecto, cabe recordar que, si se quiere contar con un conocimiento completo del verdadero alcance de las medidas laborales previstas en la LOVG, no podemos olvidar que en el marco de las relaciones de trabajo, la regulación de las mismas no se desarrolla única y exclusivamente por medio de las fuentes normativas heterónomas (la ley), sino que en el marco de las relaciones laborales, las fuentes normativas derivadas del derecho constitucional a la autonomía colectiva (convenio colectivo, principalmente) juegan un papel fundamental, por lo que en base a las posibilidades reguladoras que ofrece la norma convencional se hace necesario conocer la respuesta que ofrece en este ámbito el convenio colectivo, identificando buenas prácticas e incluso aportando propuestas de lege ferenda.

Todas estas consideraciones son tenidas en cuenta en el estudio que recientemente ha publicado la profesora Ana M^a Romero Burillo y que lleva por título "El trabajo como instrumento de acompañamiento y recuperación de la

víctima de violencia de género: aspectos legales y buenas prácticas negociales”, en el que de una forma retrospectiva se aborda el estudio de la protección que a lo largo de los últimos veinte años ha ofrecido tanto normativa legal, como convencional a la trabajadora víctima de violencia de género.

El estudio se estructura en cuatro grandes bloques claramente diferenciados. En el primer bloque, conformado por los dos primeros capítulos, se procede a realizar, en primer lugar, una contextualización de la problemática social y el proceso normativo que lleva a la aprobación de la LOVG y, en segundo lugar, una delimitación del marco de aplicación de las medidas laborales reguladas por la LOVG.

El segundo bloque, que se desarrolla en el tercer capítulo del estudio, está destinado a realizar un análisis de la regulación legal que conforman, actualmente, las medidas laborales dirigidas a la protección de la trabajadora que tiene la condición de víctima de violencia de género. En este estudio la autora no se limita a describir el contenido de la regulación inicial prevista en la LOVG y los sucesivos cambios operados en la misma tras las diversas reformas laborales que han afectado a esta materia desde el año 2004 hasta la actualidad, sino que, partiendo del amplio conocimiento que tiene la autora de la materia, procede a realizar un estudio crítico del alcance que, en la práctica, tienen los diferentes preceptos estatutarios que regulan la protección de la víctima de violencia de género, valorando la eficacia de dichas medidas en los procesos de acompañamiento y recuperación de la víctima de violencia de género y, planteando, en algunos casos, propuestas de mejora.

El tercer bloque del trabajo, correspondiente al capítulo cuarto del estudio, está dedicado al análisis del tratamiento convencional que, desde la aprobación de la LOVG hasta el momento actual, se ha realizado en relación con la incorporación de medidas dirigidas a la protección de la trabajadora víctima de violencia de género. La profesora Ana M^a Romero Burillo lleva a cabo este estudio a partir de

la muestra de convenios colectivos nuevos aprobados y publicados en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos de Trabajo y Planes de Igualdad del Ministerio de Trabajo y Economía Social (REGCON) desde el año 2005 hasta 2024, así como también tomando en consideración los diversos trabajos elaborados sobre la materia a lo largo de los últimos años. En este capítulo la autora analiza, tanto cuantitativamente, pero sobre todo, cualitativamente, el alcance de la acción negociadora llevada a cabo por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales en relación con un tipo de violencia de género que se produce fuera del ámbito de la empresa, identificando tanto espacios de actuación en los convenios -completando y mejorando la ley-, como también buenas prácticas negociales de referencia para la negociación de futuros convenios, e incluso como propuestas de lege ferenda.

Finalmente, en el cuarto bloque del estudio, que comprende el capítulo quinto del trabajo, se recogen los resultados de la investigación con la valoración final sobre el estado de la protección de las mujeres víctimas de violencia de género, incluyendo tanto las diferentes conclusiones de cada apartado del estudio como un buen número de propuestas de mejoras legales y buenas prácticas

En resumidas cuentas: una obra muy bien escrita y muy clarificadora acerca del estado de la cuestión, con una serie de propuestas que un buen legislador preocupado por esta problemática debería tomar muy en consideración. Así que: nuestra felicitación y agradecimiento muy sincero a la autora por este esfuerzo investigador.