

RESEÑA LABORAL DEL MES DE ABRIL DE 2025

Por José Ignacio García Ninet

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

SUMARIO

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

SUMARIO

I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT

1. NOTICIAS DE LA ONU

1.1. Robots, sensores y realidad virtual revolucionan la seguridad en el trabajo

© UNEP / Kiara Worth

8 Abril 2025 **Asuntos económicos**

La digitalización está revolucionando el entorno laboral en todo el mundo; en varias industrias se están utilizando robots para sustituir a los trabajadores en tareas peligrosas. Pero estos avances traen consigo riesgos, por lo que también es necesario crear leyes

que incluyan las nuevas formas de trabajo digital y promuevan la formación tecnológica.

La digitalización y la automatización están revolucionando la forma de trabajar en todo el mundo, y eso incluye más **medidas para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores.**

Así, un nuevo [informe](#) de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#) revela que innovaciones como los robots colaborativos, los sensores inteligentes, los algoritmos de gestión y la realidad virtual están promoviendo entornos de trabajo más seguros.

Las máquinas sustituyen a los humanos en tareas de alto riesgo y ayudan a prevenir lesiones y accidentes, en industrias como la minería, la agricultura y la construcción.

Sin embargo, aunque las tecnologías digitales aumentan la protección contra accidentes, requieren una regulación urgente para **evitar nuevos riesgos como la vigilancia invasiva.**

Los robots sustituyen a los humanos en tareas peligrosas

El informe, publicado el 28 de abril con motivo del [Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo](#), advierte de la **necesidad de identificar y controlar desde el principio los riesgos potenciales** asociados a estas tecnologías.

En varias industrias se están utilizando robots para sustituir a los trabajadores en tareas peligrosas como la desactivación de bombas, los vertidos químicos y la exposición a elementos cancerígenos. En el sector minero, por ejemplo, las máquinas operan en lugares de difícil acceso y altamente tóxicos.

En el campo, los **drones reducen la exposición de los agricultores a pesticidas nocivos.** En la industria pesada, los brazos robóticos realizan tareas repetitivas y peligrosas, como la manipulación de metales a temperaturas extremadamente altas.

Durante la pandemia de Covid-19, hospitales de países como Alemania y China implementaron robots para transportar pacientes y desinfectar entornos, reduciendo el riesgo de contaminación para el personal sanitario.

Sensores portátiles y sistemas inteligentes

Además, ya se utilizan exoesqueletos* robóticos en obras de construcción y hospitales para **reducir el esfuerzo físico de los trabajadores y prevenir lesiones** musculoesqueléticas, que son una de las principales causas de baja laboral.

Otra innovación destacada en el informe son los dispositivos portátiles inteligentes: ropa, cascos y pulseras equipados con sensores que controlan las constantes vitales, la postura, la exposición al calor o a ruidos peligrosos. Estos dispositivos **alertan a los trabajadores en tiempo real**, ayudando a prevenir accidentes.

En el sector de la construcción, por ejemplo, los sensores detectan caídas, posturas inadecuadas y movimientos repetitivos que podrían causar lesiones. En entornos industriales miden la calidad del aire, la presencia de gases tóxicos y la temperatura, activando alarmas preventivas.

Realidad virtual para salvar vidas

El estudio también demuestra que la **realidad virtual se está convirtiendo en una herramienta fundamental para formar a los trabajadores** en escenarios de riesgo como incendios, fugas químicas o derrumbes. En simulaciones realistas y seguras, los trabajadores aprenden a actuar correctamente sin poner en peligro sus vidas.

Países como Qatar, Chile y Australia actualmente utilizan la realidad virtual para capacitar a inspectores de seguridad, bomberos y trabajadores de la construcción.

Además, programas en Mozambique han explorado el **uso de tecnologías digitales para reforzar la protección social y mejorar la salud laboral**, especialmente en zonas rurales y sectores agrícolas.

Vigilancia excesiva y tecnoestrés

A pesar de los beneficios, la OIT advierte de los **riesgos psicosociales y de seguridad** que conlleva la digitalización. Entre ellos, la intensificación del ritmo de trabajo, la vigilancia invasiva, la pérdida de autonomía, la sobrecarga mental y el llamado *tecnoestrés*, la dificultad de lidiar con sistemas digitales en constante cambio.

Los trabajadores suelen ser evaluados por algoritmos que los monitorean, lo cual puede provocar ansiedad, sentimientos de injusticia y angustia emocional.

Las mujeres y los trabajadores vulnerables podrían quedarse atrás

El informe destaca que las mujeres y los trabajadores de más edad tienen mayores dificultades para adaptarse a las nuevas tecnologías.

Los exoesqueletos y los dispositivos inteligentes no suelen diseñarse teniendo en cuenta las distintas características físicas o las necesidades específicas. Además, **los trabajadores con menos acceso a la educación digital corren mayor riesgo** de exclusión o sustitución por máquinas.

La OIT sostiene que el uso de las tecnologías digitales para la seguridad y la salud en el trabajo debe guiarse por los principios de justicia social, transparencia y participación de los trabajadores.

Esto implica **revisar las leyes laborales** para incluir las nuevas formas de trabajo digital y remoto, incorporar el género y la diversidad en el diseño tecnológico, promover la formación y garantizar el *derecho a la desconexión*.

**Los exoesqueletos son dispositivos que se fijan alrededor del cuerpo humano para aumentar la fuerza, la movilidad o la resistencia de la persona.*

1.2. La IA puede acelerar el progreso o exacerbar las desigualdades

7 Abril 2025 **Asuntos económicos**

El uso de la inteligencia artificial tiene el potencial de acelerar el progreso para conseguir los **Objetivos de Desarrollo Sostenible**, impulsar la productividad y mejorar los medios de subsistencia, pero si se distribuye de forma desigual, y no se guía por una supervisión ética y transparente podría aumentar las desigualdades.

La Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo (**UNCTAD**) ha publicado la edición 2025 del **Informe sobre Tecnología e Innovación: Inclusive artificial intelligence for development**. Una guía para que los responsables políticos naveguen el complejo panorama de la inteligencia artificial (IA) y ayudarles a **diseñar políticas de ciencia, tecnología e innovación que fomenten un progreso tecnológico** inclusivo y equitativo.

El informe identifica tres puntos clave: infraestructura, datos y competencias; ofreciendo una amplia perspectiva socioeconómica sobre la IA, al tiempo que analiza los requisitos y las políticas por promover.

Se prevé esta tecnología **alcance los 4,8 billones de dólares en 2033**, lo que supone un incremento de 25 veces en solo 10 años. En 2023, la IA representaba el 7% del mercado mundial de tecnología punta, pero en 2033, podría alcanzar el 29%.

Estados Unidos y China concentran alrededor del 33% de las publicaciones sobre IA y el 60% de las patentes, y **sólo 100 empresas financiaron el 40% de la investigación** en 2022, ninguna de ellas con sede en países en desarrollo, excepto China.

Impulso de la productividad y mejora de medios de subsistencia

“El uso de la inteligencia artificial tiene el potencial de **acelerar el progreso hacia la consecución de los **Objetivos de Desarrollo Sostenible****, pero si se

distribuye de forma desigual y no se guía por la supervisión ética y la transparencia, su difusión puede exacerbar las desigualdades existentes”, señaló la secretaria general de la UNCTAD, Rebeca Grynspan.

Esta tecnología puede **impulsar la agricultura y las redes energéticas inteligentes**, optimizar la producción y las cadenas de suministro, y mejorar la planificación hídrica y urbana. También puede impulsar la productividad y **mejora los medios de subsistencia**, si se apoya en las políticas y competencias adecuadas.

Pero la IA evoluciona mucho más rápido de lo que los gobiernos pueden responder, y sin una supervisión adecuada y un acceso equitativo, se corre el riesgo de agravar las divisiones mundiales.

Brasil, China, India y Filipinas muestran un gran potencial

La IA podría **afectar al 40% de los puestos de trabajo** en todo el mundo; en las economías avanzadas, podría mejorar el 27% de los puestos de trabajo, potenciando las capacidades humanas en lugar de sustituir a los trabajadores.

Pero algunos países en desarrollo están mostrando un gran potencial: Brasil, China, India y Filipinas han avanzado en el desarrollo de la IA. **China destaca en asequibilidad** y volumen de datos y, junto con **India y Brasil, ha creado grandes grupos de desarrolladores** de IA. Mientras tanto, el grupo de desarrolladores de IA de **Filipinas aumentó un 30% entre 2022 y 2023**.

Gobernanza mundial y equitativa

El informe aboga por una **IA que dé prioridad a las personas** y se desarrolle mediante una **cooperación mundial** en la que todos los países tengan voz y voto.

La gobernanza de esta sigue estando fragmentada y dirigida por un puñado de países. Los habitantes de los países en desarrollo se verán afectados por la IA, pero apenas tienen voz en la configuración de su futuro.

Las Naciones Unidas están liderando los esfuerzos para cerrar esta brecha. En 2025, los Estados miembros de la ONU adoptaron el [Pacto para el Futuro](#) y el [Pacto Digital Global](#), estableciendo una serie de **compromisos para mejorar la gobernanza internacional de la IA en beneficio de la humanidad**.

1.3. Efectos del cambio climático sobre los puestos de trabajo. Costará 80 millones de puestos de trabajo en 2030

[Cambio climático y medioambiente](#)

El calentamiento global aumentará el estrés térmico en las personas, acarreando una pérdida de la productividad, revela un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo. Los países más pobres serán los más afectados.

A todos los efectos ambientales y económicos previstos como consecuencia del [cambio climático](#), se suma el impacto que el calentamiento del planeta tiene **en el cuerpo humano**, que causaría la pérdida de 80 millones de trabajos en 2030.

Un nuevo estudio de la Organización Mundial del Trabajo (OIT) divulgado este lunes advierte que el cambio climático **aumentará el estrés térmico**, es decir, la carga de calor que se recibe y acumula en el cuerpo humano como consecuencia de las condiciones ambientales.

Ese tipo de estrés tiene relación con el calor que puede soportar el organismo sin sufrir una **degradación fisiológica**, producida generalmente a temperaturas superiores a 35°C, en condiciones de elevada humedad. El exceso de calor en el ámbito laboral constituye un **riesgo para la salud en el trabajo**, al restringir las funciones y aptitudes físicas de los trabajadores y su capacidad de trabajo, y en consecuencia, disminuirá la productividad. En casos extremos puede provocar insolaciones, que podrían llegar a ser mortales.

Según la OIT, el incremento del estrés térmico en el trabajo provocado por el cambio climático tendrá **repercusiones**

adversas en la productividad y provocará pérdidas económicas y de empleo, afectando en mayor grado a los países más pobres.

El informe proyecta un total mundial de 80 millones de empleos perdidos en 2030 a causa del retroceso de la productividad debida al estrés térmico.

El estimado toma como base un aumento de la temperatura global de 1,5°C para finales del presente siglo. Se prevé que en 2030 se perderá el 2,2% de las horas de trabajo en el mundo como consecuencia del alza de la temperatura, porcentaje equivalente a 80 millones de puestos de trabajo de tiempo completo. Ello conllevará **pérdidas económicas de 2,4 trillones de dólares**.

Los sectores más afectados

Pese a la magnitud de estas cifras, la OIT señala que **ese cálculo es conservador** puesto que supone que el aumento promedio de la temperatura no rebasará 1,5°C, previsto en el [Acuerdo de París](#), además de que da por sentado que el trabajo en la agricultura y en la construcción, dos de los sectores más afectados por el estrés térmico, se realiza en lugares a la sombra.

El **sector agrícola**, que sería el más perjudicado, cuenta con 940 millones de trabajadores en el mundo. Se prevé que para 2030, el 60% de las horas de trabajo perdidas por el estrés térmico corresponderán a ese rubro.

La industria de **la construcción** también se verá gravemente afectada, con el 19% de las pérdidas de horas de trabajo para el mismo año. Otros sectores en riesgo son los de bienes y servicios medioambientales, recogida de basura, emergencias, trabajos de reparación, transporte, turismo y deportes, así como determinadas formas de trabajo industrial.

Los efectos tendrán lugar de forma desigual en el mundo. Las regiones en las que más horas de trabajo se perderán

serán **Asia meridional y África occidental**, en las que se producirá una pérdida de cerca del 5% de las horas de trabajo en 2030, es decir, 43 millones y 9 millones de puestos de trabajo respectivamente.

Los habitantes de las regiones **más pobres serán los que padezcan las mayores pérdidas económicas**. Los países de ingresos de nivel medio-bajo o bajo, serán los más perjudicados por disponer de menos recursos para adaptarse eficazmente al aumento de calor. En consecuencia, las pérdidas económicas provocadas por el estrés térmico ampliarán la disparidad económica que se da en la actualidad, en particular la tasa de trabajadores pobres, el empleo informal y vulnerable, la agricultura de subsistencia y la falta de protección social.

La migración

El estrés térmico afectará a millones de mujeres, que constituyen la mayoría de los trabajadores en la agricultura de subsistencia, y de hombres, que son la mayor parte de los trabajadores del sector de la construcción. El estrés térmico puede provocar asimismo un **aumento de la migración**, a raíz de la mayor cantidad de trabajadores que abandonan las zonas rurales en busca de un futuro mejor.

Los retos que plantea el cambio climático constituyen un tema primordial en la nueva [Declaración del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo](#) , y determinarán su programa de trabajo e investigación. El informe pone de manifiesto el gran alcance de las consecuencias de dichos retos con respecto a la [Agenda 2030 de la ONU](#) . En particular, se señala que “los efectos del estrés térmico en los planos económico, social y sanitario podrían **dificultar la lucha contra la pobreza** y la promoción del desarrollo humano y, en consecuencia, el cumplimiento de la mayor parte de los [Objetivos de Desarrollo Sostenible](#) (ODS) de las Naciones Unidas”.

La directora del Departamento de Investigación de la OIT, Catherine Saget, indicó que, además de los enormes costos económicos que conlleva el estrés térmico, “cabe esperar un **aumento de la disparidad** entre los países de bajo nivel de ingresos y los países de mayores ingresos, un empeoramiento de las condiciones de trabajo de las personas más vulnerables, y desplazamientos de población. Con objeto de adaptarse a esa nueva realidad, gobiernos, empleadores y trabajadores deben adoptar medidas acuciantes que hagan hincapié en la protección de los más vulnerables”.

Políticas para mitigar el estrés térmico

La OIT aboga por la formulación, financiación y aplicación de políticas nacionales que permitan **paliar los riesgos** del estrés térmico y proteger a los trabajadores.

Para hacer frente a los fenómenos térmicos, el estudio destaca el fomento de infraestructuras adecuadas y el desarrollo de **sistemas de alerta temprana**, así como la mejora de la aplicación de las normas internacionales del trabajo, en particular en la esfera de la seguridad y la salud en el trabajo, a fin de promover la formulación de políticas que permitan hacer frente a los peligros que provoca el calor.

Los **empleadores y trabajadores** pueden desempeñar una función idónea para evaluar los riesgos y adoptar las medidas pertinentes en el lugar de trabajo, con objeto de que los trabajadores puedan seguir desarrollando su labor fácilmente en situaciones de elevadas temperaturas.

Los empleadores deberían proporcionar agua potable y ofrecer **programas de capacitación** en materia de reconocimiento y gestión del estrés térmico. El diálogo social puede constituir un medio primordial para alcanzar un consenso en relación con los métodos de trabajo más adecuados en entornos interiores o exteriores, la adaptación de los horarios de trabajo, el uso de vestimenta y de equipos, la utilización de las nuevas tecnologías, el

establecimiento de lugares situados en zonas de sombra y la realización de recesos en el trabajo.

El nuevo informe de la OIT, [*Working on a warmer planet: The impact of heat stress on labour productivity and decent work*](#) [Resumen: *Trabajar en un planeta más caliente: El impacto del estrés térmico en la productividad laboral y el trabajo decente*] se basa en datos climáticos, fisiológicos y de empleo, y proporciona estimaciones, tanto actuales como previstas, sobre pérdidas de productividad a escalas nacional, regional y mundial.

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. Más de 55 millones de personas gozan actualmente de una mejor protección social, en comparación con 2021

Los socios para el desarrollo celebran las importantes mejoras en la cobertura, adecuación e integralidad de la protección social en la reunión anual del Programa mundial de referencia de la OIT sobre el establecimiento de pisos de protección social para todos.

28 de marzo de 2025

GINEBRA (Noticias de la OIT) - *El Programa Mundial de Referencia de la OIT sobre el Establecimiento de Pisos de Protección Social para Todos* ha impulsado avances significativos en la cobertura, adecuación e integralidad de la protección social. Como resultado, más de 55 millones de personas en todo el mundo han obtenido acceso a beneficios durante la segunda fase del programa, que abarca el periodo de 2021 a 2025.

La reunión anual de socios para el desarrollo del Programa de Referencia se celebró el jueves en Ginebra y contó con la participación de 55 representantes de gobiernos, organizaciones de trabajadores y empleadores, además de 1 400 asistentes en línea. Durante la reunión, los participantes compartieron avances claves en la construcción de sistemas sólidos de protección social y en la ampliación de la seguridad social. Asimismo, reconocieron el papel fundamental de la OIT, así como las asociaciones estratégicas para avanzar hacia la protección social universal.

Actualmente en su segunda fase, el Programa de Referencia, tiene como objetivo ayudar a los países a ampliar la cobertura de la protección social, ofrecer un conjunto completo de prestaciones y mejorar la adecuación de estas.

"De acuerdo con nuestro Informe Mundial sobre la Protección Social, publicado en septiembre de 2024, por primera vez el 52,4 por ciento de la población mundial está cubierta por al menos una rama de la protección social. Esto nos deja dos mensajes principales. Primero, que nuestros esfuerzos conjuntos están dando resultados: estamos viendo el poder de la protección social para proteger vidas, ingresos y empleos [...] Segundo, que todavía queda un largo camino por recorrer para alcanzar la protección social universal para los 3 800 millones de personas que siguen estando desprotegidas. Así pues, debemos redoblar nuestros esfuerzos para seguir avanzando hacia la protección universal para todos, y el Programa Mundial de Referencia de la OIT puede ayudarnos a impulsar este objetivo", explicó Mia Seppo, Subdirectora General de Empleo y Protección Social de la OIT, durante su discurso de apertura.

Desde su creación en 2016, el Programa de Referencia ha desempeñado un papel fundamental para convertir la protección social en una realidad, ofreciendo mejores oportunidades para una jubilación digna, el acceso a una asistencia médica vital y apoyando a los trabajadores para que puedan sostener a sus familias en tiempos de crisis.

El Programa de Referencia de la OIT contribuye al cumplimiento de los ODS 1.3 y 3.8 a través de proyectos en 50 países prioritarios y asesoramiento político "entre países" en 16 áreas temáticas. Destaca cómo los sistemas de protección social sólidos, integrales y sostenibles pueden abordar cuestiones que van desde el envejecimiento de la población, la informalidad, el acceso a la asistencia médica, el cambio climático, la fragilidad y facilitar transiciones justas.

"En los últimos años, una intensa campaña de sensibilización sobre el régimen de seguridad social de los trabajadores independientes, llevada a cabo con el apoyo técnico y financiero de la OIT y del Banco Mundial, ha alcanzado un millón de trabajadores que están ahora afiliados a la institución de seguridad social. Este éxito refleja la eficacia de las políticas públicas y el compromiso de los socios para el desarrollo en la consecución de la protección social

universal", destacó Adama Kamara, Ministro de Empleo y Protección Social de Côte d'Ivoire , durante la sesión inaugural de alto nivel.

Durante su segunda fase, el Programa apoyó 149 cambios institucionales en los países donde opera, superando ampliamente su ambición de 80 cambios. Estos avances incluyen la adopción de nuevas leyes de protección social, la creación o reforma de regímenes y la mejora de mecanismos operativos. Como resultado, los sistemas de protección social se han fortalecido, mejorando la cobertura, la adecuación y la integralidad de las prestaciones para más de 55 millones de personas. Faltando un año para la finalización de esta fase, el Programa de Referencia está muy cerca del objetivo original de 60 millones.

Los participantes también reflexionaron sobre el futuro del Programa de Referencia y el diseño de su próxima Fase III (2026-2030), que va a ser fundamental en la recta final de la Agenda 2030 y el avance hacia la meta 1.3.1 de los ODS. De hecho, ahora más que nunca, el Programa de Referencia es necesario para continuar facilitando el progreso de otras iniciativas multilaterales complementarias, como el Acelerador Mundial del Empleo y la Protección Social para Transiciones Justas y la Coalición Mundial por la Justicia Social.

"Mirando hacia la fase III, Luxemburgo sigue comprometido a trabajar con la OIT y los socios para el desarrollo con el fin de ampliar el impacto del Programa Mundial de Referencia de la OIT. La protección social no es sólo una red de protección (safety net); es una inversión en sociedades estables, inclusivas y resilientes. Al unir nuestras fuerzas, podemos acelerar el progreso hacia la protección social universal, garantizando que nadie se quede atrás", dijo Marc Bichler, Embajador y Representante Permanente de Luxemburgo ante la Oficina de las Naciones Unidas en Ginebra.

Para más información, consulte la página web del Programa de Referencia y el informe de progreso de 2024 [aquí](#).

2.2. La Revista Internacional del Trabajo pasa a acceso abierto

La Revista, una de las principales publicaciones mundiales sobre conocimientos e investigaciones en el mundo del trabajo, se traslada a la Open Library of Humanities.

4 de abril de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) - La Revista Internacional del Trabajo (RIT), una de las publicaciones más importantes sobre temas relacionados con el trabajo y el empleo en el mundo, pasará a ser de acceso abierto. La Revista, publicada por la Organización Internacional del Trabajo, estará disponible a través de la Biblioteca Abierta de Humanidades (OLH).

Creada en 1921 por el Consejo de Administración de la OIT, la RIT es una revista multidisciplinaria con revisión por pares que se ha convertido en una plataforma líder para el avance de la investigación académica y el debate sobre políticas en materia de trabajo y empleo a nivel global. Desde sus inicios, la RIT ha consolidado una sólida reputación por la difusión de artículos académicos de alta calidad, análisis de expertos y actualizaciones oportunas sobre las tendencias en el mundo del trabajo.

La decisión de asociarse con OLH, una editorial de acceso abierto, se alinea con la misión de la RIT de hacer que la investigación sobre normas laborales, instituciones y el mundo del trabajo sea más accesible y atractiva para una audiencia global. También reforzará el papel de la RIT como un recurso esencial para investigadores, responsables de políticas y profesionales, facilitando el acceso a los últimos desarrollos en el ámbito del trabajo y el empleo.

El cambio también permitirá a la RIT eliminar las tarifas de procesamiento de artículos (*APC fees*) para las presentaciones, al tiempo que ofrecerá acceso digital gratuito a todos los artículos publicados, incluidos los de su archivo.

“Nuestra colaboración con la Open Library of Humanities no solo mantendrá la tradición de excelencia de la RIT, sino que también abrirá nuevas oportunidades para el intercambio de conocimientos, mejorando el acceso para autores y lectores de todo el mundo”, afirmó **Aristea Koukiadaki, editora gerente de la RIT.**

El equipo editorial de la RIT se enorgullece de su misión, que promueve la diversidad, la inclusión y el rigor académico. Compuesto por expertos de diversas partes del mundo, el equipo aporta una amplia gama de perspectivas, garantizando que la investigación publicada cumpla con los más altos estándares académicos y refleje la diversidad de realidades laborales a nivel global.

«Trabajando con el equipo editorial de la RIT, se hace evidente lo importante que es que la investigación sobre trabajo y empleo sea de acceso libre. Pero igual de importante es que esta investigación sea gratuita para los autores, sin que enfrenten barreras de publicación impuestas por editoriales con fines de lucro. Muchas revistas académicas son fundamentales para comunidades más allá del ámbito universitario – en el caso de la RIT, esto incluye a los diversos actores que apoyan el trabajo de la OIT, incluidos gobiernos, representantes de trabajadores y empleadores, profesionales y organizaciones de la sociedad civil dedicadas al trabajo decente y la justicia social», afirmó la **Dra. Caroline Edwards, directora ejecutiva de OLH.**

Para más información, visite el [pagina web](#) de la Revista Internacional del Trabajo y explore la nueva sede de la ILR en la plataforma [Open Library of Humanities](#).

2.3. El Director General de la OIT aboga por un enfoque integrado del empleo, los derechos y el crecimiento

El trabajo decente debe ser un objetivo explícito de la política económica, dice Gilbert F. Hounbo en las Reuniones de Primavera del FMI y el Banco Mundial.

25 de abril de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – El Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gilbert F. Hounbo, ha pedido una estrategia unificada que vincule la creación de empleo, los derechos laborales y el crecimiento económico para construir una economía mundial más justa y resiliente.

En [declaraciones realizadas en las Reuniones de Primavera del Fondo Monetario Internacional \(FMI\) y del Banco Mundial](#) en Washington D.C., Hounbo hizo hincapié en la urgencia de replantear las prioridades de la política económica. «La economía mundial se encuentra en una coyuntura crítica y ha llegado el momento de actuar con decisión», afirmó.

Hounbo advirtió de los persistentes déficits de trabajo decente que amenazan la prosperidad mundial, incluidos los altos niveles de informalidad, el desempleo juvenil y el aumento de las disparidades de género. «Nuestro mundo está lleno de déficits persistentes de

trabajo decente. Entre ellos se encuentra la práctica ausencia de protección social para los trabajadores de la economía informal».

También subrayó la urgencia demográfica, ya que se espera que 1.200 millones de jóvenes se incorporen a la población activa en las próximas décadas. «La conexión entre empleo de calidad y prosperidad difícilmente puede ser más evidente o más urgente».

El Director General subrayó la importancia de gestionar las incertidumbres económicas, incluidas las provocadas por la dinámica del comercio mundial. «Los cambios en las políticas comerciales pueden tener repercusiones complejas y desiguales en los distintos sectores económicos, niveles de cualificación y regiones. Las investigaciones de la OIT muestran que cuando cambian los patrones comerciales, la reasignación de recursos repercute en las cadenas de suministro mundiales, con efectos tanto de creación como de desplazamiento de empleo que varían según los sectores».

En relación con la fragmentación de las políticas, Hounghbo afirmó: «Con demasiada frecuencia, los responsables políticos han considerado la generación de empleo, la protección de los derechos y el crecimiento económico como prioridades separadas o incluso contrapuestas, que exigen difíciles compromisos. Esta perspectiva fragmentada ha dado lugar a planteamientos políticos que, en última instancia, socavan el progreso en las tres dimensiones».

El responsable de la OIT pidió políticas macroeconómicas que consideren el trabajo decente como un objetivo central. «Las políticas monetarias y fiscales deben evolucionar para reconocer los resultados en materia de empleo como objetivos clave junto con la estabilidad macroeconómica».

Hizo hincapié en la necesidad de inversiones sectoriales estratégicas: «Las inversiones en la economía verde, los servicios asistenciales, la educación y la infraestructura digital fundacional no sólo responden a las necesidades sociales a largo plazo, sino que también proporcionan aislamiento frente a los choques económicos externos».

Los derechos laborales y la protección social, subrayó Hounghbo, son también estabilizadores económicos. «Los sistemas de protección social mantienen el consumo durante las recesiones, previenen la pobreza, reducen la desigualdad y proporcionan una

seguridad de ingresos crucial para los trabajadores que navegan por mercados laborales cada vez más volátiles».

Sobre la [Coalición Mundial por la Justicia Social de la OIT](#), lanzada en 2023 como una respuesta multilateral inclusiva a los apremiantes desafíos sociales y económicos, Hougbo dijo: «La Coalición Mundial crea un espacio de colaboración para la acción, el diálogo y la promoción en el que los socios dan forma a oportunidades para acciones concretas y resultados tangibles».

La Coalición, que ahora incluye a más de 300 socios, complementa las asociaciones con instituciones financieras internacionales. «Desde 2019, la OIT y el FMI han profundizado su asociación sobre financiación sostenible para la protección social», subrayó. «Del mismo modo, la cooperación entre la OIT y el Banco Mundial... está reforzando los sistemas de protección social al tiempo que mejora las políticas de empleo».

Hougbo concluyó: «El enfoque integrado de la OIT –que vincula empleo, derechos y crecimiento– ofrece un marco para abordar estos retos en el futuro. Volviendo a comprometernos con la justicia social como piedra angular de la política económica, podemos establecer el trabajo decente como el camino hacia la prosperidad para todos».

2.4. BRICS Brasil

La OIT pide a los BRICS que redoblen sus esfuerzos en favor de la justicia social al adoptarse una innovadora declaración de la LEMM sobre AI y Transición Justa

Los Ministros de Trabajo de los BRICS adoptaron la Declaración de su Reunión de Ministros de Trabajo y Empleo durante su encuentro anual en Brasil.

25 de abril de 2025

BRASILIA, Brasil (OIT Noticias) – El Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gilbert F. Hougbo, exhortó a los países BRICS a liderar la forja de un futuro del trabajo renovado y socialmente justo, en un momento en que los mercados laborales están siendo profundamente desafiados por la inteligencia

artificial (IA) y la transición hacia la sostenibilidad de los mercados laborales.

Houngbo, en un mensaje de vídeo a los delegados asistentes a la reunión de ministros de Trabajo de los BRICS, elogió a la presidencia brasileña por defender el papel fundamental de la cooperación Sur-Sur y triangular para ayudar a navegar por los cambios en curso. En la sesión de apertura, el Ministro de Trabajo y Empleo, Luiz Marinho, agradeció a la OIT su continua promoción del Trabajo Decente y la Justicia Social.

«La Declaración de los BRICS sitúa acertadamente en su centro el futuro del trabajo, la justicia social y una transición justa», dijo el Director General Houngbo durante la sesión de apertura. «Nos enfrentamos a enormes retos -desde la disrupción impulsada por la IA hasta la crisis climática-, pero también vemos un inmenso potencial. Con las políticas adecuadas, podemos convertir el riesgo en oportunidad, especialmente en el Sur Global.»

Subrayando que los países BRICS tienen «economías importantes, grandes lugares de trabajo con sectores tecnológicos emblemáticos», el Director General Houngbo hizo hincapié en que «los países BRICS tienen una oportunidad única para dar forma a las normas mundiales», añadiendo que «para la estabilidad de nuestras sociedades, no debemos dejar a nadie atrás.»

Aprovechar la IA para el trabajo decente

La Subdirectora General de Relaciones Exteriores y Corporativas de la OIT, Laura Thompson, que asistió y encabezó la delegación de la OIT, subrayó el mensaje del Director General de que la IA no tiene por qué ser una fuerza de desigualdad.

Thompson subrayó que el acceso equitativo a la IA «significa garantizar que los trabajadores tengan voz, a través de un diálogo social significativo, sobre cómo se utiliza la IA». Los países BRICS están en una posición única para dar forma a las transformaciones necesarias en relación con el uso basado en los derechos de la IA en el trabajo a través de la cooperación Sur-Sur.»

Transición justa: Empleos verdes, políticas inclusivas

Thompson también hizo hincapié en la urgente necesidad de una transición justa que proteja a los trabajadores vulnerables, en particular a los que ocupan empleos informales o de bajos ingresos. Los datos de la OIT son contundentes: 1.200 millones de medios de vida están amenazados por el colapso de los ecosistemas; 2.400 millones de trabajadores soportan niveles de calor peligrosos; y hasta 216 millones de personas podrían verse desplazadas por fenómenos relacionados con el clima.

Al mismo tiempo, los empleos en energías limpias superan ya a los de los combustibles fósiles, y las soluciones basadas en la naturaleza tienen el potencial de crear hasta 32 millones de puestos de trabajo para 2030, según las conclusiones de la OIT. La OIT hizo un llamamiento a los Estados miembros de los BRICS para que inviertan en el aprendizaje y la promoción del desarrollo de competencias, especialmente para los jóvenes, las mujeres, los migrantes y los trabajadores informales -grupos todos ellos que corren un mayor riesgo de quedar rezagados-, a fin de dotarles de los conocimientos y competencias necesarios para esos empleos de nueva creación.

Protección social universal: Un imperativo mundial

La Declaración subraya la creciente urgencia de la protección social universal en un mundo laboral en rápida evolución. La brecha de protección es cada vez mayor, incluso para los trabajadores de plataformas sin red de seguridad y el 83% de las personas que viven en países vulnerables al clima que, según la OIT, carecen de cobertura básica.

«Ha llegado el momento de replantear la protección social para el siglo XXI», dijo el Subdirector General Thompson. «Debe ser inclusiva, flexible y portátil, especialmente para los trabajadores migrantes que impulsan muchas economías BRICS».

En su videomensaje, el Director General de la OIT elogió a los países BRICS por sus iniciativas nacionales innovadoras, como el Servicio Nacional Brasileño de Formación Industrial (SENAI) de Brasil, la iniciativa Workforce 4.0 de Rusia, la capacitación digital de India, la educación profesional de China, y las autoridades de formación sectorial de Sudáfrica. Animó a ampliar estos esfuerzos a

través de una mayor cooperación Sur-Sur. En este contexto, el programa de cooperación Sur-Sur Brasil-OIT «Justicia Social para el Sur Global» presenta una vía prometedora para avanzar en las prioridades señaladas por los Ministerios de Trabajo.

Una coalición mundial por la justicia social

De cara a la COP30, que acogerá Brasil, la OIT instó a los países BRICS a alinear las políticas climáticas, laborales y sociales en una agenda coherente, transformadora e inclusiva para hombres y mujeres de todo el mundo. La OIT reafirmó su compromiso de apoyar a los BRICS a través de la Coalición Mundial por la Justicia Social, ofreciendo orientación normativa, investigación y cooperación técnica.

«Los BRICS tienen una oportunidad única para cambiar la narrativa mundial: situar el trabajo decente, la justicia climática y la protección social en el centro del desarrollo sostenible», afirmó el Director General Houngron, concluyendo que “juntos, a través de esfuerzos multilaterales de apoyo, incluida la [Coalición Mundial por la Justicia Social](#), podemos garantizar que la tecnología esté al servicio de los trabajadores, que la acción climática cree oportunidades y que ambas nos animen a garantizar la protección social universal en todo el mundo”.

La reunión de los Ministros de Trabajo y Empleo de los BRICS (LEMM por sus siglas en inglés) se condensa en una jornada de intensas deliberaciones el 25 de abril, centradas en cómo los países BRICS pueden cooperar en materia de transición justa e inteligencia artificial. Los países BRICS reconocieron la creación hace unos años de la oficina de enlace virtual BRICS y tienen la intención de reforzarla con un observatorio de Protección Social.

La declaración del LEMM también toma nota del trabajo de la OIT sobre la productividad de los BRICS y reafirma la promoción de una plataforma de productividad que fue aprobada durante la presidencia sudafricana en 2023. La declaración también acoge con satisfacción la creación de una red BRICS de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST), creada el año pasado durante la presidencia rusa. Por último, la OIT entabló conversaciones con la delegación india sobre su presidencia el próximo año.

Además, en el marco de la presidencia brasileña de los BRICS en 2025, la OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT) celebraron en Brasilia, del 22 al 24 de abril, el evento «Tecnologías emergentes y nuevas fronteras del empleo para transiciones justas». El evento reunió a más de 20 expertos, funcionarios e investigadores de los países BRICS para debatir sobre IA, automatización, big data, biotecnología y plataformas digitales.

Puede ver el mensaje completo en vídeo del Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, a los BRICS aquí: <https://youtu.be/-sS6hItw0Q?si=mqveqnFlnwzylsEg>

2.5. La IA y la digitalización están transformando la seguridad y la salud en el trabajo

Un nuevo informe de la OIT revela oportunidades y riesgos antes del Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

23 de abril de 2025

Revolución de la seguridad y salud: Papel de la IA y la digitalización en el trabajo

Informe mundial

GINEBRA (OIT Noticias) – Un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) explora cómo la inteligencia artificial (IA), la digitalización, la robótica y la automatización están transformando la seguridad y salud en el trabajo (SST) en los lugares de trabajo en todo el mundo.

El informe, titulado [Revolución de la seguridad y salud: Papel de la IA y la digitalización en el trabajo](#), destaca cómo estas tecnologías emergentes están mejorando la salud y el bienestar de los trabajadores, al tiempo que subraya la necesidad de políticas proactivas para hacer frente a los nuevos riesgos.

Al asumir tareas peligrosas, ayudar en las intervenciones quirúrgicas y optimizar la logística, los robots contribuyen a reducir los riesgos y mejorar la eficiencia. Los sistemas basados en IA mejoran la seguridad y la vigilancia de la salud, y agilizan las tareas y las operaciones, aliviando la carga de trabajo e impulsando la innovación, incluso en sectores tradicionalmente poco tecnológicos.

Sin embargo, el informe subraya la necesidad de políticas proactivas para garantizar que estas tecnologías se apliquen de forma segura y equitativa.

«La digitalización ofrece inmensas oportunidades para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo. Los robots pueden sustituir a los trabajadores en «trabajos 3D» peligrosos, considerados como sucios, peligrosos y degradantes. La automatización puede reducir las tareas repetitivas, como en las líneas de producción de las fábricas o en el trabajo administrativo, permitiendo a los trabajadores asumir tareas más desafiantes», dijo Manal Azzi, Jefa del equipo de medidas de SST de la OIT. «Pero para beneficiarnos plenamente de estas tecnologías, debemos asegurarnos de que se aplican sin incurrir en nuevos riesgos».

Impacto de la tecnología en la seguridad y la salud

El informe destaca que la robótica y la automatización avanzadas, el uso de la realidad virtual y ampliada, así como nuevas herramientas como los dispositivos inteligentes para llevar puestos que proporcionan detección de riesgos en tiempo real o los sensores ambientales que rastrean la calidad del aire, están transformando la seguridad y la salud al prevenir accidentes y reducir las exposiciones peligrosas. Además, la digitalización está propiciando el aumento de las modalidades de trabajo híbridas y a distancia, que crean flexibilidad y mejoran la salud mental.

Sin embargo, estos avances también pueden traer consigo nuevos riesgos. Mientras que los robots asumen tareas peligrosas, los trabajadores que mantienen, reparan o colaboran con estas máquinas pueden enfrentarse a nuevos peligros. Los comportamientos imprevisibles de los robots, los fallos del sistema o las ciberamenazas pueden comprometer la seguridad. Los riesgos ergonómicos pueden derivarse de la interacción humano-robot, así como del uso de wearables y exoesqueletos que carezcan de un ajuste, una usabilidad o una comodidad adecuados.

El estudio también concluye que la dependencia excesiva de la IA y la automatización puede reducir la supervisión humana, lo que a su vez aumentaría los riesgos para la SST, mientras que las cargas de trabajo basadas en algoritmos y el hecho de estar continuamente conectado pueden contribuir al estrés, el agotamiento y los problemas de salud mental.

El informe también revela los riesgos de seguridad y salud a los que se enfrentan los trabajadores a lo largo de la cadena de suministro digital, desde los que participan en los procesos de extracción hasta los que alimentan la IA, así como los trabajadores encargados de la gestión de residuos electrónicos.

Respuesta política mundial y papel de la OIT

El informe pone de relieve las lagunas normativas en la gestión de los riesgos para la SST vinculados a la digitalización y hace un llamamiento para que se refuercen las políticas mundiales, regionales y nacionales. Los convenios sobre SST de la OIT (núms. 155 y 187) proporcionan una base para garantizar el derecho a un lugar de trabajo seguro y saludable en la era digital.

Garantizar que la digitalización impulse la seguridad y la salud en el trabajo

Las políticas y normativas de todo el mundo incluyen cada vez más nuevas medidas que cubren la seguridad robótica y la interacción humano-robot, el derecho a la desconexión, la mejora de la gestión algorítmica del trabajo, y el teletrabajo y el trabajo en plataformas seguros.

La participación de los trabajadores es esencial en todas las fases de adopción de la tecnología. Las iniciativas de formación y sensibilización son fundamentales para garantizar un uso seguro de las nuevas tecnologías. Será necesario seguir investigando para comprender plenamente las repercusiones a largo plazo de la transformación digital en la seguridad y la salud en el trabajo.

2.6. Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo

Por un futuro del trabajo más inteligente, más seguro y más saludable

En el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, el Director General de la OIT insta a usar la tecnología para crear

lugares de trabajo más seguros y saludables, garantizando al mismo tiempo que la innovación proteja los derechos y el bienestar de los trabajadores.

28 de abril de 2025

Hoy es el Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.

Cada trabajador, en todas partes, tiene derecho a un entorno laboral seguro y saludable.

Este es un derecho fundamental.

Y sin embargo, millones de trabajadores en todo el mundo siguen muriendo o resultando heridos o enfermando debido al trabajo.

Demasiados pierden la vida tratando de ganarse la vida.

Debemos cambiar esto.

El uso de la tecnología para el bien puede ayudarnos a avanzar significativamente.

La inteligencia artificial y las tecnologías digitales pueden ayudar a transformar el lugar de trabajo en un espacio más seguro y saludable.

La robótica, la automatización, y la IA pueden operar en entornos peligrosos y asumir las tareas más peligrosas, como trabajar en temperaturas extremas, manejar materiales tóxicos, o navegar en zonas de desastre.

También pueden aliviar el esfuerzo físico, apoyando a cuidadores en hospitales,

asistiendo con cargas pesadas en la construcción, y reduciendo el trabajo repetitivo en fábricas.

Sensores inteligentes y monitoreo digital pueden detectar riesgos antes de que ocurran accidentes, controlando la calidad del aire, monitoreando la fatiga, o alertando sobre movimientos y comportamientos inseguros.

Pero la innovación también puede conllevar riesgos significativos.

El aumento de la vigilancia laboral y la gestión algorítmica pueden amenazar los derechos, la dignidad y el bienestar de los trabajadores.

Las nuevas tecnologías también pueden introducir nuevos riesgos que aún no se comprenden completamente.

Tenemos una responsabilidad.

Una responsabilidad de comprender los riesgos de seguridad y salud que conlleva la innovación tecnológica.

Tenemos la responsabilidad de asegurar que la tecnología se utilice para el bien.

Por eso la transición digital debe centrarse en las personas.

Debe hacer el lugar de trabajo más seguro, más saludable, más sostenible

y más inclusivo.

En este Día Mundial de la Seguridad y la Salud en el Trabajo, hago un llamado a los gobiernos, empleadores, trabajadores e innovadores para construir un futuro laboral que no solo sea más inteligente, sino también más seguro y saludable.

2.7. Los jefes de la OIT, la CSI y la OIE lanzan el primer programa de la historia de la OIT sobre salarios dignos

El programa estimará y hará operativos los salarios dignos por primera vez desde la creación de la OIT en 1919.

16 de abril de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – El Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) lanzó el primer programa sobre salarios vitales, junto con el Secretario General de la Confederación Sindical Internacional (CSI), Luc Triangle, y el Secretario General de la Organización Internacional de Empleadores (OIE), Roberto Suárez Santos.

El programa está en consonancia con el acuerdo tripartito de 2024 sobre políticas salariales, incluidos los salarios vitales.

Las estimaciones de los salarios vitales se basarán en la metodología de la OIT, utilizando datos de las oficinas nacionales de estadística, en consulta con las organizaciones de empleadores y de trabajadores.

Es más importante que nunca que tomemos medidas para garantizar que cada trabajador gane un salario vital para que ellos y sus familias puedan llevar una vida decente.

Gilbert F. Hougbo, Director General de la OIT

"Vivimos en un mundo en el que las desigualdades siguen siendo enormes, la cohesión social está bajo presión, y en el que millones de trabajadores no pueden permitirse un nivel de vida decente para ellos y sus familias. En este contexto, es más importante que nunca que tomemos medidas para garantizar que cada trabajador gane un salario vital para que ellos y sus familias puedan llevar una vida decente", explicó el Director General de la OIT, Hougbo.

El programa también tratará de reforzar las instituciones que fijan los salarios, en particular la negociación colectiva, y los sistemas de salario mínimo, e identificar las causas profundas de los bajos salarios. Para ello, la OIT creará un «centro de datos salariales», que apoyará los procesos de fijación de salarios basados en datos empíricos en los Estados Miembros de la OIT.

La adopción de un acuerdo de la OIT sobre salarios vitales constituyó un gran avance para promover el bienestar de millones de trabajadores y sus familias en todo el mundo.

Luc Triangle, Secretario General de la CSI

"La adopción de un acuerdo de la OIT sobre salarios vitales constituyó un gran avance para promover el bienestar de

millones de trabajadores y sus familias en todo el mundo; sin embargo, queda mucho trabajo por hacer antes de que se haga realidad la promesa de un salario vital para todos los trabajadores", declaró el Secretario General de la CSI, Luc Triangle.

El concepto de salario vital es importante y útil para las empresas que operan a escala mundial.

Roberto Suárez Santos, Secretario General de la OIE

"El concepto de salario vital es importante y útil para las empresas que operan a escala mundial. Su aplicación debe tener en cuenta tanto las necesidades de los trabajadores y sus familias como las realidades económicas. La lucha contra la informalidad y el fomento de un entorno propicio para las empresas siguen ocupando un lugar central en esta agenda", añadió el Secretario General de la OIE, Roberto Suárez Santos.

El programa cuenta con el apoyo de los Países Bajos y Alemania. La OIT también tratará de recabar el apoyo de nuevos socios, incluidos otros gobiernos, el sector privado y otras entidades interesadas.

2.8. Las condiciones de la gente de mar mejorarán tras la adopción por el sector marítimo de las enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006

Las enmiendas buscan mejorar las condiciones de vida y trabajo de la gente de mar.

17 de abril de 2025

Quinta reunión del Comité Tripartito Especial

Abril de 2025

Convenio sobre el trabajo marítimo (abril de 2025)
Ginebra (Noticias OIT) – Gobiernos y representantes de la gente de mar y de los armadores del sector marítimo

mundial acordaron una serie de enmiendas al Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006, en su versión enmendada (MLC, 2006), centradas en seis ejes temáticos. Estas enmiendas reforzarán la protección de la gente de mar contra abusos, mejorarán la atención a bordo y facilitarán la movilidad de los marinos.

Las enmiendas fueron adoptadas durante la quinta reunión del Comité Tripartito Especial del MLC, 2006 (STC), en la que participaron más de 400 delegados. Entre los avances se encuentran:

- Protección contra la **violencia y el acoso a bordo**;
- Reconocimiento de la **gente de mar como trabajadores clave**;
- Refuerzo del derecho de la gente de mar a los **permisos para bajar a tierra** para salvaguardar su salud y bienestar;
- Facilitación de la **repatriación** de la gente de mar;
- Cooperación de los Estados que deberán tener en cuenta las ***Directrices OIT-OMI sobre el trato justo a la gente de mar en caso de accidente marítimo*** y las recién adoptadas ***Directrices OIT-OMI sobre el trato justo de la gente de mar detenida por presuntos delitos***;
- Recomendación de que los buques cuenten con ***información y orientación médica actualizada*** a bordo, disponible para la persona responsable de la atención médica a bordo.

Mark Dickinson, vicepresidente del grupo de la gente de mar, señaló: “Por primera vez en un instrumento de la OIT (en el Código del MLC, 2006), se hace referencia a la gente de mar como trabajadores clave. El trato que recibieron los marinos durante la pandemia de Covid-19 no puede olvidarse, y nos hemos asegurado, en la medida de lo posible, de que no se repita. Una vez más, el tripartismo ha

dado sus frutos, y esperamos seguir avanzando y lograr ulteriores mejoras para la gente de mar en todo el mundo.”

Por su parte, Tim Springett, vicepresidente del grupo de los armadores, añadió: “Juntos hemos logrado conseguir algunas mejoras significativas en los derechos de la gente de mar, en colaboración con nuestros interlocutores. Los logros del STC demuestran que, sea cual sea el desafío al que se enfrente nuestro sector, cuando nos unimos, podemos solucionarlo.”

La Quinta reunión del Comité Tripartito Especial del Convenio sobre el trabajo marítimo se celebró de forma presencial y virtual en Ginebra del 7 al 11 de abril. Las enmiendas adoptadas serán presentadas para su aprobación en la próxima sesión de la Conferencia Internacional del Trabajo, que tendrá lugar del 2 al 13 de junio de 2025. Si se aprueban, deberían entrar en vigor en diciembre de 2027.

Corinne Vargha, directora del Departamento de Normas Internacionales del Trabajo de la OIT y secretaria general del STC, declaró: “El STC ha demostrado que el diálogo tripartito y el multilateralismo funcionan y ofrecen soluciones eficaces a los desafíos globales. El excelente trabajo realizado esta semana - en particular la adopción de enmiendas que fortalecen la protección para los marinos frente a la violencia y el acoso a bordo, el reconocimiento de la gente de mar como trabajadores clave y el acceso a los permisos para bajar a tierra - tendrá un impacto positivo en la vida cotidiana tanto de la gente de mar como de los armadores.”

Además de las enmiendas, el Comité Tripartito Especial adoptó resoluciones sobre:

- La aplicación anticipada de la enmienda a la Pauta B2.5.2 del MLC, 2006, para garantizar el reconocimiento de la gente de mar como trabajadores clave;

- El mantenimiento, en la medida de lo posible, de la coherencia entre el MLC, 2006 y el Convenio de la OMI para facilitar el tráfico marítimo internacional, 1965, enmendado (Convenio FAL) en lo relativo a los permisos para bajar a tierra;
- La ampliación del mandato del Grupo de trabajo tripartito mixto OIT-OMI;
- La convocatoria de una reunión del Grupo de trabajo tripartito mixto OIT-OMI para abordar el tema de las horas de trabajo y descanso.

Reflexionando sobre el trabajo realizado, el presidente del STC, Martin Marini, afirmó: “Hemos alcanzado el consenso tripartito sobre muchas propuestas y resoluciones clave. Este nivel de compromiso por parte de los Estados miembros y los interlocutores sociales demuestra el gran interés de los gobiernos en el MLC, 2006.”

Haakon Storhaug, vicepresidente del grupo gubernamental, añadió: “El grupo de gobiernos demostró su compromiso con una participación activa en el Comité. Ahora es el momento de que los gobiernos muestren sus compromisos individuales tomando en cuenta las enmiendas adoptadas y preparándose para su aplicación.”

2.9. Blog de la Revista Internacional del Trabajo

¿Qué significa realmente el trabajo sostenible? Nuevas perspectivas de la Revista Internacional del Trabajo

*A partir del último número especial de la Revista Internacional del Trabajo, este blog analiza por qué repensar el papel del trabajo es clave para avanzar hacia la justicia social, el empleo decente y la sostenibilidad ambiental en un mundo en transformación.

11 de abril de 2025

Dominique Méda

Profesora de Sociología, Directora del IRISSO, Université Paris Dauphine–PSL

El [número especial](#) de la *Revista Internacional del Trabajo* dedicado al trabajo sostenible marca un momento importante en el esfuerzo continuo por redefinir lo que significa que el trabajo sea verdaderamente sostenible. Esta colección de investigaciones de vanguardia va más allá de los debates tradicionales sobre la protección del empleo y el trabajo decente, ofreciendo una visión audaz e interdisciplinaria que integra dimensiones económicas, sociales y ecológicas. En un momento en que los mercados laborales están siendo transformados por el cambio tecnológico, las crisis climáticas y las nuevas expectativas de los trabajadores, las ideas presentadas aquí son más urgentes que nunca.

Durante décadas, la legislación de protección del empleo se ha debilitado en favor de la flexibilidad del mercado laboral, pero estas reformas a menudo no han considerado sus implicaciones más amplias para los trabajadores y la sociedad. Este número especial ofrece una perspectiva crucial y oportuna: el trabajo sostenible no se trata simplemente de asegurar empleos o mejorar condiciones, sino de repensar el papel fundamental del trabajo en la vida humana. Nos invita a ir más allá de los debates políticos limitados y a plantearnos preguntas más profundas: ¿Qué tipos de trabajo contribuyen al florecimiento humano? ¿Cómo debe organizarse el trabajo para garantizar su sostenibilidad a largo plazo? ¿Y qué papel deben desempeñar los propios trabajadores en estas decisiones?

Una de las principales contribuciones de este número es su análisis de la [evolución](#) del concepto de trabajo sostenible. Inicialmente enmarcado dentro de una perspectiva sociotécnica, se centraba principalmente en mitigar la intensificación del trabajo. Con el tiempo, sin embargo, la dimensión ecológica —ya débil en las investigaciones iniciales— prácticamente desapareció. Los artículos que se

presentan aquí rechazan esta omisión, argumentando que el trabajo sostenible no puede comprenderse plenamente si no se reconoce el agotamiento simultáneo de los recursos humanos y naturales como crisis interrelacionadas. El trabajo sostenible, tal como se plantea en este número, integra la sostenibilidad social y ecológica, amplía los límites de lo que entendemos por trabajo y reconoce las interdependencias globales que hoy configuran las condiciones laborales.

Las propuestas avanzadas en estos artículos son ambiciosas. Van más allá del enfoque tradicional en los "empleos verdes" y el "trabajo decente" para reclamar una repolitización del propio trabajo. Como argumentan Herzog y Zimmermann en su [contribución](#), el trabajo sostenible debe abarcar tanto las actividades productivas como las reproductivas —aquellas que sostienen la vida humana y el medio ambiente— y fomentar al mismo tiempo las capacidades que permiten a las personas y a las sociedades prosperar. Esto implica dar voz a los trabajadores no solo sobre cómo trabajan, sino también sobre qué se produce y con qué propósito. Implica repensar la gobernanza empresarial, los derechos laborales y las estructuras económicas para que el trabajo sirva a objetivos sociales y ecológicos más amplios.

Esto plantea preguntas urgentes: ¿Cómo pueden los trabajadores participar en [deliberaciones colectivas](#) sobre la naturaleza de su trabajo? ¿Qué [marcos jurídicos](#) se necesitan para convertir el trabajo sostenible en una prioridad global? ¿Es posible democratizar las empresas de forma que los trabajadores puedan influir tanto en sus condiciones como en el impacto de su trabajo? ¿Y qué papel deben [desempeñar](#) los sindicatos en esta transformación? Los artículos de este número especial ofrecen una base rica para abordar estos debates fundamentales.

En esencia, este número especial es una invitación a repensar profundamente el trabajo —reconociendo los vínculos profundos entre la producción económica, el bienestar social y la sostenibilidad ambiental—. Al ampliar y perfeccionar el concepto de trabajo sostenible, estas contribuciones abren el camino a políticas laborales y prácticas en el lugar de trabajo que no solo mitiguen los daños, sino que contribuyan activamente a un mundo más justo y habitable. La *Revue internationale du Travail* se enorgullece de presentar este número especial como una contribución clave al campo, con la esperanza de que inspire nuevas investigaciones, innovaciones en las políticas y transformaciones significativas.

2.10. Lograr políticas de protección social adecuadas, clave para la igualdad de género

*El documento de trabajo de la OIT muestra el impacto que tienen las políticas de protección social bien diseñadas e integradas en la mejora de la igualdad de género.

11 de abril de 2025

Hacer que la protección social funcione para la igualdad de género

¿Qué aspecto tiene?

GINEBRA (Noticias de la OIT) - En su reciente publicación, [Hacer que la protección social funcione para la igualdad de género: ¿Qué aspecto tiene?](#) La Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca que el diseño de políticas sensibles al género y la coordinación entre la protección social y otras políticas son cruciales para abordar las desigualdades estructurales y garantizar el acceso efectivo de las mujeres a las prestaciones y servicios de protección social.

El documento, que se presentó en una mesa redonda en línea el pasado jueves, sigue un enfoque de ciclo de vida en el que se destaca cómo en cada etapa de la vida se

requiere una cuidadosa consideración de los riesgos y necesidades específicos ligados al género, a la hora de implementar regímenes de protección social.

El documento de la OIT también muestra que las brechas de género en la cobertura legal y efectiva de la protección social y en la adecuación de las prestaciones siguen siendo pronunciadas. A nivel mundial, sólo una de cada dos mujeres (el 50,1%, frente al 54,6% de los hombres) tiene acceso a algún tipo de protección social, mientras que la otra mitad sigue estando totalmente excluida de la protección social. Una proporción significativamente menor de mujeres -el 28,2% a nivel mundial- goza de una cobertura legal completa, quedando 11,1 puntos porcentuales por detrás de los hombres, de los que el 39,3% está cubierto. Estas lagunas de cobertura son especialmente preocupantes ante las múltiples crisis y desafíos, como la crisis climática, los conflictos y las pandemias, que afectan desproporcionadamente a las mujeres y a las niñas y pueden exacerbar aún más las desigualdades de género ya existentes.

Durante la discusión, la Directora del Departamento de Protección Social Universal de la OIT y moderadora de la mesa redonda pronunció las palabras de apertura y presentó las principales conclusiones del documento junto con Christina Behrendt, Jefa de la Unidad de Política Social del mismo Departamento. "Las políticas de protección social deben colocar la igualdad de género en el centro de las discusiones si quieren trabajar en favor de las mujeres. Durante demasiado tiempo, el enfoque de género ha significado prestaciones de maternidad y programas de asistencia social. Tal enfoque no toma en cuenta toda la gama de riesgos del ciclo de vida y las barreras estructurales a las que se enfrentan las mujeres, como el desempleo o tener niños pequeños en su hogar en ausencia de una pareja", explicó Shahra Razavi.

La creación de sistemas de protección social sensibles al género requiere enfoques de políticas integrados, pues sólo pueden amortiguar parcialmente las desigualdades generadas por la discriminación en el mercado laboral, en el acceso a la formación profesional o a los bienes, así como por políticas fiscales que no crean espacio fiscal para invertir en protección social. «Si bien la sostenibilidad de las políticas fiscales es importante, existe una contradicción: la política fiscal a menudo da lugar a recortes en la protección social y en los servicios sociales que son necesarios para proteger los objetivos de desarrollo que la consolidación fiscal se supone debe proteger en primer lugar», dijo James Heintz, profesor de Economía de la Universidad de Massachusetts.

Basándose en las experiencias de diversos países, así como en las normas y principios internacionales de seguridad social, el documento muestra vías prometedoras para reforzar la protección social de las mujeres durante diversas situaciones económicas y laborales, etapas del ciclo de vida y tipos de familias. Como un camino seguro para salir de la pobreza y como una base para un nivel de vida decente, la protección social mejora las capacidades y la autonomía de las mujeres. Para hacer realidad este potencial es necesario crear fuertes sinergias entre la protección social y la protección laboral, entre las transferencias y los servicios, así como entre la protección social y otras políticas, especialmente las de cuidados, empleo, formalización y fiscales.

"Lo que necesitan los trabajadores de la economía informal son enfoques integrados. La protección social tiene que formar parte de un sistema integrado de mejora de los medios de subsistencia y los ingresos, y del cambio económico estructural a fin de cuentas", destacó Laura Alfars, Coordinadora Internacional de WIEGO.

Deeptha Chopra, profesora investigadora del Instituto de Estudios sobre Desarrollo de la Universidad de Sussex,

concluyó "Tenemos que reflexionar sobre el hecho de que la pobreza no tiene que ver con los ingresos, sino también con los insumos: las cargas de tiempo de las mujeres, por ejemplo. Estos programas tienen que ir más allá de la entrega de dinero en efectivo y, si hablamos de enfoques basados en los derechos, tenemos que ir más allá de las mujeres como madres e incluso trabajadoras, sino de las mujeres como ciudadanas".

II. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo (Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo de la UE)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/2017/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/2017

30.4.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo

(Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca del Consejo de la UE)

(C/2025/2017)

Ponente:

Krzysztof BALON

Asesora	Agnieszka CHŁOŃ-DOMIŃCZAK (por el ponente del Grupo III)
Consulta de la Presidencia polaca del Consejo	Carta 6.9.2024

Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	4.2.2025
Aprobado en el pleno	27.2.2025
Pleno n.º	594
Resultado de la votación (a favor/en contra/ abstenciones)	146/3/4

1. Conclusiones y recomendaciones

1. El 6 de septiembre de 2024, el Gobierno de la República de Polonia remitió una carta al CESE para solicitar la elaboración de un Dictamen exploratorio sobre el tema «Permanencia de las personas mayores en el empleo: factores sistémicos a la hora de optar por trabajar durante más tiempo». El Comité Económico y Social Europeo (CESE) comparte la posición de la Presidencia polaca del Consejo de la Unión Europea, que sostiene que la activación profesional de las personas mayores se ha convertido en uno de los principales retos que afrontan las políticas públicas. Dado que la esperanza media de vida saludable está aumentando en la UE, la actividad profesional de las personas mayores puede tener un efecto positivo no solo en el desarrollo económico, sino también en su bienestar, al proporcionarles unas mejores condiciones financieras, sociales y sanitarias y así contribuir a la solidaridad intergeneracional en la sociedad.
1. En este contexto el Comité desearía también subrayar las conclusiones de su
2. Dictamen de iniciativa de 18 de septiembre de 2024 sobre el tema «Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE» ⁽¹⁾. Por lo tanto, acoge con satisfacción el enfoque del Gobierno polaco, así como la petición de presentar ejemplos de buenas prácticas en la prestación de servicios a las personas mayores que les permitan permanecer en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible.
1. Al mismo tiempo, el CESE observa que el principio 15 del pilar europeo de
3. derechos sociales —que contempla el derecho de los trabajadores a recibir una pensión de jubilación acorde a sus contribuciones que garantice una renta adecuada y una vida digna en la vejez ⁽²⁾— debe aplicarse plenamente.
1. El apoyo al empleo de las personas mayores requiere acciones coordinadas en
4. diferentes ámbitos de las políticas públicas. Este parecer se ha formulado también en varios dictámenes anteriores del CESE, a saber, «Estrategia europea para las personas mayores» ⁽³⁾ y «Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE» ⁽⁴⁾.

1. La creación de empleos de calidad con un entorno de trabajo que anime a todos
5. los grupos de edad a entrar y permanecer en el mercado laboral es un aspecto importante. En este sentido, los interlocutores sociales desempeñan un papel clave. Por consiguiente, el Comité anima a proseguir el diálogo social en este ámbito, teniendo en cuenta las disposiciones del Acuerdo Marco Autónomo de los Agentes Sociales Europeos sobre envejecimiento activo y enfoque intergeneracional ⁽⁵⁾.

1. Otro factor para el aumento del empleo de las personas mayores es la creación de
6. equipos de trabajo multigeneracionales. En uno de sus dictámenes anteriores ⁽⁶⁾, el CESE afirma que estos equipos obtienen mejores resultados en términos de productividad que aquellos que se componen de trabajadores de una sola generación, aparte de que permiten la transferencia, por un lado, de las capacidades y experiencias de los trabajadores de más edad a los más jóvenes, y por el otro, de las capacidades de los trabajadores más jóvenes a sus colegas de más edad. El CESE ya ha instado a la Comisión Europea ⁽⁷⁾ a que adopte una recomendación en la que se pida a los Estados miembros que garanticen la presencia de trabajadores de distintas generaciones y su cooperación en el lugar de trabajo.

1. Entre los instrumentos de apoyo al empleo de las personas mayores figuran los
7. siguientes: a) crear un entorno laboral propicio que anime a los mayores a permanecer más tiempo en el mercado de trabajo cuando así lo deseen; b) mantener y mejorar las cualificaciones mediante políticas de aprendizaje permanente; c) adoptar medidas que permitan combinar el trabajo con las responsabilidades de prestar cuidados a familiares de edad avanzada, incluidos servicios asistenciales de alta calidad asequibles y universalmente accesibles; d) promover la prolongación de la vida laboral; y e) luchar contra la discriminación por edad y otros factores que impiden a los trabajadores mayores permanecer en el mercado de trabajo. Las entidades de la economía social, las organizaciones de la sociedad civil y los interlocutores sociales tienen un papel clave que desempeñar en todas estas áreas.

1. Varios Estados miembros ya han introducido normas y buenas prácticas para
8. fomentar la prolongación voluntaria de la vida laboral. En el punto 4 del presente Dictamen se describen algunos ejemplos.

1. Teniendo en cuenta lo anterior y dado que las políticas públicas en estos ámbitos
9. son competencia principalmente de los Estados miembros, el Comité propone que la Comisión Europea, en cooperación con el CESE, los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil, cree un foro para el intercambio de buenas prácticas entre los Estados miembros. Estas prácticas podrían englobar: a) eliminación de obstáculos para combinar una pensión con un trabajo remunerado; b) desgravaciones fiscales para las personas que decidan prolongar su vida laboral; c) medidas de apoyo a los servicios de empleo que ayuden a los demandantes de empleo de más edad y a las empresas para que creen puestos de trabajo y fomenten las oportunidades de empleo para las personas mayores; d) promoción de las ventajas de prolongar la vida laboral siempre que sea posible; o e) prestación de servicios que permitan combinar el trabajo con el cuidado de familiares mayores.
- 1.1 Posteriormente, teniendo en cuenta los resultados de los debates del foro, la
0. Comisión Europea podrá publicar un «conjunto de herramientas» de mejores prácticas. Dicho documento también deberá incluir la explicación del concepto de prolongación voluntaria de la vida laboral, en particular en lo que se refiere a la lucha contra la discriminación por edad y la eliminación de las posibles dificultades económicas que llevarían a iniciar o continuar el trabajo después de alcanzar la edad legal de jubilación.

2. Antecedentes de la solicitud de la Presidencia polaca del Consejo de la UE

2. La estructura de edad de la población de la Europa de los Veintisiete está
1. cambiando. De 2002 a 2022, la proporción de personas mayores de 65 años pasó del 16 % al 21 % ⁽⁸⁾. Se prevé un aumento del porcentaje de personas mayores de 65 años, de modo que a finales del siglo XXI habrá 59,7 personas de 65 años o más por cada cien personas de edades comprendidas entre los 15 y los 64 años ⁽⁹⁾.
2. El envejecimiento de la población de la UE provoca, entre otras cosas, una
2. disminución del tamaño de la fuerza de trabajo. Sin embargo, esta disminución no se distribuye uniformemente entre todos los grupos de edad. Se prevé que la tasa de participación en el mercado laboral de las personas de entre 20 y 64 años aumente del 79,4 % en 2022 al 82,7 % en 2070 y del 65,4 % al 75,5 % en el caso de las personas con edades comprendidas entre 55 y 64 años. Esta tendencia al alza refleja, por un lado, el impacto acumulado de las reformas de las pensiones en los grupos de edad más avanzada que abandonan el mercado de trabajo, y, por el otro, el aumento gradual de la participación de las mujeres en el mercado laboral ⁽¹⁰⁾. Procede, por tanto, adoptar nuevas medidas para fomentar un aumento de la participación en el mercado laboral de las personas de 64 años o más.

2. La mayoría de los sistemas de pensiones de los Estados miembros funcionan con arreglo a un sistema de reparto. Debido al aumento de la esperanza de vida media, el período de pago de las pensiones se prolonga. Con el fin de estabilizar los sistemas de pensiones, muchos Estados miembros han aumentado, o estudian la posibilidad de aumentar, la edad de jubilación. El aumento de la participación en el mercado laboral de las personas mayores, junto con el aplazamiento de la decisión de jubilarse, contribuye a que los sistemas de pensiones sean más sostenibles.
2. Se observa un aumento tanto de la esperanza de vida media como de la esperanza
4. de vida media en buena salud, si bien se registran variaciones entre los Estados miembros. Por consiguiente, como el CESE señaló en uno de sus Dictámenes anteriores ⁽¹¹⁾, merece la pena plantearse si esos años con buena salud adicionales podrían pasarse no solamente disfrutando de la jubilación, sino también en una vida laboral más prolongada, siempre y cuando la persona desee trabajar más tiempo. Sin embargo, el aumento de la edad de jubilación podría no ser factible en trabajos muy exigentes física y psicológicamente.

3. Observaciones generales

3. El apoyo al empleo de las personas mayores y a su voluntad de continuar
1. trabajando más allá de la edad de jubilación requiere acciones coordinadas en diferentes ámbitos de las políticas públicas. En su diseño y aplicación es imperativo buscar soluciones que, por una parte, no obliguen a las personas mayores a seguir trabajando y, por otra, no fomenten la inactividad.
3. Es importante crear empleos de calidad y un entorno de trabajo propicio que
2. anime a todos los grupos de edad a entrar y permanecer en el mercado laboral, y que tenga en cuenta aspectos relacionados con la salud y la posibilidad de trabajo a tiempo parcial. Los trabajadores de más edad necesitan una organización del trabajo adecuada que incluya la promoción del desarrollo de sus capacidades y competencias y la creación de un ambiente de apoyo y valoración por su contribución al desarrollo de sus empleadores.
3. Además son necesarias unas políticas eficaces de aprendizaje permanente
3. concebidas y aplicadas en cooperación con los interlocutores sociales y otras organizaciones de la sociedad civil, así como el apoyo al emprendimiento entre las personas mayores, incluido en el marco de la economía social.
3. Es importante destacar los beneficios de la creación de equipos
4. multigeneracionales en el lugar de trabajo. En uno de sus dictámenes ya aprobados ⁽¹²⁾ el CESE afirma que varios estudios científicos han puesto de manifiesto que los equipos de trabajo multigeneracionales obtienen mejores resultados en términos de productividad que aquellos que se componen de trabajadores de una sola generación ⁽¹³⁾. Entre otras cosas, un lugar de trabajo multigeneracional permite la transferencia de competencias, incluidas las que están desapareciendo, a los trabajadores más jóvenes.

3. La creación de equipos multigeneracionales es una forma eficaz de luchar contra
5. la discriminación por motivos de edad, tanto de los jóvenes como de los mayores. La prevención de la discriminación por motivos de edad es necesaria para apoyar la empleabilidad de los trabajadores mayores y su reconocimiento en el mercado laboral.
3. El CESE ya ha pedido a la Comisión Europea ⁽¹⁴⁾ que apruebe una
6. recomendación en la que se pida a los Estados miembros que tengan en cuenta los aspectos intergeneracionales del mercado laboral, en particular mediante el establecimiento de normas laborales adecuadas y justas para todas las generaciones y la garantía de la participación de las distintas generaciones y su cooperación en el lugar de trabajo.
3. Los sistemas de pensiones deben diseñarse de manera que faciliten la
7. permanencia en el empleo durante más tiempo, si un trabajador así lo desea. Muchos países ya están introduciendo incentivos para mantener el empleo más allá de la edad legal de jubilación, incluido el aumento de las futuras pensiones, medidas fiscales, como desgravaciones para quienes prolonguen su vida laboral, y soluciones que permitan combinar el trabajo y las responsabilidades familiares. Cada vez más personas mayores de 60 años, sobre todo mujeres, prestan cuidados cotidianos a sus progenitores ancianos. El acceso a servicios asequibles y de calidad, en particular cuidados de larga duración, y la distribución equitativa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres son fundamentales si se quiere prolongar la vida laboral. En este contexto, los servicios a las personas mayores prestados por ONG y entidades de la economía social pueden desempeñar un papel clave junto con unos servicios públicos de calidad.
3. Igualmente, puede ser útil mantener los vínculos con el lugar de trabajo tras la
8. jubilación. El intercambio voluntario de experiencias profesionales entre personas mayores y trabajadores jóvenes, por ejemplo mediante tutorías, no solo puede aportar una contribución valiosa al desarrollo profesional de la juventud, sino también contrarrestar los riesgos de soledad no deseada, enfermedad mental y deterioro de la calidad de vida tras la jubilación.
3. También debe promoverse una actitud positiva respecto al trabajo y la
9. posibilidad de prolongar la vida laboral siempre que se desee y sea posible. La eficacia de los incentivos para prolongar la vida laboral requiere una política activa de información por parte de las autoridades públicas, así como de los interlocutores sociales y las organizaciones de la sociedad civil, y medidas para luchar contra la discriminación por edad en el mercado de trabajo.
- 3.1 Todos estos factores deben tenerse en cuenta en el diálogo social entre
0. empresarios y trabajadores. En este sentido, el CESE acoge con satisfacción el Acuerdo Marco Autónomo de los Agentes Sociales Europeos sobre envejecimiento activo y un enfoque intergeneracional ⁽¹⁵⁾. Además, el fomento de la prolongación de la vida laboral debe formar parte del diálogo civil entre generaciones y contribuir a reforzar la solidaridad intergeneracional.

- 3.1 El CESE pide que en la futura Estrategia europea para las personas mayores se
1. tengan en cuenta las medidas mencionadas, así como las destinadas a evitar su exclusión del mercado laboral. El Comité ya se ha pronunciado a favor de una estrategia de este tipo en uno de sus dictámenes ⁽¹⁶⁾.

4. Normas y buenas prácticas para apoyar la prolongación voluntaria de la vida laboral en determinados Estados miembros

4. Austria: los trabajadores que han alcanzado la edad de jubilación y adquirido el
 1. derecho a una pensión, pero que siguen trabajando, están exentos, con determinadas limitaciones, de pagar su parte de la cotización al régimen de pensiones, lo que permite aumentar el nivel salarial neto en relación con el salario bruto. Además, en el caso de los trabajadores mayores que aún no han alcanzado la edad de jubilación, se reducen las cotizaciones a determinados regímenes de seguridad social (desempleo y seguro de accidentes), lo que crea incentivos para que los empleadores contraten a estas personas y para que los trabajadores sigan en activo. Si un trabajador aplaza la jubilación, tiene derecho a recibir un suplemento a la pensión.
4. Estonia: la tasa de sustitución de las pensiones es del 34,4 % (la media de la UE
 2. es del 68,8 %), lo que obliga a muchas personas jubiladas a seguir trabajando para mantener su nivel de vida. Se facilita el empleo porque la pensión no se reduce mientras se trabaja y se paga íntegramente con independencia de la situación laboral. Desde 2021, un sistema de pensiones flexible ha permitido aplazar el ejercicio de los derechos de pensión durante cinco años después de alcanzar la edad de jubilación. La pensión en suspenso aumenta en un 0,9 % por cada mes aplazado, lo que significa que retrasar la jubilación en un año incrementa la pensión en un 10,8 %. Otros factores que contribuyen al mantenimiento del empleo en la edad de jubilación son las fórmulas de trabajo flexible, por ejemplo el trabajo a tiempo parcial o a distancia, las iniciativas de aprendizaje permanente que ayudan a los trabajadores mayores a seguir siendo competitivos y el mantenimiento de una actitud positiva entre los empleadores hacia los trabajadores experimentados.

4. Francia: el 14 de noviembre de 2024 los interlocutores sociales celebraron un
3. acuerdo que les obligaba a entablar negociaciones cada tres años sobre el empleo y el trabajo de las personas mayores. Cuando el trabajador cumple 45 años tiene lugar una entrevista profesional para considerar la posibilidad de adaptar su puesto de trabajo, evitar situaciones de agotamiento profesional y hablar de su deseo de movilidad o reciclaje profesional. Otra reunión tiene lugar entre los 58 y los 60 años para hablar del mantenimiento del puesto de trabajo y la posibilidad de acuerdos de fin de carrera (incluida la jubilación flexible, disponible a partir de los 60 años, que permite a los trabajadores percibir una parte de su pensión mientras trabajan un número reducido de horas). El acuerdo introduce, con carácter experimental y por un período de cinco años, el contrato de profesionalización para demandantes de empleo de 60 años o más. El contrato está sujeto a las mismas normas que un contrato indefinido (excepto para la jubilación). El empleador es informado de la fecha prevista en que el trabajador adquirirá el derecho a una pensión completa. Existen condiciones especiales de compensación para los demandantes de empleo de 55 años o más, incluida una ampliación de la duración de la compensación en caso de formación. La legislación establece que el empleador que contrate a un demandante de empleo de 45 años o más en virtud de un contrato de profesionalización tiene derecho a una ayuda financiera o a una exención de las cotizaciones a la seguridad social.
4. España: el régimen de «jubilación activa» permite a los trabajadores combinar
4. una pensión con un trabajo, manteniendo al mismo tiempo el derecho al 50 % de la pensión. El régimen de pensión en suspenso anima a los empleados a jubilarse después de la edad de jubilación, ya que ofrece un aumento de la pensión de un 4 % anual, con la posibilidad de un pago único o de combinar ambas opciones. En noviembre de 2024, ambos sistemas fueron objeto de un acuerdo especial entre los interlocutores sociales ratificado por el Gobierno, que permite combinar la jubilación activa con incentivos para permanecer en el empleo. El acuerdo también establece un nuevo régimen de garantía de pensiones.

4. Lituania: se están poniendo en marcha diversas medidas para apoyar la
5. prolongación voluntaria de la vida laboral. Lituania promueve modalidades flexibles de empleo, como el trabajo a tiempo parcial, el trabajo por contrato o el trabajo a distancia. Estas disposiciones benefician a los trabajadores, que pueden adaptar su horario de trabajo a sus circunstancias de salud o a sus necesidades personales, y a los empleadores, que pueden disponer de trabajadores experimentados sin necesidad de contratarlos a tiempo completo. El sistema lituano de pensiones permite una jubilación gradual, y las personas que siguen trabajando más allá de la edad de jubilación pueden percibir prestaciones adicionales o una pensión más elevada. Se trata de un aliciente que anima a las personas mayores a seguir formando parte de la población activa. Las personas mayores pueden seguir siendo competitivas en el mercado laboral y su marginación puede contrarrestarse mediante: a) formación en competencias digitales y profesionales para personas mayores de 50 años como parte de programas cofinanciados por la UE y fondos nacionales; b) medidas para apoyar la salud y el bienestar de los trabajadores mayores, por ejemplo la adaptación de los lugares de trabajo, la implantación de programas de salud y la realización de exámenes médicos regulares de carácter preventivo. Además, se anima a los empleadores a contratar a trabajadores mayores a través de diversas desgravaciones fiscales, subvenciones y programas de apoyo a la contratación y la adaptación de las personas mayores en el lugar de trabajo. El programa «Envejecimiento Activo» del Gobierno promueve la actividad profesional y social de las personas mayores.

4. Hungría: el empleo ha alcanzado un máximo histórico también entre los
6. trabajadores mayores. Desde 2010, la tasa de crecimiento del número de trabajadores mayores de 50 años ha sido la quinta más elevada de la Unión Europea, mientras que la tasa de crecimiento de los mayores de 65 años fue la tercera. Según los últimos datos de la Oficina Central de Estadística, el número de trabajadores mayores de 65 años asciende actualmente a 120 000 (68 000 hombres y 52 000 mujeres), una cifra que superó los 130 000 en los meses de verano gracias al empleo estacional. La mejora significativa se refleja en el hecho de que, en el mismo período de 2010 en Hungría estaban trabajando apenas 30 000 personas mayores de 65 años. Un análisis detallado de la situación del empleo de la población en edad laboral indica que el empleo y la actividad económica están aumentando en Hungría en todos los grupos de edad mayores de 45 años. La misma tendencia se observa en la población jubilada de más de 65 años, que regresa al mercado laboral en gran número y empieza a buscar trabajo. En Hungría la actividad en el mercado laboral de los grupos en edad de prejubilación supera significativamente la media de la UE. La edad de jubilación vigente anteriormente, de 60 años para los hombres y de 55 años para las mujeres, se aumentó de forma uniforme a los 65 años, mientras que dejaron de existir diversas formas de jubilación anticipada. La única excepción es el programa «Mujeres-40», que permite a las mujeres abandonar el mercado laboral antes de la edad de jubilación cuando alcanzan los 40 años de empleo. Al mismo tiempo, la experiencia en la práctica demuestra que una proporción muy significativa de mujeres se reincorporan posteriormente al mercado laboral y ejercen una actividad remunerada, además de percibir la jubilación. También puede existir una relación evidente entre el programa «Mujeres-40» y el hecho de que el empleo combinado con la jubilación se haya dinamizado en los últimos años. Al mismo tiempo, el número de hombres empleados mayores de 50 años supera de forma constante al de mujeres, mientras que el grupo de edad más elevada se caracteriza por un desempleo inferior a la media.
4. Polonia: las personas que siguen trabajando a pesar de haber alcanzado la edad
7. de jubilación y no perciben una pensión están exentas del impuesto sobre la renta de las personas físicas sobre determinados ingresos. Las mujeres mayores de 60 años y los hombres mayores de 65 pueden beneficiarse de la exención fiscal si no reciben una pensión de jubilación o de supervivencia pese a tener derecho a ella. La exención se aplica, en particular, a los ingresos procedentes de contratos de trabajo o de actividades económicas sujetos a un tipo impositivo a tanto alzado del 19 %, a un tipo del 5 % («desgravación IP Box») y a un pago a tanto alzado sobre los ingresos constatados, siempre y cuando el sujeto pasivo esté sometido a cotizaciones a la seguridad social sobre dichos ingresos. Esta exención puede utilizarse si el importe de los ingresos no supera los 85 528 PLN en el ejercicio fiscal. Las personas que perciben una pensión también pueden inscribirse en la oficina de empleo como solicitantes de empleo. El coste de los empleos para las personas mayores puede reembolsarse parcialmente con cargo a fondos públicos.

4. Suecia: pensión flexible. Se puede elegir percibir una pensión a partir de los 63 años, con la opción de recibir un determinado porcentaje de la pensión: 25 %, 50 %, 75 % o 100 %. Es posible cobrar una pensión y trabajar al mismo tiempo y, si una persona cambia de opinión y decide volver a trabajar a tiempo completo, se suspende temporalmente la pensión. Desde 2023 en Suecia existe el derecho a trabajar hasta la edad de 69 años, mientras que la actividad laboral después de esa edad está sujeta al consentimiento del empresario.

Bruselas, 27 de febrero de 2025.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

⁽¹⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (dictamen de iniciativa) (DO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽²⁾ <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1606&langId=en>.

⁽³⁾ [DO C 349 de 29.9.2023, p. 28.](#)

⁽⁴⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (dictamen de iniciativa), punto 1.4 (DO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽⁵⁾ <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-07/European%20Social%20Partners%E2%80%99%20Autonomous%20Framework%20Agreement%20on%20Active%20Ageing.pdf>.

⁽⁶⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (dictamen de iniciativa) (DO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽⁷⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (dictamen de iniciativa) (DO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽⁸⁾ [Demografía de Europa, edición de 2023](#), citado en el Dictamen del CESE «El impacto de la demografía en la Europa social» (DO C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>).

⁽⁹⁾ [Previsión de la tasa de dependencia de las personas mayores](#), citado en el Dictamen del CESE «El impacto de la demografía en la Europa social» (DO C, C/2024/6867, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6867/oj>).

⁽¹⁰⁾ Comisión Europea, [Informe sobre el envejecimiento de 2024](#), p. 4.

⁽¹¹⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (dictamen de iniciativa) (DO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

⁽¹²⁾ Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (dictamen de iniciativa), punto 3.1 (DO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

(¹³) Por ejemplo, <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7732046/>.

(¹⁴) Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Promover la solidaridad intergeneracional europea: hacia un enfoque horizontal de la UE (dictamen de iniciativa) (DO C, C/2024/6869, 28.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2024/6869/oj>).

(¹⁵) <https://www.etuc.org/sites/default/files/circular/file/2019-07/European%20Social%20Partners%E2%80%99%20Autonomous%20Framework%20Agreement%20on%20Active%20Ageing.pdf>.

(¹⁶) DO C 349 de 29.9.2023, p. 28.

III. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Subsecretaría, por la que se aprueba la Carta de Servicios de la Mutualidad General de Funcionarios Civiles del Estado para el periodo 2025-2028 (BOE 3-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6791

2. Real Decreto-ley 4/2025, de 8 de abril, de medidas urgentes de respuesta a la amenaza arancelaria y de relanzamiento comercial (BOE 9-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7093

3. Corrección de errores de la Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025 (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7292

4. Corrección de errores de la Orden TES/234/2025, de 7 de marzo, por la que se modifica la Orden TES/1077/2023, de 28 de septiembre, por la que se establecen, en el ámbito competencial del Servicio Público de Empleo Estatal, las bases reguladoras para la concesión de subvenciones destinadas a la financiación de programas de políticas activas de empleo previstos en el Real Decreto 818/2021, de 28 de septiembre, por el que se regulan los programas comunes de activación para el empleo del Sistema Nacional de Empleo (BOE 14-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7567

5. Real Decreto 316/2025, de 15 de abril, sobre limitación de la cuantía inicial de las pensiones públicas y revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social, de las pensiones de Clases Pasivas del Estado y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2025 (BOE 16-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7660

6. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Tesorería General de la Seguridad Social, por la que se establece la tramitación electrónica automatizada de las resoluciones de determinados procedimientos de altas y bajas de trabajadores en la Seguridad Social (BOE 21-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8102

7. Resolución de 11 de abril de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda modificativa del Convenio con Biovida Saude LTDA, para prestar asistencia médica subvencionada a los emigrantes españoles residentes en la región de Sao Paulo (Brasil) que carecen de recursos suficientes (BOE 23-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8202

8. Resolución de 14 de abril de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica la Adenda al Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., y el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en materias comunes de inspección, evaluación, fiscalización y control (BOE 24-4-22025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8280

9. Ley 2/2025, de 29 de abril, por la que se modifican el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en materia de extinción del contrato de trabajo por incapacidad permanente de las personas trabajadoras, y el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, en materia de incapacidad permanente (BOE 30-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8567

IV. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Axión Infraestructuras de Telecomunicaciones, SAU (BOE 2-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6690

2. Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Convenio colectivo de Bofrost*, SAU (BOE 2-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6691

3. Resolución de 21 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el acuerdo sobre la revisión y las tablas salariales definitivas para el año 2025 del VII Convenio colectivo de Recuperación de Materiales Diversos, SA (BOE 3-4-2025).

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6768

4. Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Telefónica Ingeniería de Seguridad, SAU (BOE 3-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6769

5. Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Ilunion CEE Outsourcing, SA (BOE 3-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6770

6. Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por el que se aprueban las tablas salariales del año 2025 del Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (BOE 3-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6771

7. Resolución de 24 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión y aprobación de las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo de la Industria Azucarera para el período 2024-2026 (BOE 3-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6772

8. Resolución de 26 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 9-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7169

9. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria en la que se actualizan las tablas salariales para el año 2025 del Convenio colectivo

de la T-Systems ITC Iberia, SAU (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7390

10. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de Telefónica Cybersecurity & Cloud Tech, SL (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7391

11. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo del Grupo ISRG (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7392

12. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7393

13. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de revisión salarial para el año 2024 y el incremento salarial para 2025 del Convenio colectivo estatal para el sector de mayoristas e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7394

14. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Caja Laboral Bancaseguros, SLU(BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7395

15. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes inmuebles y su personal auxiliar (BOE

11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7396

16. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Logistium, Servicios Logísticos, SA (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7397

17. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la prórroga y modificación del Convenio colectivo de Avis Alquiler un Coche, SAU (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7398

18. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2024 e iniciales para 2025 de la Unión de Profesionales y Trabajadores Autónomos de España (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7399

19. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas y la revisión de los conceptos económicos relativos a las dietas y locomoción y al teletrabajo para el año 2024 del VII Convenio colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales (BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7400

20. Resolución de 31 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales para el año 2025 del I Convenio colectivo de Triangle Outsourcing, SL(BOE 11-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7401

21. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de las escuelas italianas en España (BOE 16-4-2025). Ver texto

completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7762

22. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (BOE 16-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7763

23. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Alstom Transporte, SA (BOE 16-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7764

24. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Nunhems Spain, SAU (BOE 16-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7765

25. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XIX Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública (BOE 16-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7766

26. Resolución de 4 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales y conceptos retributivos revalorizables correspondientes a los años 2024 y 2025 del XXII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora SU (BOE 16-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7767

27. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Sociedad General de Autores y Editores (BOE 25-4-2025). Ver texto

completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8347

28. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Financiera El Corte Inglés, EFC, SA (BOE 25-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8348

29. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol. (BOE 25-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8349

30. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para 2024 del Convenio colectivo estatal de granjas avícolas y otros animales (BOE 25-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8350

31. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio Iberia Express, SAU, para tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 25-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8351

32. Resolución de 14 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta por la que se modifica el Convenio colectivo del Grupo Allianz (BOE 25-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8352

33. Resolución de 14 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Prosegur Soluciones, SA (BOE 25-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8353

34. Resolución de 9 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta del acuerdo de revisión salarial para el año 2025 del II Convenio colectivo de Total Energies Marketing España, SAU (BOE 28-4-2025). Ver texto completo. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8469

35. Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 30-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8627

36. Resolución de 22 de abril de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de modificación del Convenio colectivo de las Unidades Globales de Telefónica en España (BOE 30-4-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-8628

V. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL .CONSTITUCIONAL

1. Sala Segunda. Sentencia 46/2025, de 24 de febrero de 2025. Recurso de amparo 911-2024. Promovido por doña Iratxe Pérez Urdiales 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.

***Publicado en el «BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2025, páginas 44687 a 44693 (7 págs.**

****Ponente: el Magistrado don César Tolosa Tribiño.**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6590**

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 Iratxe Pérez Urdiales por vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE), con reconocimiento de tal derecho. 1.º

Declarar la nulidad de las resoluciones de 18 de diciembre de 2020 y de 20 de enero de 2021 del Instituto Nacional de la Seguridad Social que desestimó la solicitud y la reclamación previa de ampliación de doce semanas de la prestación por nacimiento y cuidado de su hija menor; de la sentencia núm. 311/2021 del Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao, de 18 de junio –autos 133-2021–; de la sentencia núm. 260/2022, de 8 de febrero, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco –recurso de suplicación 1851-2021–; y de la sentencia núm. 1263/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 21 de diciembre de 2023, que estima el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2303-2022.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 18 de diciembre de 2020 del INSS a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico único, se dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente cuya vulneración ha sido declarada.3.º

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

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

2. Sala Primera. Sentencia 47/2025, de 24 de febrero de 2025. Recurso de amparo 3089-2024. Promovido por doña Saioa Guilisasti González en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2025, páginas 44694 a 44698 (5 págs.).**

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

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6591**

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 Saioa Guilisasti González 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 sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 1242/2023, de 21 de diciembre, aclarada por auto de 19 de marzo de 2024, pronunciada en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4345-2021.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco núm. 1842/2021, de 16 de noviembre, pronunciada en el recurso de suplicación núm. 1196-2021.3.º

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

Dada en Madrid, a veinticuatro de febrero 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 48/2025, de 24 de febrero de 2025. Recurso de amparo 3301-2024. Promovido por doña Clara Pérez Balboa en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2025, páginas 44699 a 44703 (5 págs.).**

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

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6592**

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 Clara Pérez Balboa 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 Madrid del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 23 de agosto de 2021, pronunciada en el expediente núm. 28-2021-088119-13; de la sentencia núm. 350/2022, de 20 de julio, del Juzgado de lo Social núm. 7 de Madrid, pronunciada en el procedimiento núm. 1285-2021; de la sentencia de la Sección Sexta de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 203/2023, de 21 de marzo, pronunciada en el recurso de suplicación núm. 863-2022; y del auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 3 de abril de 2024, pronunciado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2271-2023.2.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 FJ 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 veinticuatro de febrero 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. Sala Primera. Sentencia 50/2025, de 24 de febrero de 2025. Recurso de amparo 5252-2024. Promovido por doña Leire Goikoetxea Uriarte en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 78, de 1 de abril de 2025, páginas 44712 a 44718 (7 págs.).**

****Ponente: el magistrado don Juan Carlos Campo Moreno.**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6594**

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 Leire Goikoetxea Uriarte y, en consecuencia:

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

Restablecer en amparo dicho derecho y, para ello, declarar la nulidad de la sentencia núm. 48/2023, de 10 de enero, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictada en el recurso de suplicación núm. 1086-2022, y la sentencia núm. 829/2024, de 31 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 877-2023, que estimó el recurso presentado por la representación del Instituto Nacional de la Seguridad Social y la Tesorería General de la Seguridad Social.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia núm. 9/2022, de 10 de enero, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao, aclarada por auto de 17 de enero de 2022 y dictada en los autos de Seguridad Social núm. 1111-2021.3.º

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

Dada en Madrid, a veinticuatro de febrero 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.

5. Sala Segunda. Sentencia 55/2025, de 10 de marzo de 2025. Recurso de amparo 5159-2023. Promovido por don Gustavo García-Cesto Romero respecto de los autos dictados por un juzgado de lo social de Madrid en proceso de despido. Vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva (acceso a la jurisdicción): inadmisión de demanda fundada en la falta de aportación de una carta de despido que no poseía la parte actora.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51399 a 51405 (7 págs.)**

****Ponente el Magistrado don César Tolosa Tribiño.**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7421**

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por don Gustavo García-Cesto Romero y, en consecuencia:

Declarar que ha sido vulnerado el derecho fundamental del demandante de amparo a la tutela judicial efectiva sin indefensión (art. 24.1 CE).1.º

Restablecerle en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad del auto núm. 20/2023, de 10 de abril, así como del auto núm. 139/2023, de 2 de junio, dictados por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Madrid.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente anterior al dictado de la primera de esas resoluciones para que el órgano judicial dicte una nueva resolución que sea respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.3.º

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

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

6. Sala Segunda. Sentencia 56/2025, de 10 de marzo de 2025. Recurso de amparo 300-2024. Promovido por doña Nuria Pinillos Merinero en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51406 a 51410 (5 págs.).**

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

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7422**

FALLO

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

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

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de: (i) las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social que por la vía del silencio administrativo denegaron la solicitud de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo de la recurrente; (ii) la sentencia núm. 250/2022 del Juzgado de lo Social núm. 10 de Madrid, de 18 de julio de 2022 (autos sobre Seguridad Social núm.1247-2021); (iii) la sentencia núm. 218/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 2 de marzo de 2023 (recurso de suplicación núm. 1248-2022) y (iv) el auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 15 de noviembre de 2023 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2017-2023). 2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo a las resoluciones administrativas mencionadas en el apartado anterior, para que el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicte resolución expresa que resulte respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el fundamento jurídico 2 de esta sentencia.3.º

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

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

7. Sala Segunda. Sentencia 57/2025, de 10 de marzo de 2025. Recurso de amparo 869-2024. Promovido por doña Beatriz Rodríguez Vaquero en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el: «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51411 a 51415 (5 págs.).**

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

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7423**

FALLO

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

Estimar el recurso de amparo núm. 869-2024 promovido por doña Beatriz Rodríguez Vaquero, por vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE), con reconocimiento de tal derecho.1.º

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia núm. 1293/2023, de 21 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5346-2022.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia núm. 939/2022, de 28 de octubre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 515-2022.3.º

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

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

8. Sala Segunda. Sentencia 59/2025, de 10 de marzo de 2025. Recurso de amparo 1993-2024. Promovido por doña Alicia Domínguez Lage en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51422 a 51427 (6 págs.).**

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

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7425**

FALLO

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

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

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad: (i) de las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) de 19 de enero de 2021 y de 25 de febrero de 2021; (ii) de la sentencia núm. 374/2021 del Juzgado de lo Social núm. 4 de A Coruña, de 18 de junio (autos núm. 239-2021); (iii) de la sentencia núm. 2487/2022 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Galicia, de 19 de mayo (recurso de suplicación núm. 5428-2021); y (iv) de la sentencia núm. 1100/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 30 de noviembre (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4151-2022).2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo a las resoluciones administrativas mencionadas en el apartado anterior, para que el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicte resolución expresa que resulte respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el fundamento jurídico 2 de esta sentencia.3.º

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

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

9. Sala Segunda. Sentencia 60/2025, de 10 de marzo de 2025. Recurso de amparo 2287-2024. Promovido por doña Patricia González Jiménez en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51428 a 51433 (6 págs.).**

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

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7426**

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso presentado por doña Patricia González Jiménez y, en su virtud:

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

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad: (i) de las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 27 de diciembre de 2021 y de 20 de enero de 2022; (ii) de la sentencia núm. 128/2022, de 26 de abril de 2022 (autos 119-2022), del Juzgado de lo Social núm. 1 de Granollers; (iii) de la sentencia núm. 393/2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, de 25 de enero de 2023 (recurso de suplicación núm. 5320-2022) y (iv) de la sentencia núm. 325/2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de 21 de febrero de 2024 (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1408-2023).2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo a las resoluciones administrativas mencionadas en el apartado anterior, para que el Instituto Nacional de la Seguridad Social dicte resolución expresa que resulte respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el fundamento jurídico 2 de esta sentencia.3.º

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

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

10. Sala Segunda. Sentencia 61/2025, de 10 de marzo de 2025. Recurso de amparo 7706-2024. Promovido por doña Nagore Gamboa Uriarte en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51434 a 51439 (6 págs.)**

****Ponente: el Magistrado don César Tolosa Tribiño.**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7427**

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 Nagore Gamboa Uriarte por vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE), con reconocimiento de tal derecho. 1.º

Declarar la nulidad de las resoluciones de 22 de junio y de 23 de julio de 2021 dictadas por el Instituto Nacional de la Seguridad Social por las que se denegaba la ampliación de la prestación de nacimiento y cuidado de menor; la sentencia núm. 76/2023, de 23 de febrero, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, en autos de Seguridad Social en materia prestacional núm. 923-2021; la sentencia de 21 de noviembre de 2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco – recurso de suplicación núm. 824-2023–; y, finalmente el auto dictado el 25 de septiembre de 2024 por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que inadmite el recurso de casación para unificación de doctrina núm. 417-2024.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 22 de junio de 2021 del INSS a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico único, se dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente cuya vulneración ha sido declarada.3.º

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

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

11. Pleno. Sentencia 65/2025, de 18 de marzo de 2025. Recurso de amparo 7035-2023. Promovido por doña Eva Rosado Fuentes 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: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51560 a 51564 (5 págs.).**

****Ponente: el Magistrado don Enrique Arnaldo Alcubilla.**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7431**

FALLO

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

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

Restablecerla en su derecho y, en consecuencia, declarar la nulidad de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 18 de marzo de 2020; de la sentencia de 15 de febrero de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 2 de Málaga en los autos núm. 531-2021; de la sentencia de 28 de septiembre de 2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, con sede en Málaga, en el recurso de suplicación núm. 696-2022; y del auto de 26 de septiembre de 2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5082-2022, presentado contra la anterior sentencia. 2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 18 de marzo de 2020, a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico único de la presente sentencia, se dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente cuya vulneración ha sido declarada, en los términos señalados en el último párrafo del fundamento único.3.º

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

Dada en Cádiz, a dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Inmaculada Montalbán Huertas.–Ricardo Enríquez Sancho.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–César

Tolosa Tribiño.–Juan Carlos Campo Moreno.–Laura Díez Bueso.–Firmado y rubricado.

12. Pleno. Sentencia 66/2025, de 18 de marzo de 2025. Recurso de amparo 4882-2024. Promovido por doña Núria Samper París en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51565 a 51570 (6 págs.).**

****Ponente: la Magistrada doña Inmaculada Montalbán Huertas.**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7432**

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 Núria Samper París por vulneración del derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de hija menor en familia monoparental.1.º

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia núm. 708/2024, de 22 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaída en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2127-2023, declarando la firmeza de la sentencia dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña el 22 de febrero de 2023, en el recurso de suplicación núm. 5958-2022.2.º

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

Dada en Cádiz, a dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Inmaculada Montalbán Huertas.–Ricardo Enríquez Sancho.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–César Tolosa Tribiño.–Juan Carlos Campo Moreno.–Laura Díez Bueso.–Firmado y rubricado.

13. Pleno. Sentencia 67/2025, de 18 de marzo de 2025. Recurso de amparo 6298-2024. Promovido por doña Noelia Ortego Muzás en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51571 a 51578 (8 págs.).**

****Ponente: el Magistrado y Presidente del TC don Cándido Conde-Pumpido Tourón.**

*****Ver texto completo:** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7433

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 de amparo presentada por doña Noelia Ortego Muzás declarando que se ha vulnerado el derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de un hijo menor integrante de una familia monoparental.1.º

Restablecer a la demandante de amparo en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) resolución de la dirección provincial de Madrid del INSS, de 19 de enero de 2022 denegatoria de la solicitud de ampliación del permiso por nacimiento y cuidado de menor; (ii) sentencia núm. 340/2022, de 9 de septiembre, del Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid recaída en el procedimiento de Seguridad Social (autos núm. 630-2022); (iii) sentencia núm. 397/2023, de 29 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (recurso 1-2023) y (iv) auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina, declarando la firmeza de la sentencia impugnada (recurso 3525-2023).2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de las resoluciones administrativas del Instituto Nacional de la Seguridad Social recurridas, a fin de que, dicte resolución expresa que resulte ser respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el último párrafo del fundamento jurídico 2 de esta sentencia.3.º

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

Dada en Cádiz, a dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Inmaculada Montalbán Huertas.–Ricardo Enríquez Sancho.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–Concepción Espejel

Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–César Tolosa Tribiño.–Juan Carlos Campo Moreno.–Laura Díez Bueso.–Firmado y rubricado.

14. Pleno. Sentencia 68/2025, de 18 de marzo de 2025. Recurso de amparo 7723-2024. Promovido por doña Vanesa Pérez Gil en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el «BOE» núm. 88, de 11 de abril de 2025, páginas 51579 a 51584 (6 págs.).**

****Ponente: el Magistrado don Juan Carlos Campo Moreno.**

*****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-7434**

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 Vanesa Pérez Gil y, en consecuencia:

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

Restablecer en amparo dicho derecho y, para ello, declarar la nulidad de la sentencia núm. 337/2022, de 7 de septiembre, del Juzgado de lo Social núm. 29 de Madrid (autos núm. 1102-2021); la sentencia núm. 554/2023, de 14 de septiembre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (recurso de suplicación núm. 960-2022); y el auto de 11 de septiembre de 2024, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4789-2023). 2.º

Retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente anterior a resolver la reclamación administrativa de revisión de la prestación reconocida a la demandante, a fin de que, en los términos expuestos en el fundamento jurídico segundo de la presente sentencia, se dicte por el Instituto Nacional de la Seguridad Social una resolución expresa respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.3.º

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

Dada en Cádiz, a dieciocho de marzo de dos mil veinticinco.–Cándido Conde-Pumpido Tourón.–Inmaculada

Montalbán Huertas.–Ricardo Enríquez Sancho.–Ramón Sáez Valcárcel.–Enrique Arnaldo Alcubilla.–Concepción Espejel Jorquera.–María Luisa Segoviano Astaburuaga.–César Tolosa Tribiño.–Juan Carlos Campo Moreno.–Laura Díez Bueso.–Firmado y rubricado.