RESEÑA LABORAL DEL MES DE JUNIO DE 2026

Por José Ignacio García Ninet
Catedrático Emérito de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universitat de Barcelona

SUMARIO

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

****

SUMARIO

I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT

1. NOTICIAS DE LA ONU

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. «El futuro del trabajo no estará determinado únicamente por la tecnología», afirma el Director General de la OIT

En la apertura de la 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo, Gilbert F. Houngbo hace un llamamiento a adoptar un enfoque de la inteligencia artificial centrado en las personas y a reforzar la justicia social en un contexto de creciente incertidumbre mundial.

2 de junio de 2026

114.ª Conferencia Internacional del Trabajo

Ginebra, 1-12 de junio

GINEBRA (OIT Noticias) – El Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, inauguró la 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) con un llamamiento a situar a las personas en el centro de la revolución de la inteligencia artificial. Subrayó que el futuro del trabajo dependerá no solo de los avances tecnológicos, sino también de las políticas, las instituciones y el diálogo social que determinen su impacto en la vida de las personas.

«El futuro del trabajo no estará determinado únicamente por la tecnología, sino por las políticas, las instituciones y el diálogo social que orienten su desarrollo», afirmó Houngbo en su discurso de apertura.

Basándose en las conclusiones de su informe a la Conferencia, *Un momento decisivo: Aprovechar la inteligencia artificial para promover el trabajo decente*, el Director General abogó por un enfoque de la IA centrado en las personas y destacó una agenda estratégica basada en cuatro pilares: derechos, empleo y competencias, protección social y diálogo social.

Houngbo subrayó que los trabajadores de todo el mundo deben poder beneficiarse de las ganancias de productividad generadas por la IA. «Esas ganancias deben distribuirse de manera justa mediante mejores salarios, una protección laboral más sólida y un crecimiento más inclusivo», afirmó, añadiendo que «la negociación colectiva será esencial, junto con una gobernanza de la IA basada en la transparencia, la rendición de cuentas y la supervisión humana».

© OIT
El Director General de la OIT pronuncia un discurso en la ceremonia de inauguración de la 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo, Ginebra, 1 de junio de 2026

«Las decisiones que tomemos hoy determinarán si la IA amplía las oportunidades y la prosperidad compartida o si profundiza las desigualdades y la inseguridad», enfatizó.

Houngbo situó estos desafíos en el contexto de una economía mundial que afronta una creciente incertidumbre y múltiples presiones sobre el empleo y los medios de vida.

«Nos reunimos en un momento de profunda incertidumbre. La economía mundial sigue siendo frágil y la crisis en Oriente Medio se ha convertido en una importante fuente de riesgo para los trabajadores, las empresas y las comunidades», afirmó Houngbo. «Entre los más directamente afectados se encuentran los marinos que transitan por el estrecho de Ormuz, los trabajadores migrantes en los países del Golfo, los trabajadores agrícolas del sur del Líbano y los trabajadores y empresas de diversos sectores en Irán».

Según las últimas estimaciones de la OIT, en un escenario de perturbación prolongada de los mercados petroleros, las horas trabajadas a escala mundial podrían reducirse este año en el equivalente a 14 millones de empleos a tiempo completo y a 38 millones el próximo año. Las pérdidas de ingresos laborales podrían alcanzar hasta 3 billones de dólares estadounidenses para 2027, con

efectos especialmente severos en los Estados Árabes y repercusiones en toda la región de Asia y el Pacífico.

La conferencia anual de la OIT reúne a delegados de los trabajadores, los empleadores y los gobiernos de los 187 Estados Miembros de la Organización para abordar una amplia gama de cuestiones con repercusiones duraderas en el mundo del trabajo.

La Comisión Normativa de la CIT llevará a cabo una segunda discusión sobre el trabajo decente en la economía de plataformas, con miras al establecimiento de nuevas normas internacionales del trabajo. En el marco de este debate, los delegados examinarán la economía de plataformas y el creciente número de personas que obtienen sus medios de vida a través de plataformas digitales de trabajo, prestando especial atención a las condiciones laborales justas, la protección laboral, la transparencia algorítmica y el acceso a la protección social en los distintos modelos de trabajo en plataformas.

Una segunda discusión abordará la igualdad de género en el mundo del trabajo, analizando las barreras estructurales que siguen limitando las oportunidades de las mujeres y las políticas necesarias para garantizar que las transiciones tecnológicas, ambientales y demográficas conduzcan a mercados laborales más igualitarios e inclusivos.

Una tercera discusión se centrará en el diálogo social y el tripartismo, examinando cómo una cooperación más estrecha entre gobiernos, empleadores y trabajadores puede ayudar a afrontar la transformación digital, el cambio demográfico y el aumento de las desigualdades, al tiempo que fortalece la gobernanza de los mercados laborales y la justicia social.

La Comisión de Aplicación de Normas examinará el *Informe 2026 de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones* (Informe III (A)), que incluye el informe general y las observaciones sobre la aplicación de los convenios ratificados.

Asimismo, debatirá la *Encuesta General de 2026 sobre empleo y trabajo decente para la paz y la resiliencia*.

En su primer día, la Conferencia eligió como Presidente a Juan Castillo, Ministro de Trabajo y Seguridad Social de Uruguay. También fueron elegidos vicepresidentes Nahida Sobhan, Kristen Kaufman y Gerardo Martínez, en representación de los Gobiernos, los Empleadores y los Trabajadores, respectivamente.

La 114.ª Conferencia Internacional del Trabajo se celebra en Ginebra y se prolongará hasta el 12 de junio de 2026.

2.2. **114 REUNION DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.**

La Conferencia adopta un nuevo Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas.

Esta primera norma internacional del trabajo sobre la economía de plataformas constituye un importante avance para responder a los desafíos de un mundo del trabajo en rápida transformación. #CIT2026.

2.3. Ministros de Trabajo y Empleo del G7

La OIT acoge con satisfacción las iniciativas de la Presidencia Social del G7 para promover empleos de calidad y reforzar el trabajo decente

El Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, subrayó la necesidad de anclar las transformaciones en curso en la justicia social y en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, creando así condiciones de competencia equitativas.

10 de junio de 2026

-
  - ▶Comunicado social del G7 tras la reunión de los ministros de Trabajo y Empleo

GINEBRA (OIT Noticias) – El Director General de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Gilbert F. Houngbo, acogió con satisfacción el compromiso de los Ministros de Trabajo y Empleo del G7 de promover empleos de calidad y reforzar el trabajo decente como medio para salvaguardar una competencia justa y fortalecer la resiliencia económica.

El Ministro de Trabajo y Solidaridad de Francia, Jean-Pierre Farandou, convocó una reunión de los ministros del G7 responsables de trabajo y empleo, junto con la Vicepresidenta Ejecutiva de la Comisión Europea, al margen de la Conferencia Internacional del Trabajo en la sede de la Organización Internacional del Trabajo.

En su discurso de apertura, Houngbo destacó las profundas incertidumbres, los importantes desequilibrios y los rápidos cambios tecnológicos que están transformando los mercados laborales. Subrayó que “la transformación económica debe ir de la mano de la justicia social”.

El Director General acogió con satisfacción la adopción de iniciativas concretas destinadas a fortalecer el trabajo decente, incluido el respaldo y la difusión del *Kit de herramientas del G7 para criterios basados en normas para identificar riesgos de trabajo forzoso en la extracción de minerales críticos*.

“A medida que aumenta la demanda de minerales críticos, enfrentamos el riesgo de un incremento del trabajo forzoso y otras formas de explotación laboral”, afirmó Houngbo. “Los minerales críticos que sustentan las economías del futuro deben basarse en el trabajo decente y en el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo”.

El Director General también elogió los esfuerzos de la Presidencia francesa para promover la contratación justa de trabajadores migrantes mediante la difusión de un kit de herramientas específico diseñado para ayudar a los gobiernos y a las empresas a prevenir abusos en la contratación y reducir la vulnerabilidad de los trabajadores a la explotación.

Los Ministros de Trabajo y Empleo del G7 concluyeron sus discusiones reafirmando la importancia de promover empleos de calidad y reforzar el trabajo decente como bases de economías resilientes y de un nivel de competencia global equitativo que respete los derechos laborales.

También acordaron avanzar en la cooperación sobre el desarrollo de habilidades para la inteligencia artificial mediante un nuevo “Centro de Formación en IA del G7”, mejorar la participación en el mercado laboral en todos los grupos de edad y continuar sus esfuerzos para apoyar la movilidad laboral y la progresión profesional.

Houngbo reafirmó la disposición de la OIT para apoyar a los miembros del G7 en la implementación de estas iniciativas concretas y en el fomento de un nivel de competencia global basado en el trabajo decente para todos.

2.4. La OIT lanza una Plataforma Global de Políticas para una Transición Justa

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha lanzado la Plataforma Global de Políticas para una Transición Justa (Just Transition Policy Gateway), la primera plataforma mundial dedicada a apoyar la implementación de políticas de transición justa. La plataforma proporciona a responsables de políticas públicas y a los interlocutores sociales ejemplos prácticos, lecciones aprendidas y

herramientas de política para promover el trabajo decente y la inclusión social en la transición ecológica.

11 de junio de 2026

olleto (en inglés)

Ginebra (OIT Noticias) - Detrás de cada política hay personas, procesos e historias que vale la pena contar. ¿Cómo se lograron estos compromisos? ¿Quién participó en su elaboración? ¿Qué negociaciones influyeron en su forma final? ¿Cómo se están traduciendo en acciones y en beneficio de quién? Estas son algunas de las preguntas que los responsables de políticas enfrentan a diario y que inspiraron el desarrollo de la Plataforma Global de Políticas para una Transición Justa (en inglés).

Esta plataforma de conocimiento fue lanzada el 11 de junio con motivo de una Reunión Ministerial de Alto Nivel de la Junta Consultiva Internacional de la Intervención Clave sobre Transición Justa de la Coalición Mundial para la Justicia Social. Su lanzamiento marca un hito importante en los esfuerzos de la OIT por apoyar a los países en la transformación de compromisos globales en políticas prácticas que respondan a las necesidades de trabajadores, empresas y comunidades.

«En todo el mundo, los gobiernos y las organizaciones de trabajadores y empleadores están diseñando e implementando políticas de transición justa que promueven el trabajo decente, fortalecen la cohesión social y apoyan la transformación económica», afirmó Gilbert F. Houngbo, Director General de la OIT. «Las dimensiones sociales y económicas de estas transiciones se han convertido en elementos indispensables para impulsar trayectorias de desarrollo justas, inclusivas y centradas en las personas.»

La plataforma llega en un momento de creciente impulso político. Cada vez más países están adoptando marcos nacionales, estrategias

y hojas de ruta para invertir en el desarrollo de competencias, ampliar la protección social, fortalecer las instituciones del mercado laboral y mejorar el diálogo social.

«Necesitamos aprender unos de otros y, para ello, debemos compartir experiencias. Cuando compartimos nuestras experiencias, también debemos compartir los desafíos que nos permitieron llegar hasta donde estamos hoy. El camino nunca es fácil. Compartan experiencias. Compartan desafíos. Todos podemos avanzar juntos», afirmó el Honorable Colin Jordan, Ministro de Trabajo, Seguridad Social y Tercer Sector de Barbados.

«La transformación estructural funciona mejor cuando las personas están en el centro y cuando el trabajo decente forma parte de la solución. Ahí es donde vemos el papel de iniciativas como la Plataforma Global de Políticas para una Transición Justa. Combina políticas públicas, intercambio de conocimientos y apoyo práctico, reflejando las necesidades y aspiraciones de los países», señaló Lilian Tschan, Secretaria de Estado del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales de Alemania.

En respuesta a la demanda de ejemplos prácticos y apoyo para la implementación, la plataforma ofrece acceso no solo a documentos de política pública, sino también a las experiencias que los sustentan, incluidas las lecciones aprendidas, los desafíos encontrados y los enfoques que han ayudado a generar consenso y obtener resultados.

Una característica distintiva de la plataforma es su enfoque en la formulación integrada de políticas. Destaca cómo los países están vinculando empleo, competencias, protección social, desarrollo empresarial y sostenibilidad ambiental, ayudando a los actores involucrados a abordar conjuntamente las dimensiones ambientales, económicas y sociales de las políticas climáticas.

«Nos dimos cuenta de que existe la necesidad de fortalecer las capacidades y crear conciencia entre los empleadores sobre la

transición justa. Es una excelente iniciativa y aconsejo a las organizaciones de empleadores y a todas las personas que trabajan en este ámbito que participen de manera activa y efectiva, no solo para obtener información, sino también para compartir sus experiencias en beneficio de otros», afirmó Syed Nazar Ali, Secretario General de la Federación de Empleadores de Pakistán.

«Animo a los sindicatos, a los empleadores y a las instituciones gubernamentales a adoptar esta plataforma porque es una puerta de entrada que abre puertas al conocimiento, a las experiencias, a las redes y a las oportunidades, fortaleciendo así el trabajo en favor de una transición justa», afirmó Echezonachukwu Prince Asuzu, Coordinador Nacional de Cambio Climático, Empleos Verdes y Transición Justa del Congreso Laboral de Nigeria.

La iniciativa, desarrollada por la OIT y el Centro Internacional de Formación de la OIT (CIF-OIT), con el apoyo financiero del Ministerio Federal Alemán de Cooperación Económica y Desarrollo (BMZ), ayudará a gobiernos e interlocutores sociales a fortalecer sus capacidades para diseñar e implementar políticas mediante el diálogo social tripartito. Para 2028, el programa apoyará a las partes interesadas en al menos diez países para avanzar en las prioridades de transición justa a través de procesos nacionales de formulación de políticas.

La plataforma también contribuye a los objetivos de la Coalición Mundial para la Justicia Social, que ha identificado las transiciones justas como una vía fundamental hacia la justicia social y el desarrollo sostenible. A través de la plataforma, los miembros y socios de la Coalición podrán intercambiar conocimientos, compartir experiencias prácticas y promover la innovación en políticas públicas entre distintas regiones.

Una de las principales lecciones derivadas del trabajo de la OIT es que las transiciones exitosas se construyen mediante el diálogo y la cooperación. Por ello, la plataforma complementa el Llamamiento a la

Acción para fomentar el diálogo social en favor de una transición justa, lanzado durante la Conferencia de Sostenibilidad de Hamburgo en 2024, que anima a gobiernos e interlocutores sociales a fortalecer la participación y la construcción de consensos en el diseño de las rutas de transición.

En los próximos meses, la plataforma incorporará un Servicio de Asistencia en Políticas (Policy Help Desk), que ofrecerá apoyo técnico personalizado y conectará a los usuarios con una creciente comunidad mundial de práctica. Este servicio ayudará a los países a adaptar experiencias de políticas públicas a sus contextos nacionales y a acelerar la implementación de estrategias de transición inclusivas y eficaces.

Se invita a gobiernos, organizaciones de empleadores y trabajadores, así como a socios para el desarrollo, a contribuir con políticas, investigaciones y experiencias prácticas para apoyar el crecimiento continuo de la plataforma y fortalecer el aprendizaje colectivo a nivel mundial.

2.5. Trabajo infantil

Estudio de UNICEF y OIT identifica factores que determinan que niños, niñas o adolescentes realicen trabajo infantil

La edad, género, lugar de residencia y nivel socioeconómico son algunas de las determinantes de influyen en la presencia de trabajo infantil.

11 de junio de 2026

SANTIAGO (OIT Noticias) – En el marco del Día Mundial contra el Trabajo Infantil, que se conmemora cada 12 de junio, el Fondo de las

Naciones Unidas para la Infancia (UNICEF) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), con el apoyo de la Subsecretaría de Evaluación Social, dieron a conocer el estudio "Trabajo infantil en Chile: evidencia para comprender sus determinantes y fortalecer su erradicación", que analiza los principales factores que inciden en el trabajo infantil y el impacto que tiene en la vida de niños, niñas y adolescentes.

En términos generales, el estudio muestra que los factores asociados al trabajo infantil combinan elementos estructurales como la pobreza multidimensional, ruralidad, educación del jefe o jefa de hogar, con elementos intergeneracionales y normativos, como trayectorias de trabajo tempranas del cuidador y marcos de aceptabilidad del trabajo adolescente.

Según la Encuesta de Actividades de Niños, Niñas y Adolescentes (EANNA, 2023) un 15,5% (507.833) de los niños, niñas y adolescentes entre 5 y 17 años, están en trabajo infantil. De ellos, 5,4% (177.971) corresponde a trabajo infantil en la ocupación y otras actividades económica, mientras que un 11,2% (366.678) se asocia a trabajo infantil en servicios no remunerados peligrosos.

El trabajo infantil no se define únicamente por la realización de actividades laborales, sino por aquellas formas de trabajo que, atendiendo a la edad, la naturaleza de la actividad y las condiciones en que se desarrolla, resultan peligrosas, interfieren con la educación o afectan la salud, el bienestar y la dignidad de niños, niñas y adolescentes.

La Representante de UNICEF para Chile, Violet Speek-Warnery, expresó que este estudio permite identificar con mayor precisión los factores que inciden en que niños, niñas o adolescentes realicen actividades laborales. "Tener información de calidad permite contar con diagnósticos más precisos, de manera que las políticas públicas entreguen soluciones pertinentes. El objetivo final de este estudio es que niños, niñas y adolescentes estén en la escuela, tengan tiempo

para estudiar y para desarrollar actividades propias de su edad. Los niños y niñas no deberían realizar actividades laborales ni domésticas que pongan en riesgo su integridad o les implique asumir responsabilidades para las que no están preparados".

Por su parte, Yukiko Arai, Directora de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina, señaló que "La erradicación del trabajo infantil es un compromiso fundamental para garantizar los derechos de niños, niñas y adolescentes y avanzar hacia un trabajo decente para todas las personas. Contar con evidencia sólida nos permite identificar los factores de riesgo y orientar mejor las políticas públicas para prevenir este flagelo y proteger a quienes se encuentran en mayor situación de vulnerabilidad".

Principales resultados

El informe muestra que el trabajo infantil en la ocupación principal y otras actividades económicas es más frecuente entre los niños (6,6%) que entre las niñas (4,2%), mientras que el trabajo infantil en servicios no remunerados peligrosos tiene una mayor prevalencia entre las niñas (12,3%) que entre los niños (10,1%).

Adicionalmente, el trabajo infantil total es significativamente mayor en zonas rurales que en zonas urbanas. En áreas rurales, un 22,1% de los niños, niñas y adolescentes se encuentra en situación de trabajo infantil, frente a un 14,7% en áreas urbanas. Esta brecha es especialmente pronunciada en el trabajo infantil en la ocupación y otras actividades económicas, cuya prevalencia en zonas rurales (13,1 %) triplica la observada
en zonas urbanas (4,5 %).

En cuanto a la edad, las tasas son relativamente bajas en los primeros años, pero aumentan de forma sostenida a partir de los 9 años, alcanzando su punto máximo a los 14 años, edad en la que

aproximadamente un tercio de los niños, niñas y adolescentes se encuentra en situación de trabajo infantil.

El estudio muestra que la asistencia escolar es prácticamente universal entre niños, niñas y adolescentes, independientemente de si realizan trabajo infantil o no. Esto sugiere que, en el contexto chileno actual, el trabajo infantil no se manifiesta principalmente a través de la exclusión del sistema educativo, sino que coexiste con la participación escolar.

Los resultados confirman que el trabajo infantil es un fenómeno multidimensional que requiere respuestas integrales. La evidencia muestra que factores económicos, educativos, territoriales y culturales interactúan entre sí, lo que refuerza la necesidad de políticas coordinadas de protección social, educación, empleo y fortalecimiento de capacidades familiares.

Los hallazgos refuerzan la necesidad de fortalecer políticas públicas que articulen protección social, educación, protección integral de la niñez, apoyo a las familias y oportunidades de trabajo decente para las personas adultas. Para UNICEF y la OIT, avanzar hacia la erradicación del trabajo infantil requiere una acción sostenida del Estado, los interlocutores sociales y la sociedad en su conjunto.

Factores asociados

Según el estudio, el trabajo infantil responde a una combinación de factores individuales, familiares, socioeconómicos y territoriales. Entre ellos, destaca la pobreza multidimensional como un factor de riesgo relevante: los niños, niñas y adolescentes que viven en hogares con múltiples privaciones tienen una mayor probabilidad de encontrarse en situación de trabajo infantil.

Asimismo, la presencia de niños menores de cinco años en el hogar se asocia a una mayor participación en actividades laborales, lo que sugiere la influencia de presiones económicas y de cuidado al interior de las familias.

Los resultados también evidencian una dimensión intergeneracional del fenómeno. Los niños, niñas y adolescentes cuyos cuidadores comenzaron a trabajar antes de los 18 años presentan una mayor probabilidad de realizar trabajo infantil. A ello se suma que un mayor nivel educativo de la jefatura de hogar actúa como un factor protector, mientras que la residencia en zonas rurales aumenta significativamente el riesgo de participación en actividades económicas.

El estudio muestra además que las percepciones y actitudes de los cuidadores juegan un papel relevante. Los cuidadores de niños, niñas y adolescentes que realizan trabajo infantil tienden a expresar una mayor aceptación del trabajo adolescente y a valorar más positivamente sus posibles beneficios, como aprender un oficio, contribuir a la economía familiar o desarrollar responsabilidades.

Este hallazgo sugiere que el trabajo infantil no responde únicamente a factores económicos, sino también a normas sociales y experiencias familiares que pueden contribuir a legitimar su realización. En este contexto, las estrategias para prevenir y erradicar el trabajo infantil requieren combinar medidas de protección social y apoyo a las familias con acciones orientadas a transformar las percepciones y creencias que normalizan esta práctica.

Marco normativo

La Convención sobre los Derechos del Niño (artículo 32) y los Convenios núm. 138 y núm. 182 de la OIT constituyen el principal marco internacional de protección frente al trabajo infantil, reforzado

en Chile por reformas legislativas recientes, particularmente la Ley N.º 21.271 y la Ley N.º 21.430.

Este marco normativo no solo establece estándares de protección y prohibición, sino que también destaca la importancia de contar con información robusta y periódica para monitorear avances, identificar grupos de riesgo y orientar las acciones necesarias para avanzar hacia la erradicación del trabajo infantil.

A nivel internacional, un hito histórico ha sido la ratificación universal del Convenio n°182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil por parte de todos los Estados Miembros de la Organización. Se trata de la primera norma internacional del trabajo en alcanzar la ratificación universal, reflejando un consenso global sin precedentes sobre la necesidad urgente de erradicar las formas más graves de explotación infantil.

2.6. 114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

La Conferencia Internacional del Trabajo concluye con la adopción del primer Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas

Gobiernos, empleadores y trabajadores reafirman la importancia del diálogo social para abordar los desafíos actuales y futuros del mundo del trabajo.

16 de junio de 2026

114.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo

1-12 de junio

GINEBRA (OIT Noticias) – La 114ª Conferencia Internacional del Trabajo concluyó el 12 de junio con la adopción de las primeras normas internacionales del trabajo destinadas a mejorar las condiciones laborales de millones de personas que se ganan la vida a través de plataformas digitales de trabajo.

El nuevo Convenio sobre el trabajo decente en la economía de plataformas representa un paso decisivo en los esfuerzos mundiales para garantizar que la innovación tecnológica y los nuevos modelos de negocio vayan de la mano de los derechos de los trabajadores, la competencia leal y el crecimiento económico sostenible.

El Convenio (C193) insta a los Estados miembros a garantizar que los trabajadores de plataformas digitales disfruten de derechos fundamentales en el trabajo, incluidos la libertad de asociación y la negociación colectiva, la protección contra la discriminación, el trabajo infantil y el trabajo forzoso, así como el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable.

Reconociendo tanto las oportunidades como los desafíos creados por las plataformas digitales de trabajo, el Convenio extiende derechos previamente limitados a los trabajadores asalariados en los Convenios a personas fuera de una relación de empleo, incluso en ámbitos como la seguridad y salud en el trabajo y la terminación o desactivación del empleo.

También alienta a los Estados miembros a garantizar una remuneración adecuada o un pago justo para todos los trabajadores, incluidos aquellos que no se encuentran en una relación de empleo. Además, el Convenio aborda cuestiones como la protección contra la violencia y el acoso, así como la protección de los datos y la privacidad

de los trabajadores. Establece salvaguardias para el uso responsable de sistemas automatizados y algoritmos, incluidos requisitos de transparencia y acceso a mecanismos de revisión de decisiones.

La nueva norma se aplica a todas las plataformas digitales de trabajo y extiende protecciones clave a todos los trabajadores de plataformas, independientemente de cómo se clasifique su situación laboral según la legislación nacional.

En su discurso de clausura, el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, destacó la importancia del logro de la Conferencia. «Sabíamos que los ojos y los oídos de millones de trabajadores de plataformas digitales estaban puestos en nosotros. Estaban esperando los resultados de estas intensas jornadas de deliberación. No podíamos decepcionarlos, y ustedes han demostrado una vez más que la OIT sigue siendo capaz de dar forma al presente y al futuro del trabajo.»

En referencia a su informe *Un momento decisivo: Aprovechar la inteligencia artificial para promover el trabajo decente*, Houngbo subrayó la necesidad de la cooperación internacional para garantizar una distribución equitativa de los beneficios de la inteligencia artificial. «Nuestra tarea es asegurar que todos los países, empresas y trabajadores tengan una oportunidad justa de participar en esta transformación y beneficiarse de ella», y «garantizar que la IA promueva el trabajo decente para todos mediante un enfoque centrado en el ser humano».

La Conferencia también examinó una serie de cuestiones que configuran el futuro del trabajo en el mundo.

La CIT adoptó una resolución y conclusiones sobre la igualdad de género en el mundo del trabajo, reafirmando que la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres es esencial para el trabajo decente y la justicia social. Las conclusiones llaman a la acción para facilitar el acceso de más mujeres a empleos de calidad, fortalecer los servicios de cuidados y la protección social, y garantizar que los cambios en la economía y el mercado laboral beneficien a todos.

Los participantes también adoptaron una resolución y conclusiones sobre el diálogo social y el tripartismo, reafirmando la importancia de que gobiernos, empleadores y trabajadores trabajen juntos para abordar los desafíos del mundo del trabajo. Las conclusiones destacan la necesidad de proteger los derechos de trabajadores y empleadores a organizarse y estar representados, y piden una mayor cooperación y diálogo para diseñar políticas laborales justas y eficaces. También ofrecen orientación para el apoyo futuro de la OIT al fortalecimiento del diálogo social a nivel nacional, sectorial y en los lugares de trabajo.

El Comité de la Conferencia sobre la Aplicación de Normas, que celebra este año su 100º aniversario, examinó cómo los países aplican las normas internacionales del trabajo en la legislación y la práctica. Los delegados debatieron el papel del empleo y el trabajo decente en la construcción de la paz y la resiliencia en tiempos de crisis y recuperación. El Comité también celebró sesiones especiales sobre Belarús y Myanmar y examinó 23 casos individuales de países relativos a la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

La CIT también registró avances en la ratificación de normas internacionales del trabajo, con 13 instrumentos de ratificación de nueve Estados miembros registrados

durante el período de sesiones. Estos incluyen siete ratificaciones de convenios fundamentales sobre el trabajo forzoso y la seguridad y salud en el trabajo, así como seis convenios técnicos.

La 114ª CIT se celebró en Ginebra del 1 al 12 de junio de 2026. Contó con la participación de más de 5.700 delegados que representaron a gobiernos y a organizaciones de empleadores y de trabajadores. La CIT es la reunión anual de los 187 Estados miembros de la OIT, la agencia especializada de las Naciones Unidas para el mundo del trabajo.

2.7 ¿Cómo promoverá el nuevo Convenio núm. 193 el trabajo decente en la economía de plataformas?

La Conferencia Internacional del Trabajo aprobó el Convenio n.º 193 en junio de 2026, por el que se establece la primera norma internacional del trabajo dedicada a la economía de las plataformas. En esta sección de preguntas y respuestas se explica en qué consiste el Convenio, a quiénes se aplica y qué supone para los trabajadores, las plataformas y los gobiernos.

18 de junio de 2026

Convenio C193

Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas, 2026

¿Qué es el C193?

El Convenio sobre el Trabajo Decente en la Economía de Plataformas (C193), adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2026, es la primera norma internacional del trabajo dedicada específicamente a la economía de plataformas.

Establece un marco global para garantizar que la innovación tecnológica y los nuevos modelos de negocio vayan de la mano de los derechos de los trabajadores, la competencia leal y el crecimiento económico sostenible.

¿Por qué es importante este Convenio?

El C193 es el primer marco global para el mundo del trabajo dedicado a la economía de plataformas y la primera norma internacional desarrollada específicamente para aborda el impacto de la digitalización en el mundo del trabajo.

Busca garantizar que todas las personas trabajadoras de plataformas, independientemente de su situación en el empleo, puedan beneficiarse de los derechos fundamentales y de protecciones adecuadas, al tiempo que reconoce las oportunidades creadas por las plataformas digitales de trabajo.

El Convenio también marca el éxito de la primera discusión normativa de la OIT centrada específicamente en el impacto de la transición digital en el mundo del trabajo, demostrando que los gobiernos, los empleadores y los trabajadores pueden colaborar para abordar los desafíos emergentes mediante el diálogo social.

¿Quiénes están cubiertos por el Convenio?

El Convenio se aplica a las plataformas digitales de trabajo y a los trabajadores de plataformas digitales, estén o no en una relación de empleo, incluidos los trabajadores por cuenta propia.

Cubre tanto el trabajo en plataformas basado en la ubicación como el trabajo en línea.

¿El Convenio exige que todos los trabajadores de plataformas sean clasificados como asalariados?

El Convenio no impone una clasificación específica del empleo.

En cambio, exige a los Estados Miembros que adopten medidas para garantizar que la situación en el empleo se determine correctamente. La realidad de los hechos, y no únicamente las cláusulas contractuales, guiará dicha determinación.

¿El Convenio prohíbe el trabajo por cuenta propia o el trabajo en plataformas?

El Convenio no prohíbe el trabajo por cuenta propia ni ningún modelo de negocio en particular.

Su objetivo es garantizar que los trabajadores de plataformas disfruten de derechos y protecciones adecuados, independientemente de su situación en el empleo.

¿Qué derechos y protecciones establece el Convenio?

El Convenio aborda una amplia gama de cuestiones, entre ellas:

- Principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- Seguridad y salud en el trabajo;
- Violencia y acoso;
- Promoción del trabajo decente;
- Remuneración o pago;

- Seguridad social;
- Impacto del uso de sistemas automatizados basados en algoritmos en los trabajadores;
- Protección de datos y privacidad;
- Suspensión, desactivación y terminación;
- Protección de los migrantes y refugiados;
- Acceso a la justicia.

¿Qué establece el Convenio sobre algoritmos e inteligencia artificial?

El Convenio contiene disposiciones sobre el impacto del uso de sistemas automatizados basados en algoritmos, incluidos los sistemas de toma de decisiones automatizadas.

Promueve la transparencia, las salvaguardias y el acceso a mecanismos de revisión cuando dichos sistemas afectan a los trabajadores.

Aunque el Convenio no se refiere explícitamente a la inteligencia artificial, sus disposiciones se aplican a los sistemas automatizados utilizados para supervisar o evaluar el trabajo, o para generar decisiones relacionadas con el trabajo, incluidos aquellos que puedan incorporar tecnologías de IA.

¿El Convenio contiene disposiciones sobre trabajadores migrantes y refugiados?

El Convenio exige a los Estados Miembros que adopten medidas para prevenir abusos y proteger a los trabajadores migrantes y refugiados.

¿Pueden las plataformas evitar la aplicación del Convenio mediante intermediarios o el trabajo transfronterizo?

El Convenio reconoce que el trabajo en plataformas suele organizarse a través de fronteras y puede implicar intermediarios.

Incluye disposiciones destinadas a garantizar la efectividad de sus protecciones. Estas incluyen la obligación de aplicar el Convenio a las plataformas digitales de trabajo, así como a los intermediarios que operen en su territorio, y de definir claramente las responsabilidades respectivas de las plataformas y los intermediarios.

Los Estados Miembros también deben aplicar el Convenio a los trabajadores de plataformas digitales que trabajen en su territorio.

La resolución adoptada junto con el Convenio subraya que algunas plataformas digitales de trabajo operan a escala transfronteriza, lo que hace especialmente relevante la cooperación entre los Estados Miembros para su aplicación.

¿El Convenio reduce los derechos existentes de los trabajadores de plataformas clasificados como asalariados?

El Convenio no afecta de manera negativa en ningún caso a los derechos de los trabajadores de plataformas ya reconocidos en determinados Estados Miembros, incluidos aquellos clasificados como asalariados.

En cambio, establece un nivel mínimo de protección e introduce salvaguardias en ámbitos cada vez más relevantes en la economía digital, como la gestión algorítmica y la protección de datos.

El Convenio busca garantizar que la protección otorgada a los trabajadores de plataformas no sea menos favorable que la concedida a otros trabajadores con la misma situación en el empleo. En otras palabras, los trabajadores de plataformas que sean asalariados no deben estar menos protegidos que otras categorías de asalariados.

¿El Convenio reducirá la flexibilidad en el trabajo en plataformas?

El Convenio no tiene por objeto reducir ni eliminar la flexibilidad. Por el contrario, está diseñado de manera que ofrece un grado significativo de flexibilidad a los Estados Miembros en la aplicación de sus disposiciones.

Sin embargo, la flexibilidad debe ir acompañada de derechos, protecciones y salvaguardias adecuadas para los trabajadores.

¿Cómo afectará el Convenio a las plataformas digitales de trabajo?

El Convenio promueve la conducta empresarial responsable, la competencia leal y el crecimiento sostenible en la economía de plataformas.

Establece principios y protecciones comunes, al tiempo que deja a los Estados Miembros flexibilidad para determinar cómo aplicarlos de conformidad con el derecho y la práctica nacionales.

¿El Convenio se aplicará inmediatamente en todos los países?

Como todos los Convenios de la OIT, el C193 solo será jurídicamente vinculante para los Estados Miembros que lo ratifiquen.

Una vez ratificado, deberá aplicarse mediante leyes, reglamentos, políticas, convenios colectivos u otras medidas, de conformidad con el sistema jurídico y la práctica nacional de cada país.

Incluso antes de su ratificación, el Convenio puede servir como orientación importante para los gobiernos, empleadores, trabajadores y plataformas digitales de trabajo.

¿Cómo aborda el Convenio la informalidad en la economía de plataformas?

El Convenio se aplica a los trabajadores de plataformas digitales tanto en la economía formal como en la informal.

Reconoce que las plataformas digitales de trabajo pueden crear vías hacia la formalización y exige a los Estados Miembros que adopten medidas apropiadas para facilitar la formalización del

trabajo realizado a través de plataformas digitales de trabajo, incluida la inscripción de los trabajadores por cuenta propia.

Otras disposiciones también apoyan la formalización mediante la promoción de la transparencia, la facilitación del acceso a la seguridad social, el apoyo a la determinación de la situación en el empleo y el fortalecimiento de la aplicación y el cumplimiento de la normativa.

El Convenio no prescribe un modelo único de formalización. Los Estados Miembros conservan flexibilidad para determinar las medidas que adopten, de conformidad con la legislación y la práctica nacionales.

2.8. Veinte años del Convenio sobre el trabajo marítimo: ¿qué nos revelan los datos sobre la mortalidad de la gente de mar?

En 2026, la comunidad internacional conmemora el vigésimo aniversario del Convenio sobre el trabajo marítimo, 2006 (MLC, 2006), un tratado histórico que establece normas mundiales en materia de trabajo digno, seguridad en el mar y protección de la gente de mar. Al promover mejores condiciones de trabajo y de vida a bordo de los buques, el MLC contribuye a que las operaciones marítimas sean más seguras.

A pesar de estos avances, siguen existiendo graves retos. La gente de mar sigue expuesta a riesgos elevados, entre ellos las muertes derivadas de accidentes laborales y otras causas. Este hito brinda la oportunidad de reflexionar sobre uno de los problemas más graves del transporte marítimo: las muertes en el mar.

Por qué es importante hacer un seguimiento de las muertes de la gente de mar

El transporte marítimo representa alrededor del 90 % del comercio mundial y da empleo a casi dos millones de marinos, que a menudo trabajan en entornos exigentes y de alto riesgo, lejos de sus hogares. Por lo tanto, es fundamental llevar un seguimiento de las muertes para:

- evaluar los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo;
- identificar las prioridades en materia de prevención;

- evaluar el impacto de las normas internacionales del trabajo, incluido el Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC) de 2006; y
- reforzar la rendición de cuentas y mejorar las condiciones de trabajo.

Es fundamental disponer de datos fiables y comparables para comprender los riesgos a los que se enfrentan quienes trabajan en el mar y para diseñar medidas de prevención eficaces.

La creación de un registro mundial de fallecimientos en el mar en el marco del Convenio sobre el trabajo marítimo (MLC) supone un importante paso adelante. Aunque todavía no existe una base de datos mundial exhaustiva que recopile todas las causas de los fallecimientos de la gente de mar, en 2024 se llevó a cabo una recopilación experimental de datos, seguida de la primera recopilación oficial en 2025. Los informes detallados, que incluyen un análisis de los fallecimientos de la gente de mar notificados por causa y una evaluación de la cobertura de los datos, se publican en:

- Registro mundial de víctimas mortales en el mar: Recopilación experimental de datos – Informe
- Registro mundial de víctimas mortales en el mar en 2024

¿Qué revelan los datos comunicados para 2024?

Los datos comunicados para 2024 por 66 países, que abarcan 449 fallecimientos, revelan información útil sobre las características clave y las tendencias emergentes de las muertes de marineros en el mar:

- Health-related causes account for the largest share of reported deaths (245 deaths)-. In many cases, deaths occur due to sudden illness, including cardiovascular events. Limited access to immediate medical care at sea and delays in evacuation can exacerbate health risks.
- Las muertes derivadas de accidentes laborales ascendieron a 86. Estas muertes se producen principalmente durante operaciones a bordo, como la manipulación de carga, los trabajos de mantenimiento o las maniobras de amarre, o como consecuencia de resbalones, tropiezos y caídas.
- Los casos de personas caídas al agua (36) y de suicidios (26) ponen de relieve preocupaciones relacionadas no solo con los procedimientos de seguridad, sino también con la fatiga, la

salud mental y los riesgos psicosociales, cuestiones que han ido cobrando cada vez más importancia en los últimos años.

- Entre los casos adicionales se incluyen otros motivos (13 casos) y casos que se están investigando (14 casos).

Otros patrones son:

Por sexo

Más del 98 % de las víctimas mortales eran marineros varones, lo que refleja la composición por sexos de la mano de obra del sector marítimo.

Por rango

Ratings accounted for 44 per cent of reported deaths by rank. The share of deaths due to occupational accidents was higher among ratings than among officers and other ranks. The share of suicides was also higher among ratings.

Por departamento

Casi la mitad de las muertes afectaron al personal del departamento de cubierta, seguido del departamento de máquinas (aproximadamente un tercio) y del departamento de restauración (alrededor del 10 %). La proporción de muertes relacionadas con accidentes laborales fue mayor entre el personal de cubierta, mientras que las muertes por motivos de salud representaron una mayor proporción entre el personal del departamento de máquinas. La proporción de casos de suicidio fue mayor entre el personal de restauración, aunque el número total de casos fue reducido.

Por edad

La mayoría de las muertes (el 85 %) afectaron a marinos de 30 años o más, aunque los marinos más jóvenes representaron una mayor proporción de las muertes por accidentes laborales y caídas por la borda.

Por características del buque

Looking at ship type, over 30 per cent of deaths occurred on bulk carriers. In terms of ship size, around 60 per cent of deaths occurred on large and very large vessels, 31 per cent occurred on medium-sized vessels and 9 per cent on small vessels. Finally, with regards to ship location, around 60 per cent of deaths occurred at sea, with a smaller share (20 per cent) reported in ports. Fatalities resulting from occupational accidents represented a slightly higher share of deaths in port locations.

Lagunas importantes en los datos

Aunque los datos disponibles aportan información valiosa, siguen existiendo importantes limitaciones. Se recibieron respuestas de 74 países, de los cuales 66 facilitaron datos. Varios países indicaron que ningún buque enarbola su pabellón nacional o que no disponían de datos. Además, algunos países solo facilitaron metadatos parciales sobre la cobertura de la gente de mar y los tipos de fallecimientos incluidos en sus estadísticas.

Retos en materia de comparabilidad de los datos

Uno de los principales retos para la comparabilidad de los datos se debe a **las diferencias en la notificación de las causas de muerte**. No todos los países comunican las muertes desglosadas por causa. En consecuencia, las cifras totales no siempre se corresponden con la suma de las categorías individuales, lo que complica aún más el análisis.

También hay diferencias notables en los tipos de fallecimientos que se incluyen:

- El 83 % de los países cubren las muertes derivadas de accidentes laborales
- El 76 % de los países registran las muertes relacionadas con la salud
- El 71 % de los países cubre los casos de personas caídas al agua
- El 59 % de los países incluyen los suicidios

Estas diferencias afectan a la comparabilidad internacional y pueden dar lugar a una subestimación del número total de fallecimientos.

La cobertura de las distintas categorías de gente de mar también varía. Las muertes entre determinadas categorías de gente de mar, como los marineros de a pie, se registran con mayor regularidad que las de otros rangos. En algunos casos, la información sobre las categorías de tripulación incluidas es incompleta o no se dispone de ella. En consecuencia, la representatividad de los datos puede ser limitada, por lo que conviene actuar con cautela al comparar las cifras entre países.

Además, existen **diferencias en el registro de las muertes derivadas de accidentes laborales. Los países** aplican plazos distintos a la hora de registrar las muertes derivadas de accidentes laborales. En muchos de los países que facilitan datos, solo se incluyen las muertes que se producen el mismo día del accidente.

Un grupo más reducido de países incluye las muertes que se producen días, meses o incluso hasta un año después, siempre que estén relacionadas con el incidente original. Estas diferencias pueden dar lugar a un infrarregistro en algunos contextos y dificultar las comparaciones entre países.

Otras dificultades para la comparabilidad se derivan de **las diferencias en la cobertura de los tipos de buques y el tamaño de la flota entre los distintos países**. Estas variaciones reflejan diferencias en los sistemas nacionales de registro y en la composición de la flota y, en algunos casos, se ven agravadas por una capacidad administrativa limitada y unos mecanismos de notificación fragmentados.

La mejora de la presentación de informes a nivel mundial sigue siendo una prioridad

The first official global data collection provides valuable insights into the distribution of fatal incidents at sea. However, important gaps remain in availability and comparability of statistics. Not all countries currently report deaths across all causes, and the level of detail provided varies significantly between reporting authorities. In many cases, countries report only the total number of deaths, without detailed breakdowns by age, rank, department, or ship characteristics.

Por lo tanto, reforzar los sistemas nacionales de presentación de informes y promover prácticas estadísticas más normalizadas será fundamental para crear una base de datos global exhaustiva. Ampliar la participación de los países, mejorar las directrices sobre la recopilación de datos y potenciar la cooperación entre las autoridades nacionales contribuirá a mejorar tanto la cobertura como la calidad de los datos.

La mejora de los datos no es solo una cuestión técnica, sino un paso necesario para lograr condiciones de trabajo más seguras y saludables para la gente de mar en todo el mundo.

Conceptos y definiciones

Muertes de marinos: Las muertes de la gente de mar incluyen los fallecimientos resultantes de accidentes laborales y otros accidentes relacionados con las operaciones del buque, así como las muertes resultantes de enfermedad/enfermedad, suicidio, persona al agua, etc. Las definiciones de estos tipos de muertes son las siguientes:

- ***Enfermedad:*** Se entiende por muerte debida a enfermedad toda muerte de un marino debida a una enfermedad que no sea consecuencia de una lesión profesional. Incluye las

muertes en las que el fallecimiento es una progresión natural del envejecimiento.

- ***Persona al agua (presuntamente fallecida):*** Cualquier pérdida de un tripulante como consecuencia de una caída involuntaria al agua desde el buque, cuando no existan pruebas directas de la muerte de la persona, tales como el hallazgo de restos atribuibles a ella (por ejemplo, un cadáver o un esqueleto).
- ***Accidente laboral:*** Toda muerte de un marino resultante de un accidente laboral. El accidente de trabajo es un acontecimiento inesperado y no previsto, incluidos los actos de violencia, que se produce a causa o en relación con el trabajo (es decir, durante el ejercicio de una actividad, durante el tiempo de trabajo o en el ejercicio de la actividad del empresario) y que provoca lesiones corporales, enfermedad o muerte de uno o varios trabajadores. Incluye el accidente de trabajo con resultado de muerte en el plazo de un año a partir del día del accidente de trabajo.
- ***Suicidio:*** Cualquier fallecimiento de un marino a bordo que sea consecuencia de lesiones autoinfligidas con indicios de intención de morir.
- ***Otros:*** Incluye las muertes de marinos resultantes de sucesos de intención indeterminada (por ejemplo, envenenamiento, alcohol, sobredosis accidental de drogas, administración o toma por error de medicamentos o fármacos incorrectos).

Autor

Valentina Stoevska

Valentina Stoevska es estadística sénior en el Departamento de Investigación y Estadística de la OIT.

2.9. Cómo medir el impacto de la IA en el conjunto de la economía

Polonia se convierte en el primer país en el que se aplica una nueva colaboración técnica entre el Grupo Banco Mundial y la Organización Internacional del Trabajo, diseñada para evaluar los posibles efectos macroeconómicos de la inteligencia artificial.

23 de junio de 2026

Polonia se ha convertido en el primer país en el que el Grupo Banco Mundial ha aplicado su nuevo marco macroeconómico, utilizando el Índice de Exposición a la IA de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), para modelizar el posible impacto de la IA en la economía y los mercados de trabajo. Los nuevos resultados se publicaron el 22 de junio en un informe titulado *Navigating the Age of AI: Implications for Poland's Economy - What AI Means for Growth, Firms and Jobs*, que analiza las repercusiones económicas más amplias de la adopción de la IA.

El evento de presentación celebrado en Varsovia, en el que representé a la OIT como colaborador del informe, fue organizado por el Ministerio de Finanzas de Polonia. Reunió a representantes del Gobierno, el mundo académico, las empresas, los trabajadores, las instituciones de investigación y las organizaciones internacionales para debatir las implicaciones de los resultados. El debate puso de relieve que el verdadero desafío ya no consiste en medir la exposición a la IA, sino en decidir cómo responden las sociedades a ella.

Durante el último año y medio, trabajé estrechamente con los equipos de economía regional y modelización macroeconómica mundial del Grupo Banco Mundial para adaptar el marco de equilibrio general computable del Banco con el fin de incorporar la IA. Una parte fundamental de este trabajo consistió en integrar en el modelo las medidas de exposición ocupacional a la IA desarrolladas por la OIT. La metodología en la que se basa este marco se está documentando actualmente en un documento de trabajo conjunto, que se publicará en los próximos meses. Nuestro objetivo no es únicamente presentar el caso de Polonia, sino también hacer que el marco sea transparente, reproducible y adaptable a otros países.

© OIT

Por lo tanto, el informe sobre Polonia es mucho más que un estudio de país. Representa uno de los primeros intentos de conectar los datos sobre la exposición a la IA a nivel de tareas con simulaciones para el conjunto de la economía en ámbitos como la productividad, el empleo, los salarios, las finanzas públicas y el crecimiento económico. En la práctica, esto significa ir más allá de la pregunta «¿Qué ocupaciones están expuestas a la IA?» y plantear, en cambio: «¿Qué sucede en una economía cuando esos cambios ocupacionales interactúan con la productividad, la inversión, la movilidad laboral, los salarios y el cambio estructural?».

Este cambio de enfoque es importante. Gran parte del debate público sobre la IA sigue centrándose en ocupaciones concretas y en la posibilidad de que se produzcan pérdidas de empleo. Sin embargo, los responsables de la formulación de políticas necesitan respuestas a preguntas más amplias, como cuánto crecimiento de la productividad podría generar la IA, cómo su adopción podría afectar al empleo en distintos sectores, qué impacto tendría en los salarios y las finanzas públicas, y cómo se distribuyen los beneficios entre el trabajo y el capital.

El informe sugiere que la IA podría convertirse en una fuente importante de crecimiento de la productividad en Polonia. Junto con las importantes oportunidades que presenta, el informe destaca la posibilidad de desplazamiento de trabajadores y reestructuración de empleos, la redistribución del empleo entre ocupaciones y sectores, la exposición desigual de distintos grupos de trabajadores y el desafío de garantizar que los aumentos de productividad se traduzcan en mejoras del nivel de vida ampliamente compartidas. Sin embargo, quizá la conclusión más importante sea que la tecnología por sí sola no determina los resultados.

Estos resultados están estrechamente vinculados con un tema central de la labor de la OIT sobre el futuro del trabajo: el cambio tecnológico no se produce en el vacío. Sus efectos están condicionados por las instituciones del mercado de trabajo, los

sistemas de protección social, las políticas de desarrollo de competencias y el diálogo social.

El diálogo social adquiere especial importancia porque, aunque los modelos pueden identificar escenarios probables, no pueden determinar cómo deberían distribuirse los beneficios y los costos del cambio tecnológico. Esas decisiones requieren un proceso político en el que participen los gobiernos, los empleadores y los trabajadores. Los resultados proporcionan un punto de partida para debates más amplios sobre soluciones prácticas de política que apoyen tanto el desempeño económico como una transición justa para los trabajadores.

En última instancia, el valor de este trabajo analítico no reside únicamente en mejorar nuestra comprensión de los posibles efectos económicos de la IA, sino también en ayudar a las sociedades a tomar decisiones informadas sobre cómo desean gestionar la transformación que se avecina.

II CARTA SOCIAL EUROPEA

A cargo de:

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

1.-.Recommendation CM/ResChS(2026)2 Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) v. Spain, Complaint No. 218/2022

2.-Decisión de fondo del CEDS Comisiones Obreras de Castilla y León (CCOO CyL) and Unión General de Trabajadores de Castilla y León (UGT CyL) v. Spain Complaint No. 228/2023

3.-Reclamación colectiva *Federación Estatal de Trabajadores de la Administración Pública de la CGT* (FETAP-CGT) c. España https://rm.coe.int/reclamacion-def-signed/48802c1ef9

4. Comentario profesor Dr. Eduardo Rojo Torrecilla "España ante el Consejo de Europa. 1. Indemnización superior para el despido improcedente. 2. La importancia del respeto del diálogo social (Castilla y León)", disponible http://www.eduardorojotorrecilla.es/2026/06/espana-ante-el-consejo-de-europa-1.html

III. DERECHO DE LA UNION EUROPEA

1. Documento 52026SA0015(01)

Informe Especial 15/2026: Apoyo de la política de cohesión al empleo juvenil – Aunque la UE trabaja en ello, aún queda mucho por hacer para garantizar el empleo duradero de las personas jóvenes

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/3106/oj

Informe Especial 15/2026:

«Apoyo de la política de cohesión al empleo juvenil – Aunque la UE trabaja en ello, aún queda mucho por hacer para garantizar el empleo duradero de las personas jóvenes»

(C/2026/3106)

El Tribunal de Cuentas Europeo ha publicado su informe especial 15/2026: «Apoyo de la política de cohesión al empleo juvenil – Aunque la UE trabaja en ello, aún queda mucho por hacer para garantizar el empleo duradero de las personas jóvenes».

El informe puede consultarse directamente o descargarse en el sitio web del Tribunal de Cuentas Europeo: https://www.eca.europa.eu/es/publications/sr-2026-15.

IV. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Documento 62024CA0258

Asunto C-258/24, Katholische Schwangerschaftsberatung: Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 17 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht – Alemania) – Katholische Schwangerschaftsberatung / JB (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 2000/78/CE – Igualdad de trato en materia de empleo y de ocupación – Actividades profesionales de iglesias u otras organizaciones cuya ética se base en la religión o las convicciones – Asociación que proporciona asesoramiento en materia de embarazo a las mujeres embarazadas – Requisitos profesionales – Actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la iglesia u organización – Diferencia de trato basada en la religión o las convicciones – Despido de una

trabajadora por haber abandonado la Iglesia católica)

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/2855/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/2855

8.6.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 17 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht – Alemania) – Katholische Schwangerschaftsberatung / JB

(Asunto C-258/24, [1] Katholische Schwangerschaftsberatung)

(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 2000/78/CE - Igualdad de trato en materia de empleo y de ocupación - Actividades profesionales de iglesias u otras organizaciones cuya ética se base en la religión o las convicciones - Asociación que proporciona asesoramiento en materia de embarazo a las mujeres embarazadas - Requisitos profesionales - Actitud de buena fe y de lealtad hacia la ética de la iglesia u organización - Diferencia de trato basada en la religión o las convicciones –

Despido de una trabajadora por haber abandonado la Iglesia católica)

(C/2026/2855)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Bundesarbeitsgericht

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: Katholische Schwangerschaftsberatung

Recurrida: JB

Fallo

El artículo 4, apartados 1 y 2, de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación, en relación con los artículos 10, apartado 1, y 21, apartado 1, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea,

debe interpretarse en el sentido de que

se opone a una normativa nacional en virtud de la cual una organización privada, cuya ética se basa en una religión, puede exigir a un trabajador que pertenece a una determinada iglesia que practica esa religión que no abandone esa iglesia durante la relación laboral so pena de despido o que, con el fin de dar continuidad a la relación laboral, se reincorpore a esa iglesia tras haberla abandonado, cuando

— dicha organización emplea a otras personas para ejercer las mismas funciones que el trabajador en cuestión, sin requerir de aquellas que pertenezcan a esa misma iglesia, y

— ese trabajador no realiza actividades hostiles públicamente perceptibles contra la iglesia de que se trata,

si, habida cuenta de la naturaleza de las actividades profesionales de ese trabajador o del contexto en el que estas se desarrollan, dichos requisitos profesionales no son esenciales, legítimos y justificados respecto de la ética de la citada organización.

---

(1) DO C, C/2024/4839.

2. Documento 62026CN0183

Asunto C-183/26, Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas: Petición de decisión prejudicial presentada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (España) el 6 de marzo de 2026 – HE / Administración del Estado (Subdirección General de Clases Pasivas – Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social – Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones – Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/2878/oj

Petición de decisión prejudicial presentada por el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana (España) el 6 de marzo de 2026 – HE / Administración del Estado (Subdirección General de Clases Pasivas – Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social – Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones – Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)

(Asunto C-183/26, Subdirección General de Gestión de Clases Pasivas)

(C/2026/2878)

Idioma de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana

Partes en el procedimiento principal

Demandante: ÉL

Demandada: Administración del Estado (Subdirección General de Clases Pasivas – Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social – Secretaría de Estado de la Seguridad Social y Pensiones – Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones)

Cuestión prejudicial

1. ¿La prohibición de discriminación por razón de edad contemplada en el art. 21 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, el art. 10 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea y los arts. 1, 2 y 6 de la Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000 [1], debe ser interpretada en el sentido de que impediría o se opondría a una norma nacional, en concreto a la anterior redacción de la Disposición Adicional Decimoctava LCPE [2], que regula el reconocimiento del derecho a un complemento de pensión por maternidad excluyendo únicamente de su percibo a aquellos progenitores que cumpliendo exactamente los mismos requisitos de cotización que quienes hayan accedido a su pensión contributiva de jubilación con 65 años, no hayan alcanzado dicha edad?

---

[1] Directiva 2000/78/CE del Consejo, de 27 de noviembre de 2000, relativa al establecimiento de un marco general para la igualdad de trato en el empleo y la ocupación – DO 2000, L 303, p. 16

[2] Real Decreto Legislativo 670/1987, de 30 de abril, por el que se aprueba el texto reembolsado de Ley de Clases Pasivas del Estado – BOE, núm. 126, de 27/05/1987

3. Documento 62024CA0357

Asunto C-357/24, Freistaat Bayern (Reembolso al empleador de compensaciones salariales): Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 26 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Visoki trgovački sud – Croacia) – Freistaat Bayern / Euroherc osiguranje d.d. [Procedimiento prejudicial – Seguridad social – Coordinación de los sistemas de seguridad social – Reglamento (CE) n.o 883/2004 – Artículo 1, letra q), inciso iv) – Concepto de institución competente – Empleador – Artículo 3, apartado 1, letra a) – Concepto de prestaciones de enfermedad – Mantenimiento de la retribución por incapacidad laboral temporal – Artículo 85, apartado 1 – Prestaciones debidas en virtud de la legislación de un Estado miembro por daños producidos en el territorio de otro Estado miembro – Derecho del empleador a dirigirse contra el tercero responsable – Derechos que asisten a la víctima – Subrogación – Límites]

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/3019/oj

Diario Oficial de la Unión Europea

ES

Serie C

C/2026/3019

15.6.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Novena) de 26 de marzo de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Visoki trgovački sud – Croacia) – Freistaat Bayern / Euroherc osiguranje d.d.

[Asunto C-357/24, [(1)] Freistaat Bayern (Reembolso al empleador de compensaciones salariales)]

(Procedimiento prejudicial - Seguridad social - Coordinación de los sistemas de seguridad social - Reglamento (CE) n.º 883/2004 -

Artículo 1, letra q), inciso iv) - Concepto de «institución competente» - Empleador - Artículo 3, apartado 1, letra a) - Concepto de «prestaciones de enfermedad» - Mantenimiento de la retribución por incapacidad laboral temporal - Artículo 85, apartado 1 - Prestaciones debidas en virtud de la legislación de un Estado miembro por daños producidos en el territorio de otro Estado miembro - Derecho del empleador a dirigirse contra el tercero responsable - Derechos que asisten a la víctima - Subrogación - Límites)

(C/2026/3019)

Lengua de procedimiento: croata

Órgano jurisdiccional remitente

Visoki trgovački sud

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: Freistaat Bayern

Recurrida: Euroherc osiguranje d.d.

Fallo

El artículo 1, letra q), inciso iv), del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, debe interpretarse en el sentido de que puede estar comprendido en el concepto de «institución competente», a los efectos de dicha disposición, el empleador obligado, en virtud de un régimen relativo a sus obligaciones, a garantizar prestaciones contempladas en el artículo 3, apartado 1, de dicho Reglamento, en su versión modificada.

El artículo 3, apartado 1, letra a), del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012, debe interpretarse en el sentido de que pueden estar comprendidas en el concepto de «prestaciones de enfermedad», contemplado en dicha disposición, las prestaciones de mantenimiento de la retribución, abonadas en un Estado miembro, por incapacidad laboral temporal durante una baja por enfermedad consecuencia de un accidente ocurrido en otro Estado miembro, que no es ni un accidente de trabajo ni una enfermedad profesional.

El artículo 85, apartado 1, del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 465/2012, debe interpretarse en el sentido de que el empleador, como institución deudora, únicamente está

facultado para solicitar al tercero responsable, o a la aseguradora de este, el reembolso de las prestaciones de enfermedad abonadas a su empleado por un daño acaecido en otro Estado miembro si, en el Estado miembro en el que se produjo el daño, existe una base jurídica que permita el reembolso de esas prestaciones o de prestaciones comparables en cuanto a sus objetos y a sus finalidades respectivas.

([1]) DO C, C/2024/5492.

4. Documento 62024CA0418
Asunto C-418/24, Obadal: Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo) – TJ / Comunidad de Madrid (Procedimiento prejudicial – Política social – Directiva 1999/70/CE – Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada – Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público – Cláusula 5 – Medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada – Transformación de los sucesivos contratos de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido – Normativa nacional que no permite tal transformación, pero contempla otras medidas para prevenir y sancionar tal utilización abusiva – Medidas sancionadoras efectivas, disuasorias y proporcionadas)

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/3139/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/3139 22.6.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Gran Sala) de 14 de abril de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Supremo) – TJ / Comunidad de Madrid

(Asunto C-418/24, [1] Obadal [2])

(Procedimiento prejudicial - Política social - Directiva 1999/70/CE - Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada - Contratos de trabajo de duración determinada en el sector público - Cláusula 5 - Medidas destinadas a prevenir y sancionar la utilización abusiva de sucesivos contratos o relaciones laborales de duración determinada - Transformación de los sucesivos contratos de duración determinada en un contrato por tiempo indefinido - Normativa nacional que no permite tal transformación, pero contempla otras medidas para prevenir y sancionar tal utilización abusiva - Medidas sancionadoras efectivas, disuasorias y proporcionadas)

(C/2026/3139)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Supremo

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: TJ

Recurrida: Comunidad de Madrid

con intervención de: Ministerio Fiscal

Fallo

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

Acuerdo Marco de la CES, la UNICE y el CEEP sobre el Trabajo de Duración Determinada,

debe interpretarse en el sentido de que:

— por una parte, se opone a una normativa nacional, en la forma en que es interpretada por la jurisprudencia nacional, que establece como medida para sancionar los abusos derivados de la utilización de sucesivos contratos de duración determinada, a los efectos de esta cláusula 5, la transformación de esos contratos en una relación laboral indefinida no fija, habida cuenta de que esa medida, que supone mantener una relación laboral de naturaleza temporal y, por tanto, la situación de precariedad del trabajador afectado, no permite sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión, y

— por otra parte, no constituyen medidas adecuadas para prevenir y sancionar tales abusos un conjunto de medidas que consisten, primero, en el pago de indemnizaciones tasadas con un doble límite máximo en el momento de la extinción de esa relación laboral, segundo, en un régimen de responsabilidad de las Administraciones Públicas de carácter ambiguo, abstracto e imprevisible y, tercero, en la convocatoria de procesos selectivos en los que si bien se valoran la experiencia previa del trabajador afectado y el tiempo de servicio dedicado por él al desarrollo de sus tareas, esta valoración no se limita a aquellos candidatos que hayan sido víctimas de tal abuso, cuando esas medidas no permiten sancionar debidamente tal utilización abusiva ni eliminar las consecuencias del incumplimiento del Derecho de la Unión.

([1]) DO C, C/2024/5603.

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

5. Documento 62024CA0642

Asunto C-642/24: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 16 de abril de 2026 – Comisión / Alemania (Prestación familiar bávara) [Incumplimiento de Estado – Coordinación de los sistemas de seguridad social – Reglamento (CE) no 883/2004 – Artículos 4, 7 y 67 – Libre circulación de trabajadores – Reglamento (UE) no 492/2011

– Artículo 7 – Igualdad de trato – Ventajas sociales y fiscales – Prestaciones familiares – Adaptación de las importaciones en función del costo de la vida en el Estado miembro de residencia de los hijos]

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/3143/oj

Diario Oficial de la Unión Europea

ES

Serie C

C/2026/3143

22.6.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 16 de abril de 2026 – Comisión / Alemania (Prestación familiar bávara)

(Asunto C-642/24) [1]

(Incumplimiento de Estado - Coordinación de los sistemas de seguridad social - Reglamento (CE) n.º 883/2004 - Artículos 4, 7 y 67 - Libre circulación de trabajadores - Reglamento (UE) n.º 492/2011 - Artículo 7 - Igualdad de trato - Ventajas sociales y fiscales - Prestaciones familiares - Adaptación de los importes en función del coste de la vida en el Estado miembro de residencia de los hijos)

(C/2026/3143)

Lengua de procedimiento: alemán

Partes

Demandante: Comisión Europea (representantes: B.-R. Killmann y E. Schmidt, agentes)

Demandada: República Federal de Alemania (representantes: J. Möller y R. Kanitz, agentes)

Partes coadyuvantes en apoyo de la parte demandante: República Checa (representantes: inicialmente J. Benešová, M. Smolek y J. Vláčil, agentes, posteriormente J. Benešová y J. Vláčil, agentes), República de Polonia (representantes: B. Majczyna y D. Lutostańska, agentes)

Fallo

1) Al haber adoptado y mantenido en vigor, en el Freistaat Bayern (Estado Libre de Baviera, Alemania), un mecanismo de indexación de una prestación familiar en virtud del cual los beneficiarios de dicha prestación cuyos hijos residen en determinados Estados miembros perciben un importe inferior al que perciben los beneficiarios de la misma prestación cuyos hijos residen en territorio alemán o en otros Estados miembros, la República Federal de Alemania ha incumplido las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 45 del TFUE, de los artículos 4, 7 y 67 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y del artículo 7, apartado 2, del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión.

2) Condenar a la República Federal de Alemania a cargar, además de con sus propias costas, con las de la Comisión Europea.

3) La República Checa y la República de Polonia cargarán con sus propias costas.

([1]) DO C, C/2024/6642.

6. Documento 62025CA0116

Asunto C-116/25, NOI – Blagoevgrad: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 23 de abril de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Administrativen sad – Blagoevgrad – Bulgaria) – Ts. E. S. / Direktor na Teritorialno podelenie na Natsionalnia osiguritelen institut – Blagoevgrad [Procedimiento prejudicial – Seguridad social – Trabajadores migrantes – Reglamento (CE) n.o 883/2004 – Prestaciones por desempleo – Cálculo – Artículo 62, apartados 1 y 2 – Última actividad por cuenta ajena o propia ejercida bajo la legislación de un Estado miembro – Artículo 62, apartado 3 – Residencia del beneficiario de las prestaciones por desempleo en un Estado miembro distinto

del Estado miembro competente – Regla de cálculo que no tiene en cuenta exclusivamente la retribución o los ingresos profesionales percibidos por el interesado en virtud de su última actividad por cuenta ajena o propia – Normativa nacional que establece una regla de cálculo diferente para las personas que hayan ejercido su último empleo en otro Estado miembro]

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/3283/oj

C/2026/3283 29.6.2026

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Sexta) de 23 de abril de 2026 (petición de decisión prejudicial planteada por el Administrativen sad – Blagoevgrad – Bulgaria) – Ts. E. S. / Direktor na Teritorialno podelenie na Natsionalnia osiguritelen institut – Blagoevgrad

(Asunto C-116/25, [1] NOI – Blagoevgrad)

(Procedimiento prejudicial - Seguridad social - Trabajadores migrantes - Reglamento (CE) n.º 883/2004 - Prestaciones por desempleo - Cálculo - Artículo 62, apartados 1 y 2 - Última actividad por cuenta ajena o propia ejercida bajo la legislación de un Estado miembro - Artículo 62, apartado 3 - Residencia del beneficiario de las prestaciones por desempleo en un Estado miembro distinto del «Estado miembro competente» - Regla de cálculo que no tiene en cuenta «exclusivamente» la retribución o los ingresos profesionales percibidos por el interesado en virtud de su última actividad por cuenta ajena o propia - Normativa nacional que establece una regla de cálculo diferente para las personas que hayan ejercido su último empleo en otro Estado miembro)

(C/2026/3283)

Lengua de procedimiento: búlgaro

Órgano jurisdiccional remitente

Administrativen sad — Blagoevgrad

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Ts. E. S.

Demandada: Direktor na Teritorialno podelenie na Natsionalnia osiguritelen institut — Blagoevgrad

Fallo

1) El artículo 62, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, en su versión modificada por el Reglamento (CE) n.º 988/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, en relación con el artículo 65, apartados 2, frases primera y segunda, y 5, letra a), del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada,

debe interpretarse en el sentido de que

no se opone a una normativa de un Estado miembro, como Estado miembro de residencia, con arreglo a la cual el importe de las prestaciones por desempleo debidas a una persona que ha cumplido una parte o la totalidad del período de referencia previsto por la legislación de ese Estado miembro, a efectos del cálculo de las prestaciones por desempleo adquiridas bajo la legislación de otro Estado miembro, a saber, el del último empleo, no se determina teniendo en cuenta «exclusivamente» la retribución o los ingresos profesionales percibidos por esa persona en virtud de su última actividad por cuenta ajena o propia ejercida bajo la legislación de ese otro Estado miembro.

2) El artículo 62 del Reglamento n.º 883/2004, en su versión modificada por el Reglamento n.º 988/2009,

debe interpretarse en el sentido de que

no se opone a una normativa de un Estado miembro que establece, a efectos del cálculo de las prestaciones por desempleo, normas diferentes en función de que las personas en situación de desempleo hayan cubierto la totalidad del período de referencia con arreglo a la legislación de ese Estado o hayan cubierto una parte o la totalidad de ese período de referencia bajo la legislación de otro Estado miembro.

([1]) DO C, C/2025/2363.

V. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL[1].

1. **nOrden TES/539/2026, de 25 de mayo, por la que se regula la legalización en formato electrónico de libros en el ámbito del Registro de Sociedades Cooperativas (BOE 1-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11699**2.
2. Orden ISM/541/2026, de 27 de mayo, por la que se modifica la Orden ISM/903/2020, de 24 de septiembre, por la que se regulan las notificaciones y comunicaciones electrónicas en el ámbito de la Administración de la Seguridad Social (BOE 1-6-2026). Ver texto completo: **https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11701**

3. Resolución de 3 de junio de 2026, de la Secretaría de Estado de Migraciones, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 2 de junio de 2026, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para autorizar la residencia temporal de las personas menores de edad y la estancia de los monitores y las monitoras, de origen saharaui, en España en el marco del Programa «Vacaciones en Paz 2026» (BOE 5-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12169

4. Orden TES/567/2026, de 27 de mayo, por la que se establecen las bases reguladoras de la concesión de subvenciones a proyectos de economía social y de responsabilidad social de las empresas y para sufragar parcialmente los gastos de funcionamiento de las entidades asociativas y representativas de la economía social de ámbito estatal (BOE 6-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12275

5. Resolución de 15 de junio de 2026, del Instituto Social de la Marina, por la que se regula la automatización de ciertos actos y actuaciones en los procedimientos para el reconocimiento de determinadas prestaciones del Régimen Especial de la Seguridad Social de los Trabajadores del mar (BOE 20-6-2026).Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-13371

.**6. Real Decreto-ley 17/2026, de 23 de junio, de medidas extraordinarias para el fortalecimiento y consolidación del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (BOE 24-6-2026).Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-13643.**

7. Real Decreto-ley 19/2026, de 29 de junio, de medidas urgentes en materia de jubilación parcial anticipada del personal laboral de las Administraciones Públicas y de complemento de insularidad en Illes Balears (BOE 30-6-2026).Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-14113

8. Orden PJC/654/2026, de 29 de junio, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de junio de 2026, por el que se aprueba la segunda prórroga del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo para el sector de la fabricación de vehículos de motor, activado por el Acuerdo del Consejo de Ministros de 23 de diciembre de 2024, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre(BOE 30-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-14115

VI. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica

el Acta en la que se aprueban las tablas salariales para el año 2026 del VIII Convenio colectivo de Industrias de Ferralla (BOE 3-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11926

2. Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del II Convenio colectivo del Grupo Nortegas (BOE 3-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11927
3. **Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXIII Convenio colectivo del personal de tierra de Iberia Líneas Aéreas de España, SA, Operadora SU (BOE 3-6-2026). Ver texto completo (142 pp): https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11928**
4. ****Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo relativa al Convenio colectivo de Exolum Aviation, SA(BOE 3-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-11929**
5. Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta en la que se acuerda la actualización de las tablas salariales para el año 2026 del VII Convenio colectivo general de ámbito nacional del sector de aparcamientos y garajes (BOE 4-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12011
6. Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Mixta sobre revisión del incremento salarial para el año 2026 del Convenio colectivo de grandes almacenes (BOE 4-6-2026). Ver

texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12012

7. Resolución de 26 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión paritaria en la que se aprueban los incrementos salariales y las tablas definitivas para el año 2026 del Convenio colectivo de CTC Externalizacion, SLU (BOE 4-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12013

8. **Resolución de 26 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de 360 Recursos Humanos ETT, SL (BOE 4-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12014**

9. **Resolución de 26 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el III Convenio colectivo de Game Stores Iberia, SLU (BOE 4-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12015**

10. Resolución de 21 de mayo de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo por el que se aprueban tablas salariales de 2026 y se modifica el Convenio colectivo de Evolutio Cloud Enabler, SAU (BOE 6-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12274

11. Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión negociadora en la que se acuerda la actualización del complemento región para el año 2026 del Convenio colectivo de Enercon Windenergy Spain, SL (BOE 15-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12997

12. **Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de**

conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos (BOE 15-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12998

13. **Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo marco estatal para las empresas organizadoras del juego del bingo (BOE 15-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-12999**
14. Corrección de erratas de la Resolución de 2 de junio de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de conservas, semiconservas, salazones, ahumados, cocidos, secados, preparaciones, semitransformados y productos conservados de pescados y mariscos (BOE 23-6-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-13635

VII. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

***Nada**

VIII.RESEÑA DE REVISTAS Y LIBROS

1.ADAPT-REVISTA ELECTRÓNICA DE ACCESO ABIERTO ISSN 2282-2313

Escuela Internacional de Alta Formación en Relaciones Laborales y de Trabajo de ADAPT

Revista Internacional y Comparada de Relaciones Laborales y Derecho del Empleo, Volumen 14, núm. 2, abril-junio de 2026

Coordinador de este número de la Revista Internacional y Comparada de RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL EMPLEO sobre Participación/cogestión como instrumento para afrontar viejos problemas y nuevos retos medioambientales, digitales y de cohesión social

Francisco Javier Arrieta Idiakez Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social Universidad de Deusto (España)

ÍNDICE

Francisco Javier Arrieta Idiakez, Introducción al número por parte del Coordinador

Artículos

1. Francisco Jesús Padilla Falcón, Las sociedades laborales como instrumento de asociacionismo y cogestión de los socios trabajadores.....

2. Francesco Alifano, Participación de los trabajadores y empresas participadas en Italia tras la Legge n. 76/2025 .....

3. Irene Martínez Martínez, La participación financiera de las personas trabajadoras en la empresa: del marco institucional y normativo a la promoción del trabajo decente.....

4. Francisco Pérez Amorós, Derecho de información de los representantes de los trabajadores en la empresa en materia de cambio climático (un derecho en construcción) .....

5. Luciano Vieira Carvalho, La democratización de las relaciones laborales ante los nuevos desafíos digitales, ecológicos y sociales.....

6. Ana Gloria Azor Oliver, Sociedades laborales y participadas como instrumento de cogestión verde y digital: potencial del modelo español desde una perspectiva comparada.....

7. Daniela del Pilar Zavando Cerda, El delegado de medio ambiente como instrumento de participación en la transición ecológica justa.....

8. Esther Carrizosa Prieto, El derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable: entre la prevención de riesgos laborales, el bienestar y la sostenibilidad .....
.....

9. Purificación Morgado Panadero, La economía social: respuesta a la despoblación y mecanismo de cohesión social .....

10. Jorge Rubén Afarian, Capacitar para intervenir: la experiencia del INCA Rural en México .....

11. Ramón Borjabad Bellido, Las sociedades cooperativas educativas como laboratorios de cogestión laboral y aprendizaje democrático interno frente a los retos ambientales, tecnológicos y sociales .....

12. Ekaterina Reznikova, Feminización y trabajo en plataformas digitales: el déficit de participación y los límites de la cogestión en los regímenes laborales mediterráneos.....

Reseña Bibliográfica José Ignacio García Ninet, La garantía social de las personas mayores. Derecho social de ciudadanía a un envejecimiento activo, participativo y saludable, por Salvador Perán Quesada .