

RESEÑA LABORAL DEL MES DE MARZO DE 2025

Por José Ignacio García Ninet

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

SUMARIO

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

SUMARIO

I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT

1. NOTICIAS DE LA ONU

**1.1. La seguridad en el trabajo debe
reconocer las diferencias biológicas y
desigualdades de género**

© OIT/BMF Media

24 Marzo 2025 **Mujer**

Los riesgos laborales afectan de distinta forma a mujeres y hombres, encuentra un nuevo estudio de la agencia que monitorea el mundo del trabajo, que también resalta la invisibilización de sectores feminizados como el trabajo de cuidados y urge a adoptar un enfoque de género para la seguridad y salud en el trabajo.

La seguridad y salud en el trabajo debe reconocer las diferencias biológicas y desigualdades de género para **identificar adecuadamente las diferencias en la exposición a riesgos laborales entre mujeres y hombres**, es la principal recomendación de un nuevo [informe](#) de la [Organización Internacional del Trabajo \(OIT\)](#).

En conjunto con la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS), la OIT elaboró un estudio sobre la perspectiva de género en la esfera laboral en Iberoamérica, en el que afirma que la medicina y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo responden a un **modelo de referencia masculino que subestima los riesgos laborales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres**.

Ese concepto androcéntrico no toma en cuenta las diferencias entre hombres y mujeres ni los aspectos de género, señala el texto, y agrega que la identificación de riesgos laborales y las estrategias de prevención han **priorizado sectores tradicionalmente masculinizados**, dejando de lado los desafíos que enfrentan las mujeres.

Además, los riesgos laborales en sectores altamente feminizados y poco reconocidos, como los

relacionados con **los cuidados y el trabajo doméstico**, han permanecido en la oscuridad.

Menos inversión en la protección de las trabajadoras

El informe sostiene que esa falta de reconocimiento supone una menor inversión en medidas de protección adaptadas a las necesidades específicas de las trabajadoras, lo que **incrementa su vulnerabilidad**.

Como ejemplo cita la **falta de equipos de protección personal** adaptados a la anatomía femenina.

La OIT denuncia la ausencia de perspectivas de género en los marcos normativos de seguridad y salud en el trabajo, advirtiendo la generación de **conocimiento sesgado**, sin tener en cuenta las diferencias por sexo y las desigualdades de género, se origina en la formación universitaria y se transmite a los futuros profesionales a través de los libros de texto.

También reconoce que las propias **mujeres tienden a relativizar sus problemas de salud** al considerar que las particularidades femeninas son menos importantes, reforzando así el androcentrismo.

Modelo estereotipado y con sesgos de género

Este modelo estereotipado enseña a los estudiantes las señales y síntomas clínicos, el **tratamiento y el diagnóstico sin fijarse en las particularidades** de la biología femenina.

Los datos de la OIT y la [Organización Mundial de la Salud \(OMS\)](#) indican que el 86% de las muertes debidas a cardiopatías isquémicas provocadas por largas jornadas laborales se registran en hombres. En cambio, **las mujeres enfrentan mayores niveles de ansiedad y depresión**, muchas veces vinculados a la sobrecarga de trabajo en sectores altamente feminizados como la salud, la educación y el trabajo de cuidados.

La directora regional de la OIT para América Latina y el Caribe dijo que las mujeres afrontan retos particulares en el mundo del trabajo, “derivados tanto de desigualdades estructurales como de sesgos de género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo”.

El informe explica que, a menudo, las mujeres experimentan **retrasos en el diagnóstico y tratamiento** de enfermedades debido a los sesgos de género, y alerta de que esas demoras pueden tener consecuencias graves.

Para ilustrar esa aseveración, expone que los efectos secundarios negativos de medicamentos cardiovasculares tienen entre 2 y 2,5 veces más probabilidades de afectar a las mujeres que a los hombres.

“Esto se debe a que los **ensayos clínicos y las dosis estándar suelen basarse en el cuerpo masculino**”, añade.

Falta de diagnósticos

También cita la falta de diagnósticos precisos de enfermedades en **las mujeres, que representan un**

tercio de esos casos. “Un ejemplo es la osteoporosis, que se explora principalmente en mujeres durante la menopausia, lo que puede dar lugar a un diagnóstico tardío y a un tratamiento inadecuado”, apunta.

Por otra parte, subraya la **injusta división sexual del trabajo** entre hombres y mujeres, que hace que el trabajo reproductivo y de cuidados recaiga sobre todo en las mujeres, mientras que el trabajo productivo los desempeñan los hombres.

A ello se suma la **sobrerrepresentación de mujeres en sectores menos productivos** como la educación, la salud y el trabajo doméstico con mayores déficits de empleo decente, lo que expone a las trabajadoras de manera más pronunciada a los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Recomendaciones

Para enfrentar las desigualdades, la OIT emitió una serie de recomendaciones orientadas a la integración de la perspectiva de género en la salud y seguridad en el trabajo en América Latina.

Esas medidas incluyen, entre otras:

- la formación en igualdad de género para empleadores y trabajadores,
- la investigación con perspectiva de género
- una mayor representación femenina en los comités de seguridad y salud laboral
- la protección de la maternidad
- el establecimiento de protocolos frente a casos de violencia y acoso

- la implementación de medidas de prevención que consideren las diferencias biológicas y otras que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal.

Asimismo, la OIT exhortó a **revisar periódicamente las políticas y programas nacionales** para asegurar que se adecúen a las necesidades de las mujeres y para que respondan a las desigualdades de género y sexo.

En el apartado referente a la maternidad, llamó a **garantizar la protección de las trabajadoras embarazadas** y en periodo de lactancia, promoviendo un entorno laboral seguro y equitativo.

También pidió fomentar medidas que permitan que las personas equilibren sus responsabilidades laborales y familiares como la implementación de **horarios flexibles y opciones de teletrabajo**; además de promover la **corresponsabilidad en las tareas del hogar y el cuidado** y licencias de maternidad y paternidad y otros permisos parentales para reducir la doble carga de trabajo de las mujeres.

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. La protección social tiene un fuerte impacto en la reducción de las desigualdades

Un nuevo documento de trabajo de la OIT constata un mayor gasto en protección social está asociado a una menor desigualdad de ingresos. Destaca el papel de la protección social como una herramienta clave de política para reducir la desigualdad, junto con otras políticas públicas integradas.

17 de marzo de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) - La Organización Internacional del Trabajo (OIT) presentó este jueves su documento de trabajo, *Combatir las desigualdades: ¿Qué papel puede desempeñar la protección social universal?*, durante un evento que contó con la participación de eminentes oradores de la OIT, la Organización Mundial de la Salud (OMS) y el Instituto de Investigación de las Naciones Unidas para el Desarrollo Social (UNRISD).

El documento, que se publicó a finales de 2024, subraya que las desigualdades siguen siendo un reto mundial, y que la desigualdad de ingresos en particular ha alcanzado niveles alarmantes, ya que los hogares situados entre los 50 por ciento más pobres reciben solo el 25 por ciento de los ingresos totales, frente al 30 por ciento de los ingresos totales que obtienen aquellos hogares situados entre los 10 por ciento ingresos más altos. Los oradores del evento exploraron las formas en que la protección social universal y su financiación pueden contribuir a invertir estas tendencias.

El panel fue moderado por Shahra Razavi, Directora del Departamento de Protección Social Universal de la OIT, que también pronunció el discurso de apertura. Entre los panelistas figuraban Sudhvir Singh, Jefe de Unidad - Equidad y Salud, OMS; Katja Hujo, Jefa de la oficina de Bonn y Coordinadora Sénior de Investigación, UNRISD; Helmut Schwarzer, Jefe de la Unidad de Finanzas Públicas, Servicios Actuariales y Estadísticas (PFACTS) de la OIT, y Umberto Cattaneo, Especialista en Finanzas Públicas (PFACTS), del Departamento de Protección Social Universal de la OIT.

Katja Hujo resaltó las causas estructurales de las desigualdades actuales, enraizadas en historias de colonialismo, explotación y extractivismo. A la vez, estas desigualdades impulsan las múltiples crisis actuales y se agravan como consecuencia de ellas.

"La desigualdad repercute negativamente en las economías y las sociedades al obstaculizar el crecimiento, impedir la reducción de la pobreza, frenar el crecimiento de la productividad, así como la demanda interna. Las políticas sociales, incluida la protección social, son esenciales para mitigar las desigualdades, incluyendo las basadas en factores como el género, la etnia, la discapacidad y la ciudadanía, entre otros. Los debates de la IV Conferencia Internacional sobre la Financiación para el Desarrollo y de la II Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social reconocen la necesidad de reducir las desigualdades a través de la protección social universal y de estrategias progresivas de movilización de recursos internos", explicó Hujo.

Sudhvir Singh destacó la importancia de las inversiones en protección social para promover la equidad en salud.

"La desigualdad económica está asociada a peores resultados de salud, como una menor esperanza de vida, una mayor mortalidad infantil, mayores tasas de enfermedades metabólicas y peores condiciones de salud mental. Un paso fundamental para garantizar la equidad en salud es invertir en protección social universal, así como en servicios públicos universales, como programas para la primera infancia y educación universal", afirmó Sudhvir Singh.

La seguridad de los ingresos, subrayó además, es el factor que más contribuye a la salud autodeclarada.

Helmut Schwarzer enfatizó que un mayor gasto en protección social está asociado a una menor desigualdad de ingresos.

"Las mayores reducciones de la desigualdad de ingresos se observan en el caso de las pensiones contributivas, que representan la mayor parte del gasto en protección social en muchos países". En promedio, los países que gastan un mayor porcentaje del PIB en una determinada prestación de protección social son también los que obtienen una

mayor reducción de la desigualdad de ingresos por pagar dicha prestación", explicó Schwarzer, de la OIT.

El seminario en línea también brindó la oportunidad de examinar el impacto que tienen las fuentes de financiación de las prestaciones de protección social en la reducción de la desigualdad de ingresos. En 23 de los 25 países de los que se dispone de datos, los impuestos sobre la renta de las personas físicas también conducen a una reducción de la desigualdad general de los ingresos. Sin embargo, estas reducciones son mucho menores que las observadas en el caso de las prestaciones de protección social. En 14 de los 25 países, la desigualdad de los ingresos se reduce en menos de un 5 por ciento después de tener en cuenta los impuestos sobre la renta.

"Las cotizaciones al seguro social desempeñan un papel fundamental en la financiación de la seguridad social. Estas cotizaciones permiten el pago de prestaciones contributivas de protección social, que reducen sustancialmente la desigualdad de ingresos. Sin embargo, las cotizaciones a la seguridad social de tarifa uniforme pueden ser regresivas y aumentar la desigualdad de ingresos. En cambio, los impuestos sobre el patrimonio, aunque poco utilizados, tienen el potencial de reducir sustancialmente la desigualdad de ingresos", explicó Cattaneo.

Los ponentes enfatizaron en el papel de la protección social como una herramienta clave de política, aunque no la única, para reducir las desigualdades.

"La reducción de las desigualdades de ingresos no puede depender únicamente de los sistemas de protección social. Requiere una amplia gama de políticas públicas integradas -desde el acceso a una educación y una formación profesional de calidad, hasta la protección de los trabajadores, las políticas salariales y las estrategias de formalización, las políticas macroeconómicas que crean empleo y mejoran los medios de subsistencia, y la inversión en servicios públicos de calidad- para reducir la

distribución primaria de los ingresos y hacer más equitativo el mercado laboral, explicó Razavi.

2.2. Lograr la igualdad de género en las tasas de empleo llevaría casi dos siglos, según la OIT

Treinta años después de que la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín establecieran una ambiciosa agenda para la igualdad, las mujeres enfrentan importantes obstáculos en la economía, según un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo.

6 de marzo de 2025

Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration

Informe de la OIT

Contenido también disponible

en: [English](#) [français](#) [italiano](#) [Português](#) [русский](#) [Türkçe](#) [中文](#)

GINEBRA (OIT Noticias) – Treinta años después de que la Declaración y Plataforma de Acción de Pekín establecieran una ambiciosa agenda para la igualdad, las mujeres aún enfrentan importantes barreras en la economía, según [*Women and the economy: 30 years after the Beijing Declaration*](#) (Las mujeres y la economía: 30 años después de la Declaración de Pekín), un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicado con ocasión del Día Internacional de la Mujer.

A pesar de que las diferencias en materia de empleo entre mujeres y hombres se han reducido de 27,1 a 23,1 puntos porcentuales desde 1991, las tasas de empleo de las mujeres siguen estando muy por debajo de las de los hombres, con sólo el 46,4% de las mujeres en edad de trabajar empleadas en 2024, frente al 69,5% de los hombres. Al ritmo actual de

progreso, alcanzar la igualdad en las tasas de empleo llevaría casi dos siglos.

Aunque cada vez son más las mujeres jóvenes que cursan estudios y reciben formación, esto no se ha traducido en avances significativos en el mercado laboral. Las mujeres sólo ocupan el 30% de los puestos directivos en todo el mundo, con una modesta mejora en las dos últimas décadas.

Las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en sectores mal pagados como la enfermería y el cuidado de niños, mientras que los hombres dominan campos como el transporte y la mecánica. También siguen teniendo unos ingresos medios más bajos y menos horas de trabajo remunerado en todo el mundo, y están sobrerrepresentadas en el empleo informal en los países de renta baja y media-baja.

Se necesitan reformas urgentes para abordar la desigualdad en las responsabilidades del cuidado de personas, las diferencias salariales entre mujeres y hombres, y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Sukti Dasgupta, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT

Por otro lado, se ha avanzado en la reducción de la brecha salarial entre mujeres y hombres: anualmente, las mujeres empleadas (incluyendo tanto a las asalariadas como a las autónomas) ganarán 77,4 centavos por cada dólar ganado por los hombres en 2024, lo que sigue siendo una brecha significativa, pero supone una mejora respecto a los 70,1 centavos de 2004.

«Tres décadas después de que los líderes mundiales se reunieran en Pekín y se comprometieran a hacer avanzar los derechos de las mujeres en todo el mundo, siguen existiendo importantes desafíos para cumplir la Declaración de Pekín», explicó Sukti Dasgupta, Directora del Departamento de Condiciones de Trabajo e Igualdad de la OIT.

«Aunque se han realizado progresos, millones de mujeres siguen enfrentándose a obstáculos persistentes para acceder a un trabajo decente, permanecer en él y progresar. Se necesitan reformas urgentes para abordar la desigualdad en las responsabilidades del cuidado de personas, las diferencias salariales entre mujeres y hombres, y la violencia y el acoso en el mundo del trabajo, factores que siguen haciendo que los lugares de trabajo sean más desiguales y menos seguros para las mujeres», dijo.

El informe presenta las tendencias mundiales en el empleo y las condiciones de trabajo de mujeres y hombres, destacando las desigualdades persistentes, a menudo exacerbadas por factores como la condición de migrante o discapacitado. También subraya las barreras sistémicas a las oportunidades de empleo de las mujeres y las condiciones de trabajo decentes, que se derivan de desigualdades estructurales profundamente arraigadas, normas sociales discriminatorias y políticas económicas que no tienen en cuenta las diferentes necesidades de las mujeres y los hombres.

La Plataforma de Acción de Pekín, piedra angular de los esfuerzos mundiales en favor de la emancipación de la mujer, sigue siendo una fuerza poderosa en la configuración de políticas y leyes que fomentan el progreso social y económico en todo el mundo. En medio de las transiciones digital, medioambiental y demográfica, su visión es más relevante que nunca.

2.3. Más protección, menos desigualdad: la urgencia de una mirada de género en la seguridad y salud en el trabajo

Nuevo informe de la OIT y la OISS alerta sobre cómo los riesgos laborales afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres en Iberoamérica, destacando la invisibilización de sectores feminizados como el trabajo de cuidados.

24 de marzo de 2025

[Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género](#)

Seguridad y salud en el trabajo con perspectiva de género

Desafíos y avances en Iberoamérica

[Descargar el informe](#)

Contenido también disponible en: [EnglishfrançaisPortuguês](#)

LIMA (OIT Noticias) – Históricamente, la medicina y la gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SST) han estado diseñadas sobre un modelo de referencia masculino, lo que ha llevado a subestimar los riesgos laborales que afectan de manera diferenciada a mujeres y hombres.

Un nuevo informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización Iberoamericana de Seguridad Social (OISS) destaca cómo esta visión androcéntrica no ha considerado ni las diferencias entre hombres y mujeres ni los aspectos de género.

El estudio, titulado **Seguridad y Salud en el Trabajo con Perspectiva de Género: Desafíos y Avances en Iberoamérica**,

revela que la identificación de riesgos laborales y las estrategias de prevención han priorizado sectores tradicionalmente masculinizados, dejando de lado los desafíos que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral. Además, los riesgos laborales en sectores altamente feminizados y poco reconocidos, como los

relacionados con los cuidados y el trabajo doméstico, han permanecido invisibilizados.

Esta falta de reconocimiento se traduce en una menor inversión en medidas de protección adaptadas a las necesidades específicas de las trabajadoras, lo que incrementa su vulnerabilidad ante diversos riesgos. Un ejemplo claro es la falta de equipos de protección personal adaptados a la anatomía femenina, lo que incrementa su vulnerabilidad.

Según las estimaciones conjuntas de la OIT y de la Organización Mundial de la Salud (OMS), el 86% de las muertes por cardiopatía isquémica causadas por largas jornadas laborales se producen entre hombres. En contraste, las mujeres enfrentan mayores niveles de ansiedad y depresión, muchas veces vinculados a la sobrecarga de trabajo en sectores altamente feminizados como la salud, la educación y el trabajo de cuidados.

"Las mujeres enfrentan retos particulares en el mundo del trabajo, derivados tanto de desigualdades estructurales como de sesgos de género en la gestión de la seguridad y salud en el trabajo", señaló **Ana Virgínia Moreira Gomes, directora regional de la OIT para América Latina y el Caribe.**

Para asegurarnos de que haya entornos laborales seguros, es imprescindible una gestión que integre de manera transversal la perspectiva de género, garantizando que las diferencias entre mujeres y hombres sean adecuadamente reconocidas y abordadas.

Ana Virgínia Moreira Gomes, directora regional de la OIT para América Latina y el Caribe

Asimismo, la injusta división sexual del trabajo entre hombres y mujeres hace que el trabajo reproductivo y de cuidados recaiga mayoritariamente en las mujeres, mientras que el trabajo productivo sea desempeñado por los hombres. A esto se suma la sobrerrepresentación de mujeres en sectores menos productivos como la educación, la salud y el trabajo doméstico con mayores déficits de empleo decente, que expone a las trabajadoras de manera más pronunciada a los riesgos psicosociales y ergonómicos.

Por su parte, **Gina Magnolia Riaño Barón, secretaria general de la OISS**, destacó que "es imperativo que las políticas de seguridad y salud en el trabajo reconozcan las diferencias biológicas, sociales y culturales entre mujeres y hombres para aplicar medidas efectivas de prevención y protección. Solo así podremos reducir las brechas

de género y promover condiciones de trabajo decente para todas las personas".

El informe propone una serie de recomendaciones clave para avanzar en la integración de la perspectiva de género en la SST en Iberoamérica, incluyendo la formación en igualdad de género para empleadores y trabajadores, la investigación con perspectiva de género, una mayor representación femenina en los comités de seguridad y salud laboral, la protección de la maternidad, el establecimiento de protocolos frente a casos de violencia y acoso, así como la implementación de medidas de prevención que consideren las diferencias biológicas y otras que faciliten la conciliación entre la vida laboral y personal, entre otros.

Con esta publicación, la OIT y la OISS reafirman su compromiso de seguir impulsando iniciativas que contribuyan a la construcción de entornos laborales más seguros, equitativos e inclusivos en Iberoamérica, avanzando hacia la justicia social para todas y para todos.

2.4. El Consejo de Administración de la OIT concluye su 353ª reunión

El órgano ejecutivo de la Organización Internacional del Trabajo examinó cuestiones laborales mundiales y casos de países.

26 de marzo de 2025

GINEBRA (OIT Noticias) – El Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó su [353ª Sesión](#) (10-20 de marzo), abordando desafíos laborales mundiales críticos y revisando casos de países para promover el trabajo decente y la justicia social.

El Consejo de Administración tomó nota del [Marco Mundial para un Planeta Libre de Daños Causados por las Sustancias Químicas y los Residuos y de la Declaración de Bonn](#). Respaldó las acciones de la Oficina (la secretaría de la Organización) para promover la seguridad química mediante el apoyo a las normas internacionales, la prestación de asistencia técnica y el fomento de la colaboración para mejorar la salud laboral.

El Consejo de Administración también acordó garantizar la contribución tripartita y la estrecha cooperación de la OIT en dos próximas cumbres clave: la Segunda Cumbre Mundial sobre

Desarrollo Social (4-6 de noviembre de 2025, Doha, Qatar) y la Sexta Conferencia Mundial sobre la Erradicación del Trabajo Infantil (2026, Marruecos).

Por lo que respecta a la Segunda Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social, el Consejo de Administración decidió transmitir a la [113ª Conferencia Internacional del Trabajo](#) (2-13 de junio de 2025), para su posible adopción, un proyecto de resolución en el que se destacan las recomendaciones tripartitas a la Cumbre. Estas recomendaciones hacen hincapié en la necesidad de un contrato social mundial renovado para erradicar la pobreza y mejorar la cohesión social, dando prioridad a la creación de empleos decentes, empresas sostenibles y desarrollo económico. Piden avances significativos en la protección social universal, el empleo juvenil, los salarios dignos y la aplicación de las normas internacionales del trabajo, así como el apoyo a las transiciones hacia economías formales, digitales, verdes y de cuidados.

El Consejo de Administración también pidió al Director General que integre sus orientaciones en la [aplicación de la estrategia de la OIT sobre trabajo decente en las cadenas de suministro](#) y que presente un informe sobre los progresos realizados en la 359.ª reunión (marzo de 2027).

El Consejo de Administración también acordó presentar una propuesta revisada del Programa y Presupuesto para 2026-27 a la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo.

Como parte de la función supervisora de la OIT, el Consejo de Administración examinó los casos de países como [Bangladesh](#), [Belarus](#), [Guatemala](#), [Myanmar](#), [Nicaragua](#), y [Venezuela](#). En particular, decidió crear una [Comisión de Encuesta sobre Nicaragua](#) debido a su incapacidad para abordar de manera significativa los graves problemas relacionados con los derechos laborales, de conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT.

2.5. ¿Por qué es necesario el enfoque de género en la seguridad y salud en el trabajo?

A lo largo de la historia, las normas de seguridad y salud en el trabajo (SST) han ido incorporando progresivamente dimensiones que atienden a las diferencias de género, permitiendo considerar las diferencias biológicas y las realidades laborales particulares de las mujeres. Hoy, la evidencia demuestra que integrar un enfoque de género en la SST es clave para garantizar entornos de trabajo seguros y saludables e impulsar condiciones de trabajo más equitativas e inclusivas.

25 de marzo de 2025

A cargo de: Carmen Bueno

Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo. Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina

Durante el siglo XIX, el tratamiento diferenciado de las consecuencias en la seguridad y la salud de ciertos riesgos laborales entre hombres y mujeres se resolvió con un enfoque proteccionista excluyente que prohibía el acceso a las mujeres a determinadas actividades laborales bajo una concepción paternalista de la salud de la trabajadora y de su capacidad reproductora.

Sin embargo, ese enfoque se consideró discriminatorio a la vez que contribuía a perpetuar las situaciones de riesgo para los hombres que ocupaban dichos puestos, los cuales también veían afectada negativamente su salud, incluida la reproductiva. En este sentido, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEARC) de la OIT instó a los países a eliminar estas prohibiciones discriminatorias.

Surgió así durante el siglo XX una perspectiva neutra desde el punto de vista del género que consistía en tratar las cuestiones de salud laboral desde el modelo de un trabajador abstracto cuyo referente implícito era el modelo masculino.

Esa perspectiva es la causa de una visión androcéntrica que tradicionalmente inspiró el diseño de los puestos de trabajo, de los equipos y herramientas de trabajo, de los elementos de protección personal e incluso del establecimiento de los valores límite de exposición a ciertos riesgos, considerando solo las características físicas de la población masculina. Esto invisibilizó durante décadas las diferencias biológicas y sociales de las mujeres y, en consecuencia, les otorgó una menor protección efectiva frente a los riesgos laborales a los que estaban expuestas (Messing, 2018).

Existe suficiente evidencia científica que demuestra que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres afectan a la exposición a ciertos riesgos laborales, razón por la que hay que adoptar un enfoque de género en el desarrollo normativo de la seguridad y salud en el trabajo.

Hoy existe suficiente evidencia científica que demuestra que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres afectan a la exposición a ciertos riesgos laborales, razón por la que hay que adoptar un enfoque de género en el desarrollo normativo de la seguridad y salud en el trabajo (SST), en la investigación científica y en la gestión preventiva en los lugares de trabajo.

Por ejemplo, numerosos estudios han demostrado que las diferencias biológicas entre hombres y mujeres afectan a la absorción de ciertos productos químicos, tales como los metales pesados (por ejemplo, el cadmio, el hierro y el mercurio) y los disruptores endocrinos. Las mujeres tienen generalmente una proporción mayor de grasa corporal y más probabilidades de almacenar contaminantes medioambientales en sus tejidos. Además, en distintas etapas de sus vidas, como el embarazo, la lactancia y la menopausia, las mujeres pasan por cambios fisiológicos que también pueden alterar su vulnerabilidad a los daños a la salud causados por la exposición a ciertos riesgos laborales.

Otros determinantes que influyen en el desempeño de la SST en las mujeres

Por otra parte, las desigualdades de género en el mercado de trabajo hacen que las mujeres estén más afectadas por modalidades y condiciones de trabajo más precarias (entre otras, informalidad laboral, inferiores salarios inferiores, contratos temporales y a tiempo parcial) que repercuten en peores condiciones de seguridad y salud.

A ello hay que sumar la segregación laboral, la cual determina una distribución desigual de la exposición a los riesgos laborales. Así, en los trabajos ocupados mayoritariamente por hombres, como la construcción, el transporte y la minería, por lo general predominan los riesgos relacionados con la seguridad con una mayor incidencia de accidentes del trabajo graves y mortales. Por su parte, en las actividades desarrolladas predominantemente por las mujeres, como la salud, la educación, los servicios, la manufactura y los cuidados los riesgos más frecuentes son los relacionados con posturas de trabajo inadecuadas, largas jornadas de pie o sentadas, tareas repetitivas y exposición a agentes químicos y biológicos.

Mención especial merecen los riesgos psicosociales, en tanto que las mujeres, en mayor proporción, tienen menos oportunidades de participar en la planificación y control de su trabajo, tienen menos expectativas de promoción profesional y están más afectadas por la doble presencia, lo que implica una doble carga de trabajo. Datos recientes de Chile indican que un 67% de las enfermedades profesionales reconocidas afectan a mujeres, con una especial incidencia en aquellas relativas a salud mental, dermatológicas y respiratorias ([SUSESO, 2024](#)). En Costa Rica también se reporta una mayor incidencia de las enfermedades profesionales de

naturaleza infecto-contagiosa y mental en las mujeres ([Consejo de Salud Ocupacional, 2021](#)). A nivel global, la primera encuesta mundial sobre violencia y acoso en el trabajo desvela que la violencia y el acoso sexuales son reportados por una mayoría de mujeres ([OIT, 2022](#)).

El rol de las Normas Internacionales del Trabajo

Desde 2022, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable forma parte del marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales. Hacer efectivo este derecho fundamental exige un enfoque integral que tenga en cuenta las realidades diferentes del mundo del trabajo y las características únicas de los trabajadores, que no son un grupo homogéneo para los que existen soluciones únicas. Integrar el enfoque de género en la SST permitirá visibilizar los riesgos laborales específicos que las mujeres afrontan en el trabajo, ir a las causas subyacentes de dichos riesgos y adoptar medidas preventivas realmente eficaces y adaptadas a esas realidades específicas.

Desde 2022, el derecho a un entorno de trabajo seguro y saludable forma parte del marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales. Hacer efectivo este derecho fundamental exige un enfoque integral que tenga en cuenta las realidades diferentes del mundo del trabajo y las características únicas de los trabajadores.

Las normas internacionales de la OIT prestan especial atención a este tema. Este es el caso, entre otros, del Convenio núm. 183 y la Recomendación núm. 191, sobre protección de la maternidad; el Convenio núm. 156 y la Recomendación núm. 165, sobre personas trabajadoras con responsabilidades familiares; la Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, que insta a tomar medidas para proteger la seguridad y la salud de los trabajadores de ambos sexos, incluida la protección de su salud reproductiva; y el Convenio núm. 190 y la Recomendación núm. 206 sobre la violencia y el acoso, que reconocen expresamente la violencia y acoso por razón de género e instan a los países al desarrollo de marcos normativos que consideren los factores de género en la evaluación de los riesgos en los lugares de trabajo.

Algunas experiencias nacionales de América Latina que han adoptado el enfoque de género

Una visión comparada nos muestra que varias de las Políticas nacionales de SST adoptadas recientemente en América Latina reconocen la necesidad de transversalizar la perspectiva de género.

Este es el caso de Chile, cuya [Política nacional de SST 2024-2028](#) consagra entre sus principios el enfoque de género y diversidad al reconocer que las personas pueden enfrentar riesgos laborales y de salud específicos, por lo que la gestión preventiva debe abordar estas diferencias. Por su parte, la [Política nacional de SST](#) de Uruguay reconoce la equidad entre sus principios orientadores al señalar que la gestión de los riesgos laborales considerará las diferencias y el estado biológico conocido de los trabajadores, protegiendo especialmente a aquellos grupos de personas trabajadoras más vulnerables. La [Política nacional de SST al 2030](#) de Perú señala que sus objetivos y lineamientos se implementarán teniendo en cuenta, entre otros, el enfoque transversal de género y el [Plan de Acción de la Política nacional de salud ocupacional 2021-2026](#) de Costa Rica se propone entre sus objetivos realizar investigaciones sobre las diferencias de género en materia de salud ocupacional.

También podemos observar algunos avances en la perspectiva de género en las legislaciones de SST. En 2011, Perú consagró en su [Ley de SST](#) el enfoque de género en la evaluación de riesgos a realizar por el empleador, el que debe implementar las medidas necesarias para evitar la exposición de las trabajadoras en período de embarazo o lactancia a labores peligrosas. Más recientemente, en 2020 adoptó una [norma](#) que permite a las mujeres gestantes no realizar labores que pongan en peligro su salud y/o el normal desarrollo del embrión y el feto durante el período de gestación, debiendo en esos casos el empleador asignarla a otras labores. Este derecho se extiende a las madres lactantes durante las situaciones de emergencia sanitaria.

En 2024, Chile aprobó un nuevo [reglamento de gestión preventiva](#) que establece entre las obligaciones empresariales, la elaboración de una matriz de identificación de peligros y evaluación de riesgos, así como un programa de gestión de riesgos que consideren, entre otros, el enfoque de género. El enfoque de género también deberá estar presente en las acciones de capacitación preventiva y en la investigación de las causas de los siniestros laborales. Por último, las empresas deberán desagregar

por sexo los registros sobre la exposición a los riesgos laborales, los accidentes del trabajo, las enfermedades profesionales y los datos relativos a la vigilancia de la salud.

Pese a estos avances, todavía hay un largo camino que recorrer para impulsar la integración del enfoque de género en la SST y garantizar entornos de trabajo seguros y saludables que tengan en cuenta las diferencias biológicas y las distintas realidades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo.

II CARTA SOCIAL EUROPEA

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.

-Publicado Informe Comité Europeo de Derechos Sociales sobre “Los derechos sociales y la crisis del coste de la vida”, inglés y francés <https://rm.coe.int/prems-003925-gbr-2005-cost-of-living-crisis-web-a4-2-/1680b4d37f> y <https://rm.coe.int/prems-019025-fra-2005-cost-of-living-crisis-web-a4/1680b4d380>

-Comentario Eduardo Rojo Torrecilla Informe del Comité Europeo de Derechos Sociales del Consejo de Europa sobre “Los derechos sociales y la crisis del coste de la vida: las diez conclusiones claves” <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/03/informe-del-comite-europeo-de-derechos.html>

-Publicada decisión de fondo European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) v. Belgium , reclamación colectiva nº 203/2021. Violación arts. 16 y E Carta Social Europea Revisada Disponible <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-203-2021-dmerits-en>

-Publicada decisión de fondo European Organisation of Military Associations and Trade Unions (EUROMIL) v. Portugal, Reclamación colectiva nº 199/2021. Violación arts.5 y 6.2 de la Carta Social Europea Revisada. Voto particular discrepante no violación arts. 6.1 y 6.4 de la Carta Social Europea Revisada. Disponible <https://rm.coe.int/cc-199-2021-dmerits-en/1680b4a109>

-Comunicación premiada Miguel Arenas Gómez, “La protección de los derechos de seguridad social en la carta social europea revisada. Una lectura sobre la edad de jubilación y la posible discriminación respecto a las mujeres”. Libro XXXIV Jornadas Catalanas de Derecho Social «Las libertades en las relaciones de trabajo», Dir. Macarena Martínez Miranda. <https://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=469>

-Ponencia Carmen Salcedo Beltrán, “La protección de los derechos de las personas trabajadoras por el comité europeo de derechos sociales”, Libro XXXIV Jornadas Catalanas de Derecho Social «Las libertades en las relaciones de trabajo», Dir. Macarena Martínez Miranda. <https://www.iuslabor.org/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=469>

-Artículo Carmen Salcedo Beltrán “ La efectividad del artículo 24 de la Carta Social Europea revisada en materia de despido improcedente por el Comité Europeo de Derechos Sociales”, Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2025, nº 161 pp. 139-171

III. DERECHO DE LA UNION EUROPEA

1. P9_TA(2024)0196 — Normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación — Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 10 de abril de 2024, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la

**Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE (COM(2022)0688 – C9-0409/2022 – 2022/0400(COD))
(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1304/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1304

13.3.2025

P9_TA(2024)0196

Normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 10 de abril de 2024, sobre la propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en asuntos de empleo y ocupación, y por la que se suprimen el artículo 20 de la Directiva 2006/54/CE y el artículo 11 de la Directiva 2010/41/UE (COM(2022)0688 – C9-0409/2022 – 2022/0400(COD))

(Procedimiento legislativo ordinario: primera lectura)

(C/2025/1304)

El Parlamento Europeo,

- Vista la propuesta de la Comisión al Parlamento Europeo y al Consejo (COM(2022)0688),
- Vistos el artículo 294, apartado 2, y el artículo 157, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, conforme a los cuales la Comisión le ha presentado su propuesta (C9-0409/2022),
- Visto el artículo 294, apartado 3, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

- Vistos los dictámenes motivados presentados por el Senado italiano y el Senado checo, de conformidad con lo dispuesto en el Protocolo n.º 2 sobre la aplicación de los principios de subsidiariedad y proporcionalidad, en los que se afirma que el proyecto de acto legislativo no respeta el principio de subsidiariedad,
 - Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo, de 22 de marzo de 2023 ⁽¹⁾,
 - Vistos el acuerdo provisional aprobado por la comisión competente con arreglo al artículo 74, apartado 4, de su Reglamento interno y el compromiso asumido por el representante del Consejo, mediante carta de 20 de diciembre de 2023, de aprobar la Posición del Parlamento Europeo, de conformidad con el artículo 294, apartado 4, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,
 - Visto el artículo 59 de su Reglamento interno,
 - Vista la opinión de la Comisión de Libertades Civiles, Justicia y Asuntos de Interior,
 - Vistas las deliberaciones conjuntas de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género, celebradas de conformidad con el artículo 58 del Reglamento interno,
 - Visto el informe de la Comisión de Empleo y Asuntos Sociales y de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género (A9-0354/2023),
1. Aprueba la Posición en primera lectura que figura a continuación;
 2. Pide a la Comisión que le consulte de nuevo si sustituye su propuesta, la modifica sustancialmente o se propone modificarla sustancialmente;
 3. Encarga a su presidenta que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

⁽¹⁾ [DO C 184 de 25.5.2023, p. 71.](#)

P9_TC1-COD(2022)0400

Posición del Parlamento Europeo aprobada en primera lectura el 10 de abril de 2024 con vistas a la adopción de la Directiva (UE) 2024/... del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato y la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en materia de empleo y ocupación, y por la que se modifican las Directivas 2006/54/CE y 2010/41/UE

(Dado que el Parlamento Europeo y el Consejo llegaron a un acuerdo, la posición del Parlamento coincide con el texto del acto legislativo definitivo, la Directiva (UE) 2024/1500.)

2. P9_TA(2024)0197 – Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE – Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 10 de abril de 2024, sobre el proyecto de Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE (10788/1/2023 – C9-0031/2024 – 2022/0401(APP)) (Procedimiento legislativo especial – aprobación)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1305/oj>

C/2025/1305

13.3.2025

P9_TA(2024)0197

Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE

Resolución legislativa del Parlamento Europeo, de 10 de abril de 2024, sobre el proyecto de Directiva del Consejo sobre las normas relativas a los organismos de igualdad en el ámbito de la igualdad de trato entre las personas con independencia de su origen racial o étnico, la igualdad de trato entre las personas en materia de empleo y ocupación con independencia de su religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, y la igualdad de trato entre mujeres y hombres en materia de seguridad social y en el acceso a bienes y servicios y su suministro, y por la que se modifican las Directivas 2000/43/CE y 2004/113/CE (10788/1/2023 – C9-0031/2024 – 2022/0401(APP))

(Procedimiento legislativo especial – aprobación)

(C/2025/1305)

El Parlamento Europeo,

- Visto el proyecto de Directiva del Consejo (10788/1/2023),
 - Vista la solicitud de aprobación presentada por el Consejo de conformidad con el artículo 19, apartado 1, del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (C9-0031/2024),
 - Visto el artículo 105, apartados 1 y 4, de su Reglamento interno,
 - Vista la recomendación de la Comisión de Derechos de las Mujeres e Igualdad de Género (A9-0128/2024),
1. Concede su aprobación al proyecto de Directiva del Consejo;
 - 2 Encarga a su presidenta que transmita la Posición del Parlamento al Consejo y a la Comisión, así como a los Parlamentos nacionales.

3. Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social – COSTES MEDIOS DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1728/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1728

20.3.2025

COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE COORDINACIÓN DE LOS SISTEMAS DE SEGURIDAD SOCIAL

COSTES MEDIOS DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE

(C/2025/1728)

COSTES MEDIOS DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE: 2022

Aplicación del artículo 64 del Reglamento (CE) n.º 987/2009 ⁽¹⁾

- I. En lo referente a las prestaciones en especie proporcionadas en 2022 a los **miembros de la familia** que no residen en el mismo Estado miembro que la persona asegurada, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 ⁽²⁾, los importes que deben reembolsarse se determinarán con arreglo a los siguientes costes medios:

Grupo de edad Anual Mensuales netos

x = 0,20

Irlanda	menores de 20 años	2 263,70 EUR	150,91 EUR
	20-64 años	3 216,23 EUR	214,42 EUR
	65 años o más	12 032,65 EUR	802,18 EUR
Chipre	menores de 20 años	905,61 EUR	60,37 EUR
	20-64 años	1 386,30 EUR	92,42 EUR
	65 años o más	3 830,02 EUR	255,33 EUR
Suecia	menores de 20 años	17 188,82 SEK	1 145,92 SEK
	20-64 años	24 336,18 SEK	1 622,41 SEK
	65 años o más	75 541,68 SEK	5 036,11 SEK

II En lo referente a las prestaciones en especie proporcionadas en 2022 a los **pensionistas y los miembros de sus familias**, conforme a lo dispuesto en el artículo 24, apartado 1, y los artículos 25 y 26 del Reglamento (CE) n.º 883/2004, los importes que deben reembolsarse se determinarán con arreglo a los siguientes costes medios:

Grupo de edad	Anual	Mensuales netos x = 0,20	Mensuales netos
		x = 0,15^(*)	
Irlanda	menores de 20 años	2 263,70 EUR	150,91 EUR 160,35 EUR
	20-64 años	3 216,23 EUR	214,42 EUR 227,82 EUR
	65 años o más	12 032,65 EUR	802,18 EUR 852,31 EUR
Chipre	menores de 20 años	905,61 EUR	60,37 EUR 64,15 EUR
	20-64 años	1 386,30 EUR	92,42 EUR 98,20 EUR
	65 años o más	3 830,02 EUR	255,33 EUR 271,29 EUR
Suecia	menores de 20 años	17 188,82 SEK	1 145,92 SEK 1 217,54 SEK
	20-64 años	24 336,18 SEK	1 622,41 SEK 1 723,81 SEK
	65 años o más	75 541,68 SEK	5 036,11 SEK 5 350,87 SEK

COSTES MEDIOS DE LAS PRESTACIONES EN ESPECIE: 2023

Aplicación del artículo 64 del Reglamento (CE) n.º 987/2009

I. En lo referente a las prestaciones en especie proporcionadas en 2023 a los **miembros de la familia** que no residen en el mismo Estado miembro que la persona asegurada, conforme a lo dispuesto en el artículo 17 del Reglamento (CE) n.º 883/2004, los importes que deben reembolsarse se determinarán con arreglo a los siguientes costes medios:

Grupo de edad	Anual	Mensuales netos
		x = 0,20
España	menores de 20 años	761,95 EUR 50,80 EUR
	20-64 años	1 103,46 EUR 73,56 EUR
	65 años o más	5 712,38 EUR 380,83 EUR

II En lo referente a las prestaciones en especie proporcionadas en 2023 a los pensionistas y los miembros de sus familias, conforme a lo dispuesto en el artículo 24, apartado 1, y los artículos 25 y 26 del Reglamento (CE) n.º 883/2004, los importes que deben reembolsarse se determinarán con arreglo a los siguientes costes medios:

Grupo de edad	Anual	Mensuales netos x = 0,20	Mensuales netos
		x = 0,15 ⁽⁴⁾	
España menores de 20 años	761,95 EUR	50,80 EUR	53,97 EUR
20-64 años	1 103,46 EUR	73,56 EUR	78,16 EUR
65 años o más	5 712,38 EUR	380,83 EUR	404,63 EUR

⁽¹⁾ [DO L 284 de 30.10.2009, p. 1.](#)

⁽²⁾ [DO L 166 de 30.4.2004, p. 1.](#)

⁽³⁾ La reducción que se aplicará al importe a tanto alzado mensual «[s]erá del 15 % (x = 0,15) para los pensionistas y los miembros de su[s] familia[s] cuando el Estado miembro competente no figure en el anexo IV del Reglamento de base» [artículo 64, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 987/2009].

⁽⁴⁾ La reducción que se aplicará al importe a tanto alzado mensual «[s]erá del 15 % (x = 0,15) para los pensionistas y los miembros de su[s] familia[s] cuando el Estado miembro competente no figure en el anexo IV del Reglamento de base» [artículo 64, apartado 3, del Reglamento (CE) n.º 987/2009].

4. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores: mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral (Dictamen de iniciativa)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1185/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1185

21.3.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

**En favor de una inteligencia artificial positiva para los trabajadores:
mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en
relación con las políticas de empleo y del mercado laboral**

(Dictamen de iniciativa)

(C/2025/1185)

Ponente:

Franca SALIS-MADINIER

Asesores	Odile CHAGNY (por el ponente) Isaline OSSIEUR (por el Grupo I) ETZERODT CLEMENS ØRNSTRUP (por el Grupo I) Aïda PONCE DEL CASTILLO (por el Grupo II) Anthony BOCHON (por el Grupo III)
Decisión de la Asamblea	15.2.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	17.12.2024
Aprobado en el pleno	22.1.2025
Pleno n.º	593
Resultado de la votación (a favor/en contra/ abstenciones)	142/103/14

1. Conclusiones y recomendaciones

1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) secunda la declaración conjunta que los interlocutores sociales presentaron durante la última cumbre del G7 en Italia ⁽¹⁾, según la cual los sistemas de inteligencia artificial (IA) y la IA generativa (IAG) evolucionan a pasos agigantados, lo que sin duda constituye una de las tendencias más importantes que afectan al mundo laboral y a nuestras sociedades en general. La declaración refleja que el sentido positivo o negativo que pueda adoptar este cambio no es una cuestión que venga cerrada de antemano, sino que depende de las decisiones que tomen los responsables políticos al formular políticas ambiciosas y efectivas y al establecer marcos normativos que favorezcan el progreso social, la inclusión, la igualdad, la prosperidad económica, la sostenibilidad, continuidad y resistencia empresariales, la creación de empleos dignos, el respeto por las instituciones democráticas y los derechos de los trabajadores; el diálogo social desempeña un papel fundamental a este respecto.

1. El diálogo social y la participación de los trabajadores desempeñan un papel
 2. crucial a la hora de preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y de promover una «IA fiable» en el mundo laboral. En efecto, aumentar la participación de los trabajadores y sus representantes constituye uno de los mecanismos para minimizar los riesgos y los efectos nocivos de los sistemas de IA.
-
1. El CESE insiste en que las iniciativas legislativas —o de cualquier otra índole—
 3. que tengan por objeto adaptar la legislación vigente deben **abordar las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores en el trabajo y garantizar que las personas mantengan el control** en todas las interacciones entre el hombre y la máquina.
-
1. Las actuales **disposiciones** jurídicas de la UE aplicables al uso de la IA en el
 4. lugar de trabajo deben ir acompañadas de orientaciones explícitas sobre la legislación vigente.
-
1. El CESE apoya la rápida aplicación del artículo 4 de la Reglamento de IA ⁽²⁾,
 5. que establece que los proveedores de sistemas de IA y quienes los utilicen adoptarán medidas para garantizar un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA entre su personal.
-
1. Las autoridades públicas deben poner en marcha iniciativas de desarrollo de las
 6. capacidades para los trabajadores a fin de garantizar que los sistemas de inteligencia artificial potencien el rendimiento de los seres humanos en lugar de sustituirlos.
-
1. El CESE recomienda encarecidamente que las políticas públicas de la UE y los
 7. Estados miembros creen módulos sobre IA destinados a la educación y la formación y pongan a disposición de la ciudadanía materiales de sensibilización en materia de IA. La educación formal sobre tecnologías de IA debe impartirse en una fase temprana para que permita la adaptación de todos los ciudadanos.

1. Con el fin de evitar la fragmentación de las iniciativas actuales de los Estados
8. miembros y de garantizar unas condiciones de competencia equitativas en el mercado único, el CESE hace un firme llamamiento en favor de un diálogo social efectivo en torno a la utilización de los sistemas de IA sobre la base de un instrumento jurídico *ad hoc* de la UE que incluya disposiciones para lograr lo siguiente de manera más eficaz:
 - permitir la aplicación del artículo 88 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) ⁽³⁾ y ofrecer orientaciones explícitas sobre el consentimiento y el interés legítimo;
 - ampliar el ámbito de aplicación de las disposiciones de la Directiva sobre Trabajo en Plataformas Digitales ⁽⁴⁾ para abordar los retos que suponen los sistemas de gestión algorítmica para todos los trabajadores;
 - reforzar las normas aplicables en virtud de la Directiva 2002/14/CE ⁽⁵⁾ cuando se introduzcan sistemas de IA de alto riesgo y ofrecer orientaciones explícitas relativas a las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE ⁽⁶⁾ sobre salud y seguridad en el trabajo;
 - integrar la dimensión del proceso dinámico del diálogo social y las evaluaciones de riesgos de los sistemas de IA, tal como se definen en el Acuerdo marco autónomo de los interlocutores sociales europeos sobre digitalización de 2020 ⁽⁷⁾;
 - hacer extensiva la comunicación de las evaluaciones de impacto relativas a la protección de datos a los representantes de los trabajadores, tal como se establece en la Directiva sobre Trabajo en Plataformas Digitales;
 - facilitar evaluaciones de impacto *ex ante* en materia de derechos fundamentales, que deberán llevar a cabo los proveedores antes de que empiecen a utilizarse sistemas de alto riesgo; y
 - establecer orientaciones claras sobre el modo en que pueden emplearse los espacios controlados de prueba y aprovecharse las pruebas en condiciones reales.
1. El CESE pide a la Oficina Europea de IA que mantenga una estrecha
9. cooperación con los interlocutores sociales intersectoriales europeos a fin de garantizar que el papel que desempeña el diálogo social se plasme adecuadamente en sus próximas directrices y de ofrecer aclaraciones sobre todos los sistemas de IA. Deben establecerse canales de coordinación en profundidad, sólidos y claramente estructurados entre la Oficina de IA, por una parte, y las DG EMPL y CONNECT de la Comisión Europea, por otra.

2. Observaciones generales

2. El objetivo del presente Dictamen de iniciativa es formular recomendaciones y
1. propuestas específicas a los responsables políticos a escala europea y nacional con vistas a crear un entorno propicio a la implantación positiva de los sistemas y herramientas de IA en el mundo laboral. Teniendo en cuenta la petición de la Presidencia polaca entrante, se dedica un epígrafe específico a **estudiar mecanismos para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA en relación con las políticas de empleo y del mercado laboral**. Este Dictamen ha recabado aportaciones a través de dos talleres celebrados en el CESE utilizando la metodología de prospectiva del Centro Común de Investigación, con la participación de expertos europeos e internacionales.

2. La IA ha sido definida como una tecnología de «utilidad general» ⁽⁸⁾, que hace
2. posibles aplicaciones digitales transformadoras con un alto potencial de impacto social y económico ⁽⁹⁾. La IA, los macrodatos y la informática de alto rendimiento están interrelacionados. La IA generativa incluye sistemas como los sofisticados modelos de lenguaje de gran tamaño, capaces de crear nuevos contenidos que van desde los textos a las imágenes y de aprender «entrenándose» a partir de grandes cantidades de datos. El presente Dictamen adopta un enfoque amplio para examinar tanto los sistemas de gestión algorítmica como el uso más general de tecnologías digitales en el lugar de trabajo, tales como las herramientas de vigilancia y las plataformas digitales de recursos humanos, que tienen un impacto significativo en los trabajadores.

2. Si bien se calcula que la adopción de herramientas de IA en las empresas
3. europeas ha aumentado rápidamente desde la aparición de las herramientas de inteligencia artificial generativa, parece que existe una gran discrepancia en cuanto a la adopción de dichas herramientas entre las grandes empresas y las pymes ⁽¹⁰⁾. A pesar de la falta de datos y conocimientos coherentes sobre cómo evolucionará exactamente la IA, resulta razonable esperar que esta afecte al mundo laboral de muchas maneras y que pueda convertirse en un factor relevante en los puestos de trabajo de muchas personas ⁽¹¹⁾.

2. Los supuestos que se estudiaron en nuestros talleres sobre el futuro de la IA en el
4. mundo laboral ⁽¹²⁾ demuestran que aún no es demasiado tarde para influir en el desarrollo de la IA en el trabajo a fin de garantizar que se aplique en beneficio de todos. La hipótesis «visionaria» definida como el «escenario ideal» ha puesto de manifiesto que la adaptación de la legislación de la UE y el refuerzo del diálogo social en los niveles más adecuados pueden desempeñar un importante papel, al configurar usos fiables de la IA en el trabajo y animar a las empresas europeas a invertir en investigación, desarrollo e innovación.

2. El impacto de la IA en el mundo laboral se aborda indirectamente en la
5. legislación de la UE relativa a cuestiones sociales ⁽¹³⁾. Las instituciones de la UE también han invertido importantes recursos en el desarrollo de una agenda digital compartida y un mercado único digital.

2. En consonancia con la propuesta de la presidenta de la Comisión Europea de
6. incluir iniciativas que examinen el modo en que la digitalización está afectando al mundo laboral, desde la gestión de la IA hasta el teletrabajo, y en consonancia también con la reciente declaración de los interlocutores sociales emitida en la cumbre del G-7, el CESE afirma que cualquier iniciativa legislativa **debe abordar las lagunas en la protección de los derechos de los trabajadores recogidos en la legislación actual que puedan verse afectados por la IA y garantizar que el principio de «control humano» se aplique de manera efectiva.**
2. El CESE pide a la Comisión Europea que vele por que
7. las **disposiciones** jurídicas existentes que puedan verse afectadas por el uso de la IA en el lugar de trabajo estén respaldadas por orientaciones explícitas.
2. Los interlocutores sociales y la ciudadanía desempeñan un papel crucial a la hora
8. de preservar los derechos fundamentales de los trabajadores y de promover una «IA fiable» en el mundo laboral y en la sociedad en su conjunto ⁽¹⁴⁾.

3. Definición de los sistemas de IA en el contexto del presente Dictamen

3.1. *A los efectos del presente Dictamen, el CESE recomienda tomar la definición establecida en el Reglamento de IA ⁽¹⁵⁾*

3. De acuerdo con el artículo 3, apartado 1, del Reglamento de IA, un «sistema de IA» es «un sistema basado en una máquina que está diseñado para funcionar con distintos niveles de autonomía y que puede mostrar capacidad de adaptación tras el despliegue, y que, para objetivos explícitos o implícitos, infiere de la información de entrada que recibe la manera de generar resultados de salida, como predicciones, contenidos, recomendaciones o decisiones, que pueden influir en entornos físicos o virtuales».
3. Esta definición es lo bastante amplia como para abarcar las **tres características esenciales** de los sistemas de IA, a saber:
 - permiten *automatizar* la toma de decisiones;
 - lo hacen con un cierto grado de *autonomía*; e
 - interactúan con los trabajadores y les afectan.

3. Además, el CESE destaca las tres principales características específicas de los
4. sistemas de IA utilizados en el lugar de trabajo en comparación con las tecnologías digitales anteriores:
 - Los sistemas de IA pueden ser instantáneos, interactivos y opacos ⁽¹⁶⁾.
 - Un importante grupo ⁽¹⁷⁾ de sistemas de IA presentan capacidad de adaptación una vez introducidos en el lugar de trabajo ⁽¹⁸⁾. Esto puede generar **incertidumbre** e imprevisibilidad sobre cómo se comportará el sistema de IA en un contexto específico.
 - Los sistemas de IA brindan grandes oportunidades para mejorar la asignación y la coordinación, facilitar una toma de decisiones eficiente en las empresas y mejorar el aprendizaje organizativo ⁽¹⁹⁾. Como método emergente de invención, se espera que la IA fomente la innovación ⁽²⁰⁾. Al aumentar su escala (tamaño de los parámetros, datos de entrenamiento, etc.), un sistema de IA puede incluso realizar «**descubrimientos accidentales**» y fomentar así la innovación.

4. El impacto de la IA sobre el mercado laboral y las condiciones de trabajo

4.1. *Impacto sobre el empleo*

- 4.1. No es posible determinar de antemano las repercusiones de la IA en el empleo
1. y los trabajadores, debido a su rápida evolución, a la incertidumbre en torno a su integración en todos los procesos de producción y a sus efectos en las organizaciones y los trabajadores. La medida en que la IA crea, modifica, apoya o destruye puestos de trabajo también depende de la finalidad con que se adopta (optimización de procesos, reducción de costes, eficiencia, innovación, etc.).
- 4.1. En este sentido, alberga un valor potencial para: i) encontrar los posibles
2. candidatos que se ajusten a un perfil profesional determinado, incrementando así la eficiencia de las políticas de empleo; ii) contratar candidatos adecuados; iii) acelerar los procesos de incorporación; iv) gestionar el rendimiento; v) concebir métodos de formación personalizados y eficaces y detectar carencias en materia de capacidades digitales; vi) recopilar y analizar macrodatos; vii) redactar actas; viii) elaborar descripciones de puestos de trabajo; y ix) gestionar la retención y la rotación, además de prever futuras necesidades de contratación ⁽²¹⁾.

4.1. Es probable que la IA genere el mayor crecimiento económico posible a partir de la mejora de la productividad ⁽²²⁾. Ello puede lograrse automatizando las tareas rutinarias y tediosas ⁽²³⁾, de modo que los trabajadores puedan complementar sus capacidades y tener más tiempo para centrarse en funciones más estimulantes que aporten un mayor valor añadido ⁽²⁴⁾. Los recientes avances tecnológicos hacen posible que los sistemas de IA sustituyan o complementen las funciones humanas en ámbitos muchos más diversos que las tecnologías anteriores, incluso en tareas no rutinarias y cognitivas ⁽²⁵⁾, especialmente en los sectores de la salud y la educación.

4.1. Estudios recientes ponen de relieve el potencial de «complementación» de las tecnologías de IAG ⁽²⁶⁾. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) calcula ⁽²⁷⁾ que el potencial de transformación es más de dos veces mayor que el potencial de automatización en los países de renta alta (del 13,4 % y el 5,1 %). Sin embargo, los resultados empíricos siguen sin ser concluyentes en lo que respecta a los efectos sobre el empleo y la productividad ⁽²⁸⁾. La magnitud real de los aumentos de productividad es incierta ⁽²⁹⁾ y podría estar sobreestimada ⁽³⁰⁾. En lo que atañe a la inteligencia artificial generativa, la proporción de profesiones respecto de las cuales existe incertidumbre sobre el potencial de automatización y complementación es elevada ⁽³¹⁾ (un 11,6 % en los países de renta alta ⁽³²⁾). La inteligencia artificial generativa puede mejorar el acceso al trabajo de las personas con discapacidad ⁽³³⁾, pero también puede automatizar los puestos de trabajo que estas ocupan.

4.2. *La IA tendrá un impacto significativo en las necesidades en materia de capacidades* ⁽³⁴⁾.

4.2. Por un lado, la IA reproducirá algunas capacidades manuales, de psicomotricidad fina y cognitivas, como la comprensión, la planificación y el asesoramiento. Por otro lado, las capacidades necesarias para desarrollar y mantener los sistemas de IA, así como para adoptar, utilizar e interactuar con las aplicaciones de IA, irán cobrando importancia. La demanda de capacidades digitales básicas y de ciencias de datos ⁽³⁵⁾ aumentará. Se necesitarán capacidades cognitivas y transversales que complementen la IA en la mejor medida posible (por ejemplo, la resolución creativa de problemas o la originalidad, y otras de carácter transferible como las capacidades sociales y de gestión ⁽³⁶⁾). Las capacidades y los conocimientos de los directivos y líderes empresariales también serán importantes de cara a la adopción de la IA ⁽³⁷⁾. Ha quedado demostrado que la falta de capacidades adecuadas en materia de IA supone un obstáculo a su utilización en el trabajo ⁽³⁸⁾. La IA también puede emplearse para mejorar los sistemas de aprendizaje de las personas adultas.

4.3. *Condiciones de trabajo*

- 4.3. Las repercusiones de los sistemas de IA generan las mayores incógnitas en el
 1. ámbito de las condiciones laborales ⁽³⁹⁾, debido al potencial de dichos sistemas para transformar en profundidad las actividades y el control organizativos y de gestión ⁽⁴⁰⁾ y para rediseñar los procesos organizativos ⁽⁴¹⁾.

- 4.3. Si se utilizan con sensatez, las herramientas basadas en IA podrían mejorar las
 2. condiciones de salud y seguridad en el trabajo, ya que ayudarían a aligerar la carga laboral de los trabajadores ⁽⁴²⁾ y a mejorar tanto el equilibrio entre la vida profesional y la privada ⁽⁴³⁾ como la salud mental en el trabajo ⁽⁴⁴⁾. Las herramientas de IA pueden ayudar a eliminar o reducir las tareas peligrosas y a evitar trastornos musculoesqueléticos. Si se redistribuye de forma equitativa, el tiempo que ahorran los trabajadores en sus tareas puede contribuir a su bienestar. Cuando se emplean para sustituir tareas repetitivas y tediosas, las herramientas de IA pueden aumentar la satisfacción laboral ⁽⁴⁵⁾. El uso de aplicaciones de IA puede contribuir a una toma de decisiones y prácticas mejor informadas, más justas y no discriminatorias ⁽⁴⁶⁾.

- 4.3. Dichas aplicaciones son capaces de garantizar que la información sea de mayor
 3. calidad y se difunda de manera más completa, de aportar datos más exhaustivos y de mejorar la calidad de las decisiones que se adopten.

- 4.3. Por otra parte, pueden plantearse algunos riesgos si no se cumplen las
 4. condiciones para un despliegue fiable de los sistemas de IA en el trabajo ⁽⁴⁷⁾.

- 4.3. Los sistemas de gestión algorítmica permiten una forma de control
 5. generalizado mucho más potente que cualquier forma de control anterior, con efectos potencialmente perjudiciales para los trabajadores ⁽⁴⁸⁾. Se han reunido datos ⁽⁴⁹⁾ que demuestran el impacto adverso que la gestión algorítmica puede tener en la salud y la seguridad de los trabajadores y la falta de interés de las empresas en utilizar estas tecnologías para mejorar la salud y la seguridad en el trabajo.

- 4.3. Los trabajadores pueden quedar expuestos a una **vigilancia abusiva, a la discriminación, a la pérdida de autonomía y a riesgos psicosociales** ⁽⁵⁰⁾. Las herramientas de IA pueden causar trastornos en los grupos de empleados en el lugar de trabajo y exacerbar la sensación de aislamiento entre los empleados.

- 4.3. Los sistemas de IA pueden agravar las asimetrías de información entre la
 7. dirección y los trabajadores ⁽⁵¹⁾.

4.4. *Luchar contra las desigualdades*

- 4.4. *Estudios recientes centrados en la inteligencia artificial generativa ponen de relieve que estos sistemas tienen el potencial de atenuar las **desigualdades**, perpetuarlas o incluso crear nuevos riesgos de desigualdad.*
 - 1.

- 4.4.1. Las desigualdades entre los trabajadores altamente cualificados y los menos cualificados podrían llegar a reducirse. La mayoría de los estudios coinciden en que la adopción de la inteligencia artificial generativa planteará unos mayores riesgos en materia de empleo para las profesiones de «cuello blanco», que exigen mayores cualificaciones ⁽⁵²⁾. Si la implantación de la inteligencia artificial generativa tiene por objeto aumentar la innovación empresarial, mejorar la organización laboral e impulsar los empleos de calidad, los trabajadores con menos cualificaciones y experiencia serán quienes más se beneficien de las herramientas de IAG, que cuentan con modelos de IA que comparten las buenas prácticas de los empleados experimentados con los más noveles ⁽⁵³⁾.
- 4.4.1. Las mujeres y los trabajadores poco cualificados y de edad avanzada son los grupos vulnerables más afectados por la IA ⁽⁵⁴⁾. Como los trabajos administrativos están más expuestos a los riesgos de la automatización, los efectos en el empleo son distintos en función del género, de modo que el porcentaje de mujeres que pueden verse afectadas por la automatización es más del doble respecto de los hombres ⁽⁵⁵⁾; además, las mujeres se ven afectadas con mayor frecuencia en cuanto al potencial de transformación de sus puestos.
- 4.4.1. El bajo porcentaje de mujeres entre los graduados en disciplinas de ciencias, tecnologías, ingenierías y matemáticas (CTIM) o de informática y tecnologías de la información plantea en algunos países importantes retos en materia de empleo por género y de desigualdad salarial en el contexto de la generalización de la IA ⁽⁵⁶⁾. La igualdad de género debe abordarse mejor en todos los niveles. El diálogo social y unas políticas mejores que anticipen estas tendencias resultan esenciales.

4.4.2. Nuevas desigualdades mundiales

- 4.4.2. El desarrollo de la IA cuenta con el apoyo de los trabajadores invisibles, los cuales se encuentran en su mayoría en países de renta baja donde tienen condiciones laborales precarias ⁽⁵⁷⁾.

4.5. *El diálogo social y la participación de los trabajadores son fundamentales para aprovechar el potencial de la IA.*

- 4.5. Debido a las características específicas de los sistemas de IA y a su impacto en las cuestiones organizativas, la aceptación, fiabilidad y confianza en el desarrollo y la adopción de la IA son fundamentales para promover los efectos positivos de la IA ⁽⁵⁸⁾.

- 4.5. Está demostrado que consultar a los representantes de los trabajadores permite
2. mejorar la productividad y las condiciones laborales ⁽⁵⁹⁾. Cuando los representantes de los trabajadores recurren al sistema de codeterminación de la «voz colectiva», esto contribuye a proteger la privacidad, la autonomía y la discreción de sus representados frente a las tecnologías de gestión de personal ⁽⁶⁰⁾.
- 4.5. A fin de garantizar un diálogo social eficaz en todas las entidades en las que se
3. emplee la IA, el CESE pide que se faciliten orientaciones explícitas en los textos jurídicos y no jurídicos pertinentes.
- 4.5. Las personas y las partes interesadas deben elegir los usos y la finalidad de la
4. IA en nuestras sociedades y en el trabajo. Los interlocutores sociales y la ciudadanía deben participar en los debates públicos, la alfabetización y la formación.

4.6. *La preparación en materia de IA es esencial* ⁽⁶¹⁾ .

- 4.6. Con el fin de aprovechar la implantación de la IA en el trabajo, el CESE pide a
1. la Comisión Europea que promueva:
 - 4.6.1. la revisión de las políticas en materia de capacidades por parte de los
1. responsables políticos de todos los niveles con el fin de garantizar que los sistemas de IA emergentes complementen a los trabajadores en lugar de sustituirlos;
 - 4.6.1. las políticas públicas orientadas al desarrollo de módulos sobre la IA desde
2. los primeros años de la educación y en el marco de la formación y ponga a disposición de la ciudadanía materiales de sensibilización sobre la IA. Estas políticas deben prever una educación formal sobre las tecnologías de IA en una fase temprana que permita a todos los ciudadanos adquirir conocimientos básicos sobre la cuestión;
 - 4.6.1. una rápida aplicación del artículo 4 del Reglamento de IA, en virtud del cual
3. los proveedores y operadores de sistemas de IA deben adoptar medidas que garanticen un nivel suficiente de alfabetización en materia de IA entre su personal.

5. Aplicación y adaptación de la legislación vigente de la UE

5.1. *El RGPD* ⁽⁶²⁾ *no está diseñado específicamente para abordar las cuestiones de protección de datos en el lugar de trabajo.*

- 5.1. Las bases jurídicas del RGPD como Reglamento independiente no bastan para
1. mitigar el riesgo de sistemas de IA nocivos en el trabajo, ya que no tienen en cuenta la naturaleza específica de los sistemas de IA a la hora de tramitar datos personales en el contexto de la relación laboral y del lugar de trabajo.

- 5.1. Existe un consenso en el sentido de que ni el consentimiento de los empleados ni el interés legítimo constituyen un fundamento válido para el tratamiento de datos en el contexto de una relación de poder asimétrica en el lugar de trabajo ⁽⁶³⁾. De una encuesta reciente de 6 300 trabajadores en los países nórdicos se desprende que se producen abusos de dicho poder asimétrico en todos los sectores cubiertos por el estudio ⁽⁶⁴⁾.
- 5.1. El artículo 15, apartado 1, letra h), del RGPD, relativo a los requisitos de transparencia, tiene un alcance limitado, ya que excluye la toma de decisiones semiautomatizada.
- 5.1. Los empleados pueden verse más afectados por el tratamiento de los datos recogidos de otros empleados que por los que se hayan recopilado sobre ellos mismos ⁽⁶⁵⁾. Los derechos de los sindicatos o de los representantes de los trabajadores a controlar la recogida y el tratamiento de datos son limitados. El hecho de asumir que los daños relacionados con la privacidad afectan siempre a individuos constituye un punto débil importante en el contexto de los sistemas de gestión algorítmica. Además, las disposiciones sobre las evaluaciones de impacto en materia de protección de datos son insuficientes.
- 5.1. En el artículo 88 del RGPD se afirma que el tratamiento de datos personales en el ámbito laboral debe abordarse mediante «normas más específicas», que los Estados miembros han de establecer a través de disposiciones legislativas o de convenios colectivos ⁽⁶⁶⁾. Desde la entrada en vigor del Reglamento, el artículo 88 ha sido aplicado de forma deficiente y ha quedado en papel mojado en casi todos los Estados miembros ⁽⁶⁷⁾.
- 5.1. A fin de dotar a los trabajadores de un mayor poder sobre sus propios datos, el CESE pide a la Comisión Europea que adopte medidas para garantizar la aplicación efectiva del artículo 88 del RGPD.

5.2. *El Reglamento de IA*

- 5.2. El objetivo general del Reglamento de IA es promover la adopción y difusión de la IA en la UE mediante la creación de un marco jurídico uniforme para una «IA fiable» que parta de la base de que abordar los riesgos asociados a sus usos contribuirá a aumentar su adopción. En cuanto que acto legislativo de carácter transversal, el Reglamento persigue una serie de objetivos primordiales, como un alto nivel de protección de la salud, la seguridad y los derechos fundamentales. Su base jurídica se fundamenta ante todo en las disposiciones del TFUE relativas al mercado único. El Reglamento de Inteligencia Artificial no está diseñado específicamente para abordar las cuestiones relativas al lugar de trabajo ⁽⁶⁸⁾.

- 5.2. El Reglamento de IA impone limitaciones al uso de la IA en el lugar de trabajo
 2. mediante la prohibición de determinados sistemas y estrictos requisitos relacionados con el suministro o la implantación de sistemas de IA, en especial los que se clasifican como de alto riesgo por su utilización en el ámbito del empleo, la gestión de los trabajadores y el acceso al autoempleo. En este sentido, representa un paso importante en la dirección correcta.
- 5.2. El CESE detecta varias lagunas jurídicas en el Reglamento de Inteligencia Artificial con respecto a los derechos fundamentales en el lugar de trabajo.
 3.
 - 5.2.3. El Reglamento de IA reconoce que una definición aislada del riesgo no es suficiente para proteger contra los daños que puedan provocar los sistemas de IA, por lo que no puede establecerse completamente de antemano, ya que también depende del contexto de implantación ⁽⁶⁹⁾. En relación con los sistemas de IA de alto riesgo, los sistemas de gestión de riesgos deben ejecutarse durante todo el ciclo de vida de dicho sistema de IA (artículo 9). Sin embargo, el Reglamento de IA reconoce de manera expresa la posibilidad de que un sistema de IA de alto riesgo, a pesar de cumplir con sus disposiciones, presente un riesgo para la salud o la seguridad de las personas o para los derechos fundamentales. (artículo 82) ⁽⁷⁰⁾.
 - 5.2.3. La obligación de efectuar una evaluación de impacto relativa a los derechos fundamentales para los sistemas de IA de alto riesgo sea de aplicación únicamente a los organismos de Derecho público, las entidades privadas que prestan servicios públicos y las entidades bancarias y de seguros (artículo 27).
 - 5.2.3. Los representantes de los trabajadores tan solo tienen derecho de información, pero no de consulta (artículo 26, apartado 7). Se permiten los espacios controlados de pruebas para la IA (artículo 57) y las pruebas de sistemas de IA de alto riesgo en condiciones reales (artículo 60) únicamente antes de su puesta en funcionamiento.
 - 5.2.3. El CESE considera que la experimentación es crucial para que las organizaciones puedan detectar los riesgos, analizar los resultados no deseados y perfeccionar los algoritmos en un entorno controlado antes de su implantación a gran escala. El Reglamento de IA debe ir acompañado de unas orientaciones explícitas que aporten claridad jurídica y garanticen que se aplique y cumpla de manera inequívoca.
 - 5.2. Para abordar estas cuestiones, el CESE pide a la Oficina de IA que establezca
 4. una estrecha cooperación intersectorial con los interlocutores sociales europeos a la hora de elaborar sus primeras orientaciones, con el fin de elaborar directrices y aclaraciones claras sobre los sistemas de IA que detectan las emociones de las personas físicas. Deben establecerse canales de coordinación en profundidad, sólidos y claramente estructurados entre la Oficina de IA, por una parte, y las DG EMPL y CONNECT de la Comisión Europea, por otra.

- 5.2. El CESE considera que corresponde a los proveedores llevar a cabo una
5. evaluación de impacto *ex ante* sobre los derechos fundamentales respecto de los sistemas de alto riesgo antes de que estos empiecen a utilizarse en todas las entidades.
- 5.2. El CESE pide que se incluyan orientaciones claras sobre cómo pueden
6. utilizarse los espacios controlados de pruebas y las pruebas en condiciones reales en cualquier iniciativa futura sobre la IA en el trabajo.

5.3. *Directivas relativas a la información y consulta de los trabajadores, la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo y el Acuerdo marco autónomo de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización.*

- 5.3. La Directiva 2002/14/CE ⁽⁷¹⁾ garantiza los derechos colectivos de información
1. y consulta de los representantes de los trabajadores y abarca eventuales medidas preventivas que supongan un riesgo para el empleo, así como cualquier decisión que pueda provocar «cambios sustanciales» en cuanto a la organización del trabajo (artículo 4). De acuerdo con la Directiva 89/391/CE ⁽⁷²⁾, los empresarios deben garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los aspectos relacionados con el trabajo e informar, formar y consultar a los representantes de los trabajadores en materia de salud y seguridad. Sin embargo, la opacidad en la introducción de las herramientas de IA, su carácter cambiante y la complejidad a la hora de definir lo que constituye un «cambio sustancial» exigen que estas Directivas sean reforzadas mediante orientaciones explícitas.
- 5.3. La dimensión de la naturaleza iterativa y dinámica de los sistemas de IA se
2. corresponde con el proceso de diálogo iterativo que figura en el Acuerdo marco de los interlocutores sociales europeos sobre la digitalización ⁽⁷³⁾.
- 5.3. No obstante, el Acuerdo solo aborda las cuestiones de IA con carácter
3. marginal; las acciones específicas en torno a la IA por parte de los interlocutores sociales nacionales en relación con la aplicación del Acuerdo han sido bastante limitadas, pues la mayoría solo se ha ocupado de cuestiones relacionadas con el teletrabajo y el derecho a la desconexión.
- 5.3. El CESE pide a la Comisión Europea que aborde claramente el contexto de la
4. IA en un instrumento *ad hoc* a fin de tener en cuenta la dimensión dinámica del diálogo social y las evaluaciones de riesgos para la salud y la seguridad de los sistemas de IA en el Acuerdo autónomo.

5.4. *La Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales* ⁽⁷⁴⁾

- 5.4. La Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales contiene disposiciones
1. que podrían regular con eficacia los sistemas automatizados de supervisión y toma de decisiones. En concreto, su Capítulo III ⁽⁷⁵⁾:
 - amplía el régimen de transparencia algorítmica del RGPD para abarcar las decisiones tanto totalmente automatizadas como semiautomatizadas;
 - introduce los derechos colectivos a la información y consulta, al exigir a las plataformas digitales de trabajo que los sistemas de gestión algorítmica sean inteligibles para los trabajadores de plataformas, sus representantes y las autoridades laborales;
 - dispone que las plataformas deben transmitir la evaluación de impacto relativa a la protección de datos a los representantes de los trabajadores;
 - prohíbe el tratamiento de datos personales «que no estén intrínsecamente conectados con la ejecución de su contrato ni sean estrictamente necesarios para ese fin» y el tratamiento de cualquier dato personal «sobre el estado emocional o psicológico» de los trabajadores de plataformas en cualquier circunstancia;
 - introduce el derecho a una interfaz humana (artículo 10, «Supervisión por humanos de los sistemas automatizados de seguimiento y de los sistemas automatizados de toma de decisiones», y artículo 11, «Revisión por humanos»);
 - introduce, en el artículo 12 relativo a la seguridad y la salud, requisitos específicos para la evaluación de los riesgos que los sistemas automatizados de supervisión o toma de decisiones plantean para la seguridad y la salud de los trabajadores.
 2. Las disposiciones del capítulo III de la Directiva relativa al trabajo en plataformas digitales se aplican únicamente a las personas que realicen trabajos en plataformas. Sin embargo, las prácticas de gestión algorítmica en los lugares de trabajo habituales ya son una realidad ⁽⁷⁶⁾, por ejemplo, a la hora de asignar y optimizar los turnos de trabajo, de filtrar y evaluar a los solicitantes de empleo, de evaluar los resultados en materia de empleo y de tratar las cuestiones relativas a los recursos humanos. El CESE pide a la Comisión Europea que amplíe el ámbito de aplicación de las disposiciones del capítulo III de la Directiva sobre Trabajo en Plataformas para incluir a todos los trabajadores.

Bruselas, 22 de enero de 2025.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

⁽⁷⁵⁾ *Shaping the advancement of artificial intelligence through social dialogue.*

- (2) DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.
- (3) DO L 119 de 4.5.2016, p. 1.
- (4) DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj>.
- (5) DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.
- (6) DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.
- (7) [Framework Agreement on Digitalisation](#) | Centro de Recursos de la CES.
- (8) Foro Económico Mundial, *Markets of Tomorrow: Pathways to a New Economy*, 2020.
- (9) McKinsey, *Shaping the digital transformation in Europe*, 2020.
- (10) Véase el [enlace](#).
- (11) Estudio STOA (prospectiva científica) sobre el uso de la inteligencia artificial en la gestión del lugar de trabajo: *The use of artificial intelligence in workplace management*, 2022.
- (12) [Véase la página web](#).
- (13) Véase el anexo.
- (14) [Véase la página web](#).
- (15) DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: <http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj>.
- (16) K. C. Kellogg *et al.*, *Algorithms at Work: The New Contested Terrain of Control*, 2020.
- (17) Tal es el caso de todas las herramientas de IA basadas en el aprendizaje automático adaptativo. Véase la [definición actualizada](#) de la OCDE.
- (18) OECD, *The impact of Artificial Intelligence on productivity, distribution and growth*, 2024.
- (19) Kellogg *et al.*, 2020; Cazzaniga *et al.*, *Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work*, 2024.
- (20) Babina, T., *et al.*, *Firm Investments in Artificial Intelligence Technologies and Changes in Workforce Composition*, 2024.
- (21) EPRS, 2022, *AI and digital tools in workplace management and evaluation*; Tambe *et al.* «Artificial Intelligence in Human Resources Management: Challenges and a Path Forward», *California Management Review*, 2019.
- (22) PwC, *Sizing the prize*, 2017.
- (23) EPRS, 2022; Hmoud, B., y Laszlo, V. L., «Will Artificial Intelligence Take Over Human Resources Recruitment and Selection?», *Network Intelligence Studies*, 2019.
- (24) PwC, 2017.
- (25) OCDE, 2024.
- (26) Comunale, M., *et al.*, «The Economic Impacts and the Regulation of AI: A Review of the Academic Literature and Policy Actions», documento de trabajo del FMI n.º 2024/65, 2024.
- (27) Gmyrek, P. *et al.*, «Generative AI and jobs: A global analysis of potential effects on job quantity and quality», documento de trabajo de la OIT n.º 96, 2023.
- (28) Cazzaniga *et al.*, 2024.
- (29) Cazzaniga *et al.*, 2024.
- (30) Acemoglu, D., «The Simple Macroeconomics of AI», *Massachusetts Institute of Technology*, 2024.
- (31) Gmyrek P. *et al.* (2023).
- (32) Gmyrek P. *et al.* (2023), p. 37.

- (33) OCDE, «Who will be the workers most affected by AI?», Documento de trabajo de la OCDE sobre IA n.º 26, 2024.
- (34) OCDE: [Perspectivas de empleo 2023](#).
- (35) Informe del comité de inteligencia artificial generativa de Francia, 2024.
- (36) Alekseeva, L., et al., «The demand for AI skills in the labour market», *Labour Economics*, vol. 71, 2021.
- (37) OCDE: [Perspectivas de empleo 2023](#).
- (38) OCDE, « [The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers](#) », 2023.
- (39) Böhmer & H. Schinnenburg, *Critical exploration of AI-driven HRM to build up organizational capabilities*, 2023.
- (40) Kellogg *et al.*, 2020; Adams-Prassl, J.; Abraha, H., et al., «Regulating algorithmic management: A blueprint», *European Labour Law Journal*, vol. 14, n.º 2, pp. 124-151, 2023.
- (41) Nurski, L., «AI at Work, why there's more to it than task automation», documento explicativo del Centro de Estudios Políticos Europeos, 2024.
- (42) EPRS, 2022; CIPD y PA Consulting, «People and machines: from hype to reality» (Personas y máquinas: de la fantasía a la realidad), Chartered Institute of Personnel and Development, 2019.
- (43) *Improving working conditions using Artificial Intelligence*, estudio del Parlamento Europeo, 2021.
- (44) *Workplace Intelligence, AI at Work*, estudio de 2020.
- (45) OCDE: [Perspectivas de empleo 2023](#).
- (46) Pessach, D.; Singer, G.; Avrahami, D., *et al.*: «Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming», *Decision Support Systems*, 2020.
- (47) V. Mandinaud, A. Ponce del Castillo, *AI systems, risks and working conditions*, ETUI, 2024.
- (48) Kellogg *et al.*, 2020.
- (49) EU-OSHA, *Worker management through AI - From technology development to the impacts on workers and their safety and health*, 2024.
- (50) EU-OSHA, *OSH Pulse - Occupational safety and health in post-pandemic workplaces*, 2022.
- (51) OCDE, 2023.
- (52) Eloundou, T., *et al.*, *GPTs Are GPTs: An Early Look at the Labor Market Impact Potential of Large Language Models*, 2023.
- (53) Comunale *et al.*, 2024; Brynjolfsson E. *et al.*, «Generative IA at work», documento de trabajo n.º 3116 de la Oficina Nacional de Investigaciones Económicas, 2023.
- (54) OCDE, 2024.
- (55) Encuesta mundial de la OIT sobre los trabajadores de microtareas, 2017; Tubaro *et al.*, 2020. «The trainer, the verifier, the imitator: Three ways in which human platform workers support artificial intelligence», *Big Data & Society*, vol. 7, n.º 1, 2020.
- (56) Informe del comité de inteligencia artificial generativa de Francia, 2024.

- (⁵⁷) [1] A escala global, el desarrollo de la IA cuenta con el apoyo de los trabajadores invisibles, los cuales se encuentran en su mayoría en países de renta baja donde tienen condiciones laborales precarias. Tubaro et al., 2020.
- (⁵⁸) OCDE, 2024.
- (⁵⁹) OCDE, « [The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers](#) », 2023.
- (⁶⁰) Fundación Europea de Estudios Progresistas, *Algorithm by and for the workers*, 2024.
- (⁶¹) Cazzaniga et al., 2024.
- (⁶²) [DO L 119 de 4.5.2016, p. 1.](#)
- (⁶³) EPRS, 2022.
- (⁶⁴) Fundación Europea de Estudios Progresistas, 2024.
- (⁶⁵) Tisné, M., «The Data Delusion: protecting individual data isn't enough when the harm is collective», *Luminate*, Centro de Política Cibernética de la Universidad de Stanford, 2020.
- (⁶⁶) Los Estados miembros de la UE prácticamente siguen sin aplicar el artículo 88.
- (⁶⁷) Abraha, H.: «Article 88 GDPR and the Interplay between EU and Member State Employee Data protection rules», *The Modern Law Review*, 2023.
- (⁶⁸) Aida Ponce Del Castillo, The EU's AI Act: governing through uncertainties and complexity, identifying opportunities for action (La Ley de IA de la UE: gobernar a través de la incertidumbre y la complejidad, identificar oportunidades de acción), *kluwerlawonline.com*, 2024.
- (⁶⁹) Kusche, I.: «Possible harms of artificial intelligence and the EU AI act: fundamental rights and risk», *Journal of Risk Research*, 2024.
- (⁷⁰) Isabel Kusche (2024).
- (⁷¹) [DO L 80 de 23.3.2002, p. 29.](#)
- (⁷²) [DO L 183 de 29.6.1989, p. 1.](#)
- (⁷³) <https://resourcecentre.etuc.org/agreement/framework-agreement-digitalisation>.
- (⁷⁴) [DO L, 2024/2831, 11.11.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2024/2831/oj.](#)
- (⁷⁵) Adams-Prassl, J.; Abraha, H., et al., (2023).
- (⁷⁶) Plataforma Científica del JRC, *Algorithmic management practices in regular workplaces are already a reality*, 2024.

ANEXO I

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 14, apartado 3, del Reglamento interno):

ENMIENDA 1

SOC/803

Inteligencia artificial positiva para los trabajadores

Sustitúyase todo el Dictamen presentado por la Sección INT por el texto siguiente (la exposición de motivos figura al final del documento):

Enmienda del CDR

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. «Con el mundo en la antesala de otra revolución digital, desencadenada por la difusión de la inteligencia artificial (IA), se ha abierto una ventana para que Europa subsane sus deficiencias en materia de innovación y productividad y restablezca su potencial manufacturero»⁽¹⁾.

1.2. Hoy por hoy, Europa flaquea en tecnologías digitales como la IA ⁽²⁾. Estados Unidos y China le sacan ya considerable ventaja, y esta brecha será difícil de colmar ⁽³⁾. Además, existen grandes diferencias en el crecimiento de la productividad laboral entre los Estados Unidos y la UE (zona del euro) ⁽⁴⁾. Desde la pandemia hasta mediados de 2024, la productividad laboral por hora trabajada aumentó un 0,9 % en la zona del euro, frente al 6,7 % en Estados Unidos. El análisis del Banco Central Europeo sostiene que estas cifras están asociadas a la dinamismo del mercado laboral y a una mayor inversión en digitalización ⁽⁵⁾.

1.3. Los beneficios potenciales de la implantación de la IA son considerables: aumenta la competitividad y la productividad, impulsa la innovación y el progreso científico ⁽⁶⁾, favorece la transición ecológica ⁽⁷⁾ y contribuye a mejorar las condiciones de trabajo. Debemos garantizar que la UE no se vea perjudicada por la transición digital. Para aprovechar su potencial, es necesario desmontar y disipar los mitos y temores que rodean a la IA.

1.4. En el mundo laboral, los beneficios de la IA incluyen, por ejemplo, la automatización de tareas rutinarias y tediosas, o la posibilidad de complementar las capacidades de los empleados y liberarlos para que puedan centrarse en un trabajo más estimulante y que aporte un mayor valor, o bien completar sus tareas con mayor rapidez y mejorar la calidad de sus resultados. La IA también puede contribuir a mejorar la organización del trabajo y el diseño de los puestos de trabajo, así como a determinar mejor las futuras capacidades y necesidades de contratación ⁽⁸⁾. Esto requiere una amplia aceptación y colaboración por parte de los trabajadores, así como proporcionarles la formación necesaria para la implantación y el uso de la IA en el lugar de trabajo. El CESE recuerda que el desarrollo, la implantación y el uso de la IA deben seguir siempre el principio de «control humano».

1.5. La implantación generalizada de la IA también beneficiará a la capacidad del personal de dirección y los trabajadores de mejorar la seguridad y la salud en el trabajo mediante el refuerzo de la evaluación de riesgos imparcial y basada en datos contrastados, las inspecciones específicas en materia de salud y seguridad en el trabajo y, desde luego, ayudará a detectar mejor los problemas (incluidos los riesgos psicosociales) en los que se requieren intervenciones. Esto incluye una mejor prevención de los accidentes laborales ⁽⁹⁾.

1.6. Por otro lado, existen temores y preocupaciones relacionados con un uso más generalizado de la IA en el ámbito laboral. Entre ellos figuran, por ejemplo, la intensificación del trabajo —que da lugar a un aumento del estrés—, un mayor seguimiento y control, la falta de supervisión humana, la pérdida de autonomía y la rápida obsolescencia de las capacidades adquiridas.

1.7. Para abordar estos temores, los interlocutores sociales y el diálogo social a

Exposición de motivos

El presente texto contiene una enmienda cuyo objeto es expresar una posición globalmente divergente respecto del Dictamen presentado por la Sección y deberá considerarse como una enmienda a la totalidad. En él se exponen las razones por las que el CESE considera que no se necesita legislación adicional sobre la IA en el mundo laboral y por las que la Comisión debería dejar un margen que permita a las empresas desarrollar enfoques responsables y éticos para trabajar con las tecnologías de IA en el marco jurídico actual.

Resultado de la votación

A favor: 112

En contra: 136

Abstenciones: 11

(¹) Comisión Europea (2024), *The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe*.

(²) Servicio de Estudios del Parlamento Europeo, *AI investment: EU and global indicators*.

(³) Comisión Europea (2024), *The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations*.

(⁴) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202406_01~9c8418b554.en.html.

(⁵) https://www.ecb.europa.eu/press/economic-bulletin/focus/2024/html/ecb.ebbox202404_01~3ceb83e0e4.en.html.

(⁶) Véase, por ejemplo, el documento de CEPS AI World *Navigate Tomorrow's Intelligence Today*.

(⁷) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024 (Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, París, <https://doi.org/10.1787/a1689dc5-en>.

(⁸) Véase, por ejemplo, Lane, M., M. Williams y S. Broecke (2023), «[The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers](#)», *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 288, OECD Publishing, París.

(⁹) EU-OSHA (2021), *Impact of artificial intelligence on occupational safety and health*.

(¹⁰) [Bruegel factsheet 2024_0.pdf](#).

(¹¹) Para ulteriores referencias, véase la sección 3 de la presente enmienda a la totalidad.

(¹²) Como se indica en la [carta de mandato](#) de Roxana Mînzatu, vicepresidenta ejecutiva.

(¹³) El Dictamen exploratorio solicitado por la Presidencia polaca lleva por título «La inteligencia artificial: potencial y riesgos en el contexto de las políticas de empleo y del mercado laboral».

(¹⁴) OECD (2024), *OECD Digital Economy Outlook 2024_(Volume 1): Embracing the Technology Frontier*, OECD Publishing, París.

(¹⁵) Véase, por ejemplo, el documento de CEPS AI World *Navigate Tomorrow's Intelligence Today*.

- (16) [Orientaciones políticas para la próxima Comisión Europea 2024-2029](#).
- (17) En 2023, el 8 % de las empresas de la UE utilizaron tecnologías de inteligencia artificial. En el caso de las grandes empresas de la UE, esta cifra fue del 30,4 %. Véase Eurostat, [Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained](#).
- (18) Eurostat, [Use of artificial intelligence in enterprises - Statistics Explained](#).
- (19) Comisión Europea (2024), [The future of European competitiveness part A a competitiveness strategy for Europe](#).
- (20) Comisión Europea (2024), [The future of European competitiveness part B In-depth analysis of recommendations](#).
- (21) [Global AI vibrancy tool](#).
- (22) [El AI Index Report](#) también puede encontrarse [aquí](#).
- (23) [The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value](#).
- (24) Boston Consulting Group (2023), [Turning GenAI Magic into Business Impact](#).
- (25) [The state of AI in early 2024: Gen AI adoption spikes and starts to generate value](#).
- (26) Esta evolución se refleja en informes y estudios sobre la evolución del empleo, como el Informe sobre el futuro del empleo de 2025 del Foro Económico Mundial ([Future of Jobs Report 2025: These are the fastest growing and declining jobs](#) | [Foro Económico Mundial](#)).
- (27) [El AI Index Report](#) también puede encontrarse [aquí](#).
- (28) [Foro del Foro Económico Mundial](#).
- (29) Véase, por ejemplo, EURES, [Cómo puede mejorar la IA el proceso de adquisición de talento](#).
- (30) FMI, [Gen-AI: Artificial Intelligence and the Future of Work](#).
- (31) FEM (enero de 2025), [Future of Jobs Report 2025](#).
- (32) Lane, M., M. Williams y S. Broecke (2023), [«The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers»](#), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 288, OECD Publishing, París.
- (33) CIPD and PA Consulting (2020), [Workplace Intelligence, AI at Work 2020 Study](#); Chartered Institute of Personnel and Development (2019), [People and machines: from hype to reality](#).
- (34) [Improving working conditions using Artificial Intelligence](#), estudio del Parlamento Europeo, 2021.
- (35) [Workplace Intelligence, AI at Work](#), estudio de 2020.
- (36) Lane, M., M. Williams y S. Broecke (2023), [«The impact of AI on the workplace: Main findings from the OECD AI surveys of employers and workers»](#), *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, n.º 288, OECD Publishing, París.
- (37) Dana Pessach, Gonen Singer, Dan Avrahami, Hila Chalutz Ben-Gal, Erez Shmueli, Irad Ben-Gal, [Employees recruitment: A prescriptive analytics approach via machine learning and mathematical programming](#), *Decision Support Systems*, Volume 134, 2020.
- (38) Véase el informe [Artificial intelligence for worker management: an overview](#).
- (39) Véase [Work organisation and job quality in the digital age](#) | [European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions](#).
- (40) Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. y Pesole, A., [The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts](#), JRC129749, Comisión Europea, Sevilla.

(41) El Reglamento de Ciberresiliencia refuerza las obligaciones de los fabricantes de productos conectados para garantizar que las vulnerabilidades sean tratadas y corregidas, así como para aumentar la protección de los dispositivos o máquinas.

(42) Véase, por ejemplo, [aquí](#).

(43) Véase, por ejemplo, [aquí](#).

(44) Como se indica en la [carta de mandato](#) de Roxana Mînzatu, vicepresidenta ejecutiva.

(45) En cuanto a los riesgos, véase, por ejemplo, Baiocco, S., Fernández-Macías, E., Rani, U. y Pesole, A. (2022), [The Algorithmic Management of work and its implications in different contexts](#), JRC129749, Comisión Europea, Sevilla.

5. Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Cómo apoyar a las entidades de la economía social de conformidad con las normas sobre ayudas estatales: algunas reflexiones a raíz de las propuestas del informe de Enrico Letta (Dictamen de iniciativa)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1183/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1183

21.3.2025

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Cómo apoyar a las entidades de la economía social de conformidad con las normas sobre ayudas estatales: algunas reflexiones a raíz de las propuestas del informe de Enrico Letta

(Dictamen de iniciativa)

(C/2025/1183)

Ponente:

Giuseppe GUERINI

Asesor	Samuel CORNELLA
Decisión del pleno	11.7.2024
Base jurídica	Artículo 52, apartado 2, del Reglamento interno
Sección competente	Sección de Mercado Único, Producción y Consumo
Aprobado en sección	12.12.2024
Aprobado en el pleno	22.1.2025

Pleno n.º	593
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	216/4/1

1. Conclusiones y recomendaciones

1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) destaca la importancia de
 1. conciliar la necesidad de un fuerte apoyo público a las entidades de la economía social —que a menudo desempeñan funciones que antes ejercían los Estados nacionales— con la normativa europea sobre ayudas estatales.

1. Teniendo en cuenta que el informe de Mario Draghi sobre el futuro de la
 2. competitividad europea también subraya el vínculo entre la competitividad y el modelo social europeo, así como la importancia de salvaguardar los sistemas europeos de bienestar y protección social, el CESE recuerda la trascendencia de las entidades de la economía social como garantes de respuestas concretas a las necesidades sociales de la ciudadanía europea. Por lo tanto, la normativa europea sobre ayudas estatales debe reconocer estas funciones, orientadas al bien común.

1. El CESE señala que, en una serie de circunstancias y ante determinados
 3. supuestos, las actividades de las entidades de la economía social se fundamentan en la solidaridad y quedan por ello fuera del ámbito de las actividades económicas. Al mismo tiempo, existen muchos casos en los que el carácter transfronterizo de las actividades de estas entidades en el sector sociosanitario debe considerarse residual y de una escala tan reducida que no afectan sustancialmente a la competencia entre los Estados miembros. Por lo tanto, se necesitan con carácter de urgencia más aclaraciones por parte de la Comisión sobre el concepto de actividad económica y la importancia transfronteriza en estos ámbitos.

1. El CESE considera que deben reforzarse y simplificarse las normas para la
 4. concesión de ayudas a la contratación de trabajadores desfavorecidos o con discapacidad establecidas en la sección 6 del Reglamento general de exención por categorías (RGEC) n.º 651/2014. Tal y como proponen el informe de Enrico Letta sobre el mercado interior y la Comunicación de la Comisión «Criterios para el análisis de compatibilidad de las ayudas estatales para el empleo de los trabajadores desfavorecidos y discapacitados sujetas a notificación individual» (en lo sucesivo, «Comunicación relativa a las ayudas al empleo», [DO C 188 de 11.8.2009](#)), estas normas deben actualizarse para reflejar la realidad económica actual.

1. El CESE defiende la necesidad de que en la anunciada revisión del Reglamento
 5. general de exención por categorías se mantengan ambas categorías de ayuda de manera específica y diferenciada, y subraya la importancia de respetar los plazos establecidos para actualizar el marco normativo.

1. El CESE también acoge favorablemente la nueva propuesta del informe Letta
6. sobre la necesidad de adaptar el marco jurídico vigente sobre ayudas estatales para facilitar a las empresas de la economía social un mejor acceso al crédito y a la financiación.

1. El CESE señala que las autoridades públicas no aprovechan suficientemente el
7. marco jurídico de las ayudas a los servicios de interés económico general y que a menudo no prestan atención al importante margen de apreciación que les conceden los Tratados en relación con su potestad de clasificar determinadas actividades como servicios de esta índole. El CESE considera que este margen de apreciación es especialmente pronunciado en el caso de los servicios sociosanitarios, tanto por razones de subsidiariedad vertical y cohesión social como por la ausencia de limitaciones normativas específicas, que se encuentran, por ejemplo, en otros servicios de interés económico general de mayor importancia económica, como las industrias de red. Dado que la financiación insuficiente de los servicios de interés económico general de índole social es una característica común entre los Estados miembros de la UE, debe hacerse hincapié en la importancia y pertinencia del artículo 2, apartado 1, letra c) de la Decisión SIEG. En vez de recurrirse de manera predominante al Reglamento general *de minimis* en el ámbito de los SIEG de índole social, los Estados miembros de la UE deberían aplicar con carácter prioritario el artículo 2 apartado 1, letra c) de la Decisión SIEG, siempre que el ámbito de aplicación de la disposición les permita hacerlo.

1. El CESE acoge favorablemente las Orientaciones políticas para la próxima
8. Comisión Europea 2024-2029, publicadas el 18 de julio de 2024, que anuncian la revisión de las «normas sobre ayudas estatales para permitir medidas de apoyo a la vivienda, especialmente para viviendas asequibles y eficientes desde el punto de vista energético y para viviendas sociales». Asimismo, señala que la normativa sobre ayudas estatales aplicable a la compensación por la prestación de servicios de interés económico general podría ser importante a este respecto, en función de los logros que alcancen las entidades de la economía social en la lucha contra la crisis de la vivienda, en la línea de los que ya tienen en su haber las cooperativas y fundaciones de viviendas, las mutualidades y numerosas entidades filantrópicas.

1. El CESE señala que podrían introducirse cláusulas que permitan flexibilizar la
9. aplicación de la normativa sobre ayudas estatales cuando la financiación se realice con recursos en parte europeos y en parte nacionales, como en el caso del Fondo Social Europeo (FSE) y el Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), que se asignan a escala nacional. En la actualidad, aunque estos fondos se rigen en gran medida por la legislación la UE, están sujetos a la normativa sobre ayudas estatales debido al margen de apreciación de las autoridades nacionales en su asignación, mientras que estas normas no se aplican a los fondos de origen puramente europeo, como Horizonte Europa, que se gestionan a escala de la UE sin intervención estatal.

- 1.1 Por último, el CESE insta a la Comisión Europea a que prosiga sus esfuerzos
0. por aplicar el plan de acción para la economía social, en consonancia con la Hoja de Ruta de Lieja para la Economía Social en la Unión Europea, firmada el 12 de febrero de 2024 por los representantes de diecinueve Gobiernos, y a que delegue en uno de los comisarios del nuevo Colegio la responsabilidad específica de coordinar su ejecución.

2. Contexto general

2. Según el reciente informe «Study on benchmarking the socio-economic performance of the EU social economy» publicado por la Comisión Europea, más de 11 millones de personas —el 6,3 % de la población activa— trabajan en entidades de la economía social en los 27 Estados miembros de la UE; de los 4 millones de entidades de este tipo, 246 000 están constituidas en forma de empresa y ofrecen soluciones a los principales retos en materia de ayuda a la ciudadanía europea. Abarcan una amplia gama de sectores, como los servicios de asistencia social y sanitaria, la economía circular, la lucha contra la pobreza, la vivienda social, la lucha contra el desperdicio de alimentos y la producción participativa de energía procedente de fuentes renovables.
2. En el plan de acción para la economía social promovido por la Comisión Europea [COM(2021) 778 final] se indica que «[l]as entidades de la economía social no siempre disponen fácilmente de un capital invertido de forma paciente y a largo plazo. Las autoridades públicas no aprovechan plenamente las posibilidades existentes para facilitar el acceso de las empresas sociales a la contratación pública o a la financiación, ni la flexibilidad que ofrecen las actuales normas de la UE sobre ayudas estatales».
2. El mismo documento señala que los Estados miembros no aprovechan
3. plenamente el potencial que ofrecen, por un lado, la normativa sobre ayudas estatales para los sectores de interés económico general y, por el otro, el Reglamento general de exención por categorías, lo que podría conducir a la concesión de ayudas estatales compatibles con el mercado interior.
2. Por su parte, la Recomendación del Consejo sobre el desarrollo de condiciones
4. marco para la economía social [2023/0179 (NLE)] señala que «[e]n muchas ocasiones, para apoyar la economía social las autoridades públicas no le sacan todo el partido posible al actual ámbito de aplicación de la normativa sobre ayudas públicas, cuando el mercado es incapaz por sí solo de propiciar un acceso satisfactorio al mercado laboral y a la inclusión social; por ello, se limitan a tomar medidas por debajo del umbral general de minimis y no se recurre a la opción de establecer otras acciones en virtud del Reglamento (UE) n.º 651/2014 de la Comisión (Reglamento General de Exención por Categorías), como las ayudas regionales, las ayudas a la financiación de riesgo y las ayudas para la contratación de trabajadores desfavorecidos».

2. Un reciente estudio sobre las ayudas estatales para el acceso a la financiación de
5. las empresas de la economía social y para la contratación de trabajadores desfavorecidos mediante el recurso a subvenciones salariales (1) examinó la aplicación y el impacto del Reglamento general de exención por categorías en este tipo de empresas y contrataciones en los Estados miembros. Los resultados muestran que las autoridades nacionales suelen aplicar normas alternativas al Reglamento general de exención por categorías, alegando razones como la falta de conocimiento de la normativa europea sobre ayudas estatales, la complejidad del Reglamento y otras dificultades administrativas.

3. Observaciones generales

3. El informe de Mario Draghi sobre el futuro de la competitividad europea subraya
1. el vínculo entre la competitividad y el modelo social europeo, así como la importancia de salvaguardar los sistemas europeos de bienestar y protección social. A tal propósito, el presente Dictamen destaca la importancia de conciliar la necesidad de un fuerte apoyo público a las entidades de la economía social — que a menudo desempeñan funciones que antes ejercían los Estados nacionales— con la normativa europea sobre ayudas estatales. En particular, hay que tener debidamente en cuenta la naturaleza peculiar del mercado de servicios sociosanitarios en el que operan las entidades de la economía social. En este sentido, el CESE recuerda que el objetivo de las empresas de la economía social no es maximizar los beneficios que han de repartirse entre los inversores, sino reinvertir dichos beneficios en las actividades de la institución o con el fin de alcanzar objetivos sociales o de interés general.
3. Al respecto, conviene remitirse a la histórica sentencia «Paint Graphos», de
2. 8 de septiembre de 2011, en los asuntos acumulados C-78/08 y C-80/08, en la que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea se pronunció sobre el régimen de exención del impuesto de sociedades para las cooperativas, argumentando que, precisamente por sus características, no se encuentran en la misma situación que las sociedades mercantiles. El reconocimiento de la legitimidad de un régimen tributario específico en función de las características propias de una entidad debe inspirar a los legisladores a adoptar la misma orientación política para las diversas entidades de la economía social.

3. Aunque el CESE acoge con gran satisfacción el reciente ajuste del límite
3. máximo de minimis a 300 000 EUR y 750 000 EUR sobre una base trienal para el sector ordinario y los servicios de interés económico general, respectivamente, señala que las ayudas de minimis no pueden considerarse base jurídica suficiente con arreglo a las normas de la UE sobre ayudas estatales para la concesión de ayudas públicas a las entidades de la economía social del sector social y sociosanitario ⁽²⁾. Pese a ello, muchas administraciones nacionales recurren principalmente al marco de minimis, y no al Reglamento general de exención por categorías, a la Comunicación relativa a las ayudas al empleo o al marco normativo sobre ayudas estatales para los servicios de interés económico general, debido a la estructura simplificada de dichas normas y a su fácil aplicación, así como al desconocimiento del Reglamento pese a estar en vigor desde 2014.
3. Si bien el CESE es consciente de la imposibilidad de determinar ex ante un
4. catálogo predefinido de actividades de naturaleza económica y no económica — y de que, en última instancia, este concepto debe valorarse caso por caso—, subraya que las actividades de las entidades de la economía social —bien cuando las lleven a cabo estructuras de base asociativa con la contribución de voluntarios en un contexto no lucrativo, bien cuando, en determinados casos, las realicen entidades de la economía social como cooperativas, mutualidades o fundaciones — pueden fundamentarse en la solidaridad, y no ser de naturaleza económica. En consecuencia, deberían considerarse fuera del ámbito de aplicación del artículo 107 del TFUE.
3. El CESE señala que, en el ámbito de los servicios sociales y sociosanitarios, la
5. movilidad y la importancia transfronteriza suelen ser inexistentes o irrelevantes en el lado de la demanda, ya que dichos servicios tienen un carácter exclusivamente local y de proximidad. En algunos casos, se observa incluso una falta de movilidad interna entre las distintas regiones de un mismo Estado, lo que subraya aún más la fuerte impronta localista de los servicios sociosanitarios.
3. Si bien es cierto que la movilidad transfronteriza en el ámbito de los servicios
6. sociales y sociosanitarios puede producirse en el lado de la oferta, el CESE considera necesario que las autoridades nacionales garanticen un acceso no discriminatorio a un sistema sólido de apoyo financiero a los servicios sociales y sociosanitarios que sea compatible con el artículo 107 del TFUE, sin que la normativa sobre ayudas estatales se convierta en justificación para reducir la financiación pública en un sector crucial para la cohesión social a escala local.

3. En consonancia con la voluntad política que se desprende de los textos del plan de acción para la economía social y en la Recomendación del Consejo, en los que se insta a las instituciones a actuar para que el potencial de las entidades de la economía social se desarrolle plenamente, el CESE considera que la normativa sobre ayudas estatales debe reconocer la naturaleza y la misión específicas de estas entidades y establecer condiciones normativas que tengan en cuenta las características de la economía social; en primer lugar, la obligación legal de reinvertir todos o la mayoría de los beneficios y excedentes en la consecución de objetivos de interés general, tal como se establece en los marcos jurídicos nacionales y en la Recomendación del Consejo.

4. Hacia una normativa sobre ayudas estatales coherente con los objetivos de la economía social

4. En cuanto a la posible concesión de ayudas compatibles con el mercado interior,
 1. el CESE considera que deben reforzarse y simplificarse las normas sobre la concesión de ayudas para la contratación de trabajadores desfavorecidos y para el empleo de trabajadores con discapacidad establecidas en la sección 6 del Reglamento general de exención por categorías, y que debe actualizarse la Comunicación relativa a las ayudas al empleo para reflejar la realidad económica actual. A este respecto, una medida concreta y rápida que la Comisión podría adoptar sería ajustar los umbrales máximos de las ayudas que pueden concederse en relación con la reintegración laboral. El CESE subraya asimismo la necesidad de mantener ambas categorías de ayuda de manera específica y diferenciada, así como la importancia de respetar los plazos establecidos para actualizar el Reglamento general de exención por categorías.
 4. El CESE comparte y apoya decididamente la propuesta formulada en el informe de Enrico Letta sobre el mercado interior de que se reevalúen y mejoren estas normas (informe Letta: Much more than a market, p. 106).
 4. El CESE acoge favorablemente la propuesta —que también figura en el informe de Letta— de adaptar el marco jurídico vigente sobre ayudas estatales para facilitar a las empresas de la economía social un mejor acceso al crédito y a la financiación.

4. El CESE considera que cualquier revisión del Reglamento (UE) n.º 651/2014
4. general de exención por categorías —en la que se establezcan las condiciones específicas para las «ayudas compatibles» que pueden concederse sin la aprobación previa de la Comisión— debe reconocer explícitamente a las entidades de la economía social, para lo cual sería necesario acuñar en el mismo una definición normativa del concepto «entidad de la economía social», como también se propone en el informe Letta. Esta es precisamente la razón por la que, en una serie de circunstancias y ante determinados supuestos, las actividades de las entidades de la economía social no vulnerarían las normas de competencia de la UE que regulan los mercados, ya que se llevan a cabo en el marco de un modelo de empresa que no pretende maximizar los beneficios, sino reinvertirlos para alcanzar objetivos sociales o medioambientales sobre la base de la solidaridad.
4. El CESE señala asimismo que las autoridades nacionales no aprovechan
5. suficientemente el artículo 56 del Reglamento general de exención por categorías relativo a las ayudas a la inversión para infraestructuras locales, en especial en lo que se refiere a las inversiones necesarias en el ámbito de los servicios sociosanitarios, a pesar de que este artículo puede proporcionar en muchos casos una base jurídica adecuada de compatibilidad con un potencial mayor que las normas de minimis.
4. El CESE señala asimismo que las autoridades públicas no aprovechan
6. suficientemente el marco jurídico de las ayudas a los servicios de interés económico general por lo que respecta a los servicios sociosanitarios. En efecto, las autoridades estatales competentes a menudo no prestan atención al importante margen de apreciación que les conceden los Tratados en relación con su potestad de clasificar determinadas actividades como servicios de esta índole. El CESE considera que este margen de apreciación es especialmente pronunciado en el caso de los servicios sociosanitarios, tanto por razones de subsidiariedad vertical y cohesión social como por la ausencia de limitaciones normativas específicas, que se encuentran, por ejemplo, en otros servicios de interés económico general de mayor importancia económica, como las industrias de red.
4. El CESE señala que el artículo 2, letra c), de la Decisión 2012/21/UE, que hace
7. compatibles con el mercado interior determinadas compensaciones a los servicios de interés económico general, no prevé ningún límite máximo del importe para la «compensación por la prestación de servicios de interés económico general que atiendan necesidades sociales en lo referente a la asistencia sanitaria, asistencia de larga duración, asistencia infantil, acceso a la reintegración en el mercado laboral, viviendas sociales y protección e inclusión social de grupos vulnerables». Por consiguiente, el CESE insta a las autoridades nacionales a que hagan un mayor uso de estas disposiciones normativas.

4. El CESE comparte la observación de que el ámbito de los servicios
8. sociosanitarios ha sido durante mucho tiempo el paradigma de la línea divisoria entre la interpretación negativa de las disposiciones sobre los servicios de interés económico general como excepción a la competencia de la UE y la nueva interpretación positiva de las mismas disposiciones como expresión de los derechos de la ciudadanía (Fiedziuk: «SGEI and the Treaty of Lisbon: Opening Door to a Whole New Approach or Maintaining the Status Quo», *European Law Review*, 2011, p. 229).
4. Las autoridades nacionales suelen encontrar dificultades técnicas y burocráticas
9. para aplicar la normativa sobre los servicios de interés económico general, en particular por lo que se refiere a la elaboración de actos de atribución específicos o a la capacidad de desarrollar conceptos jurídicos complejos como el de «beneficio razonable». Esta circunstancia parece deberse a que la carga burocrática y de cumplimiento impuesta a las industrias de red con una fuerte estructura económica también pesa sobre los diversos sectores de los servicios sociosanitarios, lo que puede llegar a ser problemático por lo que respecta a servicios que tienen un carácter puramente social, que se prestan en gran medida a escala local (Merola, 2012, *ESTLQ*, 2/2012, p. 29).
- 4.1 Por consiguiente, el CESE pide que se realicen inversiones específicas a escala
0. nacional y europea para promover la formación de las administraciones nacionales sobre el potencial inherente a la normativa sobre los servicios de interés económico general, con especial referencia a los servicios sociosanitarios, y espera que se recaben buenas prácticas y experiencias nacionales y que se pongan a disposición del público como ejemplos de referencia.
- 4.1 A este respecto, destaca la gran utilidad práctica que ha demostrado en el
1. pasado la Guía relativa a la aplicación a los servicios de interés económico general y, en particular, a los servicios sociales de interés general, de las normas de la Unión en materia de ayudas estatales, de contratos públicos y de mercado interior» [SWD(2013) 53 final/2] publicada en 2013, y espera que se actualice tras más de diez años desde su publicación inicial.
- 4.1 El CESE acoge favorablemente las Orientaciones políticas para la próxima
2. Comisión Europea 2024-2029, que anuncian la revisión de las «normas sobre ayudas estatales para permitir medidas de apoyo a la vivienda, especialmente para viviendas asequibles y eficientes desde el punto de vista energético y para viviendas sociales». Asimismo, señala que la normativa sobre ayudas estatales aplicable a la compensación por la prestación de servicios de interés económico general podría ser importante a este respecto, en función de los logros que alcancen las entidades de la economía social en la lucha contra la crisis de la vivienda, en la línea de los que ya tienen en su haber las cooperativas y fundaciones de viviendas, las mutualidades y numerosas entidades filantrópicas.

- 4.1 Por último, el CESE señala que podrían introducirse cláusulas que permitan
3. flexibilizar la aplicación de la normativa sobre ayudas estatales en el caso de fondos como el FSE y el FEDER, que, en la actualidad, aunque se rigen en gran medida por la legislación de la UE, están sujetos a la normativa sobre ayudas estatales debido al margen de apreciación que conservan las autoridades nacionales, mientras que estas normas no se aplican a los fondos de origen puramente europeo y que se gestionan a escala de la UE sin intervención estatal.
- 4.1 El 12 de febrero de 2024, los representantes de diecinueve Gobiernos firmaron
4. bajo los auspicios de la Presidencia belga la *Hoja de Ruta de Lieja para la Economía Social en la Unión Europea*, en la que proponían veinticinco acciones específicas para la aplicación del plan de acción para la economía social. El CESE espera que la nueva Comisión tenga en cuenta estas propuestas al ejecutar su mandato.

Bruselas, 22 de enero de 2025.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Oliver RÖPKE

(¹) *Study on State aid for access to finance for social enterprises and for the recruitment of disadvantaged workers in the form of wage subsidies.*

(²) Para la definición de servicios sociales y sanitarios, véase el Plan de Acción del Pilar Europeo de Derechos Sociales o, más concretamente, la Comunicación sobre la Estrategia Europea de Cuidados [[COM\(2022\) 440 final](#)].

6. Informe especial 10/2025: Reformas del mercado laboral en los planes nacionales de recuperación y resiliencia — Ha dado algunos resultados, pero no son suficientes para afrontar los retos estructurales

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1950/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1950

27.3.2025

Informe especial 10/2025:

«Reformas del mercado laboral en los planes nacionales de recuperación y resiliencia — Ha dado algunos resultados, pero no son suficientes para afrontar los retos estructurales»

(C/2025/1950)

El Tribunal de Cuentas Europeo ha publicado su informe especial 10/2025: «Reformas del mercado laboral en los planes nacionales de recuperación y resiliencia — Ha dado algunos resultados, pero no son suficientes para afrontar los retos estructurales».

El informe puede consultarse directamente o descargarse en el sitio web del Tribunal de Cuentas Europeo: <https://www.eca.europa.eu/es/publications/sr-2025-10>.

IV. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Asunto C-664/23, Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 19 de diciembre de 2024 (petición de decisión prejudicial planteada por la cour d'appel de Versailles – Francia) – Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine/TX (Procedimiento prejudicial – Directiva 2011/98/UE – Derechos de los trabajadores de terceros países titulares de un permiso único – Artículo 12 – Derecho a la igualdad de trato – Seguridad social – Normativa nacional relativa a la determinación del derecho a prestaciones familiares – Normativa que excluye la toma en consideración de los hijos menores del titular del permiso único si no se acredita su entrada regular en el territorio nacional)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1209/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1209

3.3.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Quinta) de 19 de diciembre de 2024 (petición de decisión prejudicial planteada por la cour d'appel de Versailles – Francia) – Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine/TX

(Asunto C-664/23, [\(1\)](#) Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine)

(Procedimiento prejudicial - Directiva 2011/98/UE - Derechos de los trabajadores de terceros países titulares de un permiso único - Artículo 12 - Derecho a la igualdad de trato - Seguridad social - Normativa nacional relativa a la determinación del derecho a prestaciones familiares - Normativa que excluye la toma en consideración de los hijos menores del titular del permiso único si no se acredita su entrada regular en el territorio nacional)

(C/2025/1209)

Lengua de procedimiento: francés

Órgano jurisdiccional remitente

Cour d'appel de Versailles

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Caisse d'allocations familiales des Hauts-de-Seine

Demandada: TX

Fallo

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

se opone a una normativa de un Estado miembro en virtud de la cual, a los efectos de determinar el derecho de un nacional de un tercer país, titular de un permiso único, a prestaciones de seguridad social, solo se tienen en cuenta los hijos nacidos en un tercer país que estén a su cargo si se acredita su entrada regular en el territorio de ese Estado miembro.

[\(1\)](#) DO C, C/2024/1518.

2. Asunto T-1123/23: Sentencia del Tribunal General de 29 de enero de 2025 – Meucci/Parlamento y SEAE (Función pública – Funcionarios – Cese – Jubilación de oficio – Solicitud de permanencia en activo una vez alcanzada)

la edad de jubilación – Limitación del período de permanencia en activo una vez alcanzada la edad de jubilación – Obligación de motivación – Error manifiesto de apreciación – Interés del servicio – Seguridad jurídica – Confianza legítima – Deber de asistencia y protección)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1430/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1430

10.3.2025

**Sentencia del Tribunal General de 29 de enero de 2025 – Meucci/
Parlamento y SEAE**

(Asunto T-1123/23) ⁽¹⁾

(Función pública - Funcionarios - Cese - Jubilación de oficio - Solicitud de permanencia en activo una vez alcanzada la edad de jubilación - Limitación del período de permanencia en activo una vez alcanzada la edad de jubilación - Obligación de motivación - Error manifiesto de apreciación - Interés del servicio - Seguridad jurídica - Confianza legítima - Deber de asistencia y protección)

(C/2025/1430)

Lengua de procedimiento: francés

Partes

Demandante: Paolo Meucci (Addis-Abeba, Etiopía) (representantes: L. Levi y A. Champetier, abogadas)

Demandadas: Parlamento Europeo (representantes: S. Seyr, R. Schiano y R. Rende Granata, agentes), Servicio Europeo de Acción Exterior (representantes: R. Coesme, S. Falek y J. Lanzuela de Álvaro, agentes)

Objeto

Mediante su recurso basado en el artículo 270 TFUE, el demandante solicita la anulación, en primer lugar, de la decisión del Parlamento Europeo de

24 de octubre de 2023 de autorizarle a permanecer en activo más allá de la edad de jubilación hasta el 30 de noviembre de 2023; en segundo lugar, de la decisión del Parlamento de 24 de octubre de 2023 de destinarlo en interés del servicio al Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE) hasta el 30 de noviembre de 2023; en tercer lugar, de la decisión del Parlamento de 9 de noviembre de 2023 de reincorporarlo y jubilarlo de oficio con efectos a partir del 30 de noviembre de 2023 y, en cuarto lugar, de la decisión del SEAE de 13 de noviembre de 2023 de poner fin a su destino en la delegación de la Unión Europea ante la Unión Africana con efectos a partir del 30 de noviembre de 2023.

Fallo

- 1) Desestimar el recurso.
- 2) Condenar al Sr. Paolo Meucci a cargar con las costas, incluidas las correspondientes) al procedimiento sobre medidas provisionales.

**3. SENTENCIA DEL TRIBUNAL de
20 de noviembre de 2024 en el asunto
E-2/24 — Bygg & Industri Norge AS y otros
contra el Estado noruego, representado por el
Ministerio de Trabajo e Inclusión Social
(Libertades fundamentales — Artículo 28 del
Acuerdo EEE — Artículo 31 del Acuerdo EEE —
Artículo 36 del Acuerdo EEE —
Directiva 2008/104/CE — Empresas de trabajo
temporal — Situación interna — Restricción —
Justificación)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1816/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1816

20.3.2025

SENTENCIA DEL TRIBUNAL

de 20 de noviembre de 2024

en el asunto E-2/24

**Bygg & Industri Norge AS y otros contra el Estado noruego,
representado por el Ministerio de Trabajo e Inclusión Social**

(Libertades fundamentales — Artículo 28 del Acuerdo EEE — Artículo 31 del Acuerdo EEE — Artículo 36 del Acuerdo EEE — Directiva 2008/104/CE — Empresas de trabajo temporal — Situación interna — Restricción — Justificación)

(C/2025/1816)

En el asunto E-2/24, Bygg & Industri Norge AS y otros contra el Estado noruego, representado por el Ministerio de Trabajo e Inclusión Social (Staten v/Arbeids- og inkluderingsdepartementet), cuyo objeto es la PETICIÓN DE DICTAMEN CONSULTIVO presentada por el Tribunal de Distrito de Oslo (Oslo tingrett) al Tribunal en virtud del artículo 34 del Acuerdo entre los Estados de la AELC por el que se instituye un Órgano de Vigilancia y un Tribunal de Justicia, sobre la interpretación del artículo 36 del Acuerdo sobre el Espacio Económico Europeo, el Tribunal, compuesto por los jueces Páll Hreinsson, presidente y juez ponente, Bernd Hammermann y Michael Reiertsen, dictó sentencia el 20 de noviembre de 2024, cuya parte dispositiva reza lo siguiente:

- 1 El artículo 4, apartado 1, de la Directiva 2008/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de noviembre de 2008, relativa al trabajo a través de empresas de trabajo temporal, debe interpretarse en el sentido de que, por una parte, esta disposición se dirige únicamente a las autoridades competentes de los Estados del EEE, imponiéndoles una obligación de revisión para garantizar que cualquier posible prohibición o restricción del recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal esté justificada. Por otra parte, esta disposición no impone a los órganos jurisdiccionales nacionales la obligación de no aplicar ninguna norma de Derecho nacional que contenga prohibiciones o restricciones al recurso a la cesión temporal de trabajadores por empresas de trabajo temporal que no estén justificadas por razones de interés general en el sentido del artículo 4, apartado 1, de dicha Directiva.
- 2 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar si las medidas controvertidas en el litigio principal constituyen una restricción a la libre prestación de servicios con arreglo al artículo 36 del Acuerdo EEE en relación con una agencia de colocación, establecida en un Estado del EEE y que presta sus servicios a empresas de trabajo temporal establecidas en otro Estado del EEE, y en relación con las empresas de trabajo temporal que reciben sus servicios, o si los eventuales efectos restrictivos son demasiado aleatorios e indirectos.
- 3 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar si las medidas controvertidas en el litigio principal son indirectamente discriminatorias si, por su propia naturaleza, pueden afectar más a los trabajadores nacionales de otros Estados del EEE que a los trabajadores de nacionalidad noruega. De ser así, las medidas controvertidas constituirían una restricción con arreglo al artículo 28 del Acuerdo EEE que debería estar justificada para ser compatible con dicho artículo.

- 4 En circunstancias como las del litigio principal, en las que las actividades de una empresa de trabajo temporal, filial de una empresa matriz establecida en otro Estado del EEE, están sujetas a restricciones en virtud de la legislación nacional, existe una restricción de la libertad de establecimiento garantizada por el artículo 31 del Acuerdo EEE.
- 5 Una restricción con arreglo al artículo 31 EEE en circunstancias como las del litigio principal puede estar justificada, en principio, por razones imperiosas de interés general relativas, en particular, a la protección de los trabajadores cedidos por empresas de trabajo temporal, a exigencias de salud y seguridad en el trabajo o a la necesidad de garantizar el buen funcionamiento del mercado laboral y de evitar abusos. Corresponde al órgano jurisdiccional remitente determinar qué objetivos persiguen realmente las medidas controvertidas en el litigio principal.
- 6 Corresponde al órgano jurisdiccional remitente comprobar si las medidas controvertidas en el litigio principal respetan el principio de proporcionalidad del Derecho del EEE. En primer lugar, el órgano jurisdiccional remitente debe examinar si estas medidas son adecuadas para garantizar, de manera coherente y sistemática, la consecución de los objetivos perseguidos. En segundo lugar, el órgano jurisdiccional remitente debe determinar si las medidas controvertidas van más allá de lo necesario para alcanzar los objetivos legítimos perseguidos y si pueden ser sustituidas por medidas alternativas igual de útiles pero menos restrictivas de las libertades fundamentales garantizadas por el Acuerdo EEE.

**4. SENTENCIA DEL TRIBUNAL de
5 de diciembre de 2024 en el asunto
E-15/23 — K/Nasjonalt klageorgan for
helsetjenesten (Oficina Nacional de Apelación
en el Ámbito Sanitario) — Derecho en materia
de seguridad social — Libre circulación de
pacientes — artículo 36 EEE —
Directiva 2011/24/UE — artículo 7 — Derechos
de los pacientes — Reembolso de los gastos de
asistencia sanitaria transfronteriza —
artículo 129 del Acuerdo EEE**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1926/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1926

27.3.2025

SENTENCIA DEL TRIBUNAL

de 5 de diciembre de 2024

en el asunto E-15/23

K/Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten (Oficina Nacional de Apelación en el Ámbito Sanitario)

«Derecho en materia de seguridad social — Libre circulación de pacientes — artículo 36 EEE — Directiva 2011/24/UE — artículo 7 — Derechos de los pacientes — Reembolso de los gastos de asistencia sanitaria transfronteriza — artículo 129 del Acuerdo EEE»

(C/2025/1926)

En el asunto E-15/23, K/Nasjonalt klageorgan for helsetjenesten (Oficina Nacional de Apelación en el Ámbito Sanitario), incoado con la PETICIÓN DE DICTAMEN CONSULTIVO presentada por el Tribunal de Seguridad Social de Noruega (*Trygderetten*) al Tribunal de la AELC con arreglo al artículo 34 del Acuerdo entre los Estados de la AELC por el que se instituyen un Órgano de Vigilancia y un Tribunal de Justicia, relativa a la interpretación de la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza, en particular su artículo 7, el Tribunal, compuesto por Páll Hreinsson (presidente), Bernd Hammermann (juez ponente) y Michael Reiertsen (juez), dictó sentencia el 5 de diciembre de 2024, cuyo fallo es el que sigue:

- 1 Una medida nacional que impone, a efectos del reembolso de la asistencia sanitaria nacional y transfronteriza, un requisito de especialización del profesional que presta la asistencia sanitaria es compatible con el artículo 36 del Acuerdo EEE y con el artículo 7 de la Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza, únicamente si las condiciones para demostrar la cualificación exigida al profesional que presta la asistencia sanitaria no son discriminatorias ni constituyen un obstáculo a la libre circulación de los pacientes, a menos que estén objetivamente justificadas por requisitos de planificación relativos al objeto de garantizar un acceso suficiente y permanente a una gama equilibrada de tratamientos de alta calidad en el Estado del EEE de que se trate, o al deseo de controlar los costes y evitar, en la medida de lo posible, cualquier despilfarro de recursos financieros, técnicos y humanos.

- 2 Para determinar si el profesional sanitario de otro Estado del EEE tiene una especialización equivalente o una competencia material, una especialización enumerada en el anexo V de la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de septiembre de 2005, relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, puede considerarse prueba suficiente de la competencia material, pero no puede considerarse necesaria para demostrar dicha competencia. Las evaluaciones realizadas por las autoridades de un Estado del EEE con arreglo al artículo 7, apartado 7, de la Directiva 2011/24/UE para determinar si el odontólogo encargado del tratamiento tiene una competencia equivalente a la exigida a efectos de reembolso no deben limitarse a los casos en que la especialidad en cuestión o la competencia formal equivalente no figure en el anexo V.
- 3 Las autoridades competentes del Estado de afiliación también deben llevar a cabo una evaluación para determinar si el profesional sanitario que dispensa el tratamiento tiene una competencia equivalente a la exigida por el Derecho nacional en aquellos casos en que el Estado de tratamiento incluya la especialización en el anexo V de la Directiva 2005/36/CE, pero el profesional sanitario en cuestión no la posea. Sin embargo, los procedimientos administrativos relacionados con la evaluación de la equivalencia no deben representar una carga adicional injustificada para los pacientes que opten por recibir tratamiento en otro Estado del EEE en comparación con aquellos que reciben tratamiento en Noruega.

5. Asunto T-171/24: Sentencia del Tribunal General de 12 de febrero de 2025 – DH/ Comisión (Función pública – Agentes contractuales – Seguridad social – Artículo 101, apartado 3, del ROA – Invalidez total permanente – Denegación del reconocimiento de una invalidez como resultado de una enfermedad profesional – Obligación de motivación – Apreciaciones médicas)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1764/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1764

31.3.2025

Sentencia del Tribunal General de 12 de febrero de 2025 – DH/Comisión

(Asunto T-171/24) [\(1\)](#)

(Función pública - Agentes contractuales - Seguridad social - Artículo 101, apartado 3, del ROA - Invalidez total permanente - Denegación del reconocimiento de una invalidez como resultado de una enfermedad profesional - Obligación de motivación - Apreciaciones médicas)

(C/2025/1764)

Lengua de procedimiento: francés

Partes

Demandante: DH (representante: A. Tymen, abogada)

Demandada: Comisión Europea (representantes: J.-F. Brakeland y K. Talabér-Ritz, agentes)

Objeto

Mediante su recurso basado en el artículo 270 TFUE, la demandante solicita la anulación de la decisión de la Comisión Europea de 15 de febrero de 2023 por la que se declara que su invalidez no es de origen profesional y la anulación de la decisión de 20 de diciembre de 2023 por la que se desestima la reclamación que presentó contra la decisión impugnada.

Fallo

- 1) Desestimar el recurso.
- 2) Condenar en costas a DH.

V. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Resolución de 13 de febrero de 2025, de la Mutualidad General Judicial, sobre delegación de competencias (BOE 1-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4145

2. Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A. y el Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social, O.A., para el suministro de información relativa a la acreditación del cumplimiento del requisito previsto en el artículo 8 b) del Real Decreto-ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas (BOE 1-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4158

3. 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 12-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4891

4. Resolución de 7 de marzo de 2025, de la Mutualidad General Judicial, por la que se publica el concierto para el aseguramiento del acceso a la asistencia sanitaria en territorio nacional al colectivo protegido por la misma durante los años 2025 y 2026 (BOE 14-3-2025). Ver texto completo: www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5091

5. Real Decreto-ley 2/2025, de 18 de marzo, por el que se aprueban medidas urgentes para la garantía del interés superior de la infancia y la adolescencia ante situaciones de contingencias migratorias extraordinarias (BOE 19-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5404

6. Orden TES/293/2025, de 20 de marzo, por la que se desarrolla el artículo 33 del Real Decreto 625/1985, de 2 de abril, por el que se desarrolla la Ley 31/1984, de 2 de agosto, de Protección por Desempleo, en relación con las deudas de importe mínimo recaudable (BOE 27-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6098

VI. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del IV Convenio colectivo de tripulantes de cabina de pasajeros de Air Europa Líneas Aéreas, SAU (BOE 3-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4233

2. Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VI Convenio colectivo de Air

Europa Líneas Aéreas, SAU (Técnicos Mantenimiento de Aeronaves) (BOE 3-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4234

3. Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la industria azucarera (BOE 3-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4235

4. Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación del V Convenio colectivo de Air Europa Líneas Aéreas, SAU, y su personal de tierra (excepto técnicos de mantenimiento aeronáutico) (BOE 4-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4306

5. Resolución de 20 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Refresco Iberia, SAU, para los centros de trabajo de Oliva (Valencia) y Alcolea (Córdoba) (BOE 5-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4386

6. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales de los centros de educación especial para los años 2023 y 2024 del XV Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE 11-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4805

7. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Delcom Delivery, SL (BOE 11-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4806

8. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Mediterránea

Merch, SL, para los centros de trabajo de Alicante, Murcia y Valencia (BOE 11-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4807

9. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos (BOE 11-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4808

10. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación de Convenio colectivo de Disa Holding Energético, SLU (BOE 11-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4809

11. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial provisional del año 2025 del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales (BOE 11-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4810

12. Resolución de 27 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales del año 2024 del Convenio colectivo del personal laboral del Consejo de Administración del Patrimonio Nacional (BOE 11-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4811

13. Resolución de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se corrigen errores en la de 5 de febrero de 2025, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Aviapartner Ground Handling (BOE 11-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4812

14. Resolución de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de

Crit Interim España ETT, SL (BOE 12-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4888

15. Resolución de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Severiano Servicio Móvil, SAU (BOE 12-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4889

16. Resolución de 3 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales del año 2024 y la revisión salarial para el año 2025 del Convenio colectivo de Telefónica Audiovisual Digital, SLU (BOE 12-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4890

17. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva para el año 2025 del Convenio colectivo de Euro Pool System España, SLU (BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5170

18. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de aprobación de las tablas salariales definitivas para el año 2024 y provisionales para el año 2025, del Convenio colectivo estatal para las industrias de alimentos compuestos para animales (BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5171

19. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la Comisión Paritaria del Convenio colectivo estatal de empresas de seguridad (BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5172

20. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del II Convenio colectivo de Stellantis &You, SAU (BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5173

21. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del Grupo Cetelem

(BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5174

22. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales del año 2024 del Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5175

23. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre el incremento salarial y las tablas para el año 2025 del V Convenio colectivo de Supercor, SA (BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5176

24. Resolución de 6 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales para los años 2024 y 2025 del Convenio colectivo de Verdifresh, SLU (BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5177

25. Resolución de 6 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 XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias(BOE 15-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5178

26. Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de la revisión salarial para el año 2024 y el incremento salarial para el año 2025 del Convenio colectivo para las industrias del frío industrial (BOE 20-3-2025) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5585

27. Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de actualización de tablas salariales para el año 2025 del III Convenio colectivo estatal regulador de las relaciones laborales entre los productores de obras

audiovisuales y los actores que prestan servicios en las mismas (BOE 20-3-2025) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5586

28. Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de revisión de las tablas salariales para el año 2024 del VII Convenio colectivo de Sintax Logística, SA (BOE 20-3-2025) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5587

29. Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Placas de Piezas y Componentes de Recambio, SAU (BOE 20-3-2025) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5588

30. Resolución de 10 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del VII Convenio colectivo de Supermercados Grupo Eroski (BOE 20-3-2025) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5589.

31. Resolución de 12 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Aeronova, SLU, y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 21-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5699

32. Resolución de 12 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo del Grupo Cofely-Cofely España, SA/Engie Servicios Energéticos, SA (BOE 21-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5700

33. Resolución de 12 de marzo 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 XXII Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industrias del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales (BOE 22-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5817

34. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización del Anexo salarial de 2025 del II Convenio colectivo de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (BOE 25-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5983

35. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas de 2024 del Convenio colectivo estatal para las industrias lácteas y sus derivados (BOE 25-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5984

36. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales definitivas para el año 2024 del Convenio colectivo estatal del sector de conservas, semiconservas y salazones de pescados y mariscos (BOE 25-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5985

37. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la tabla salarial definitiva provisional del año 2025 del Convenio colectivo estatal del sector de mataderos de aves y conejos (BOE 25-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5986

38. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acta de actualización de las tablas salariales para el año 2025 del X Convenio colectivo de Ilunion Outsourcing, SA (BOE 26-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6076

39. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y de modificación del V Convenio colectivo del grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU (BOE 26-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6077

40. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el incremento salarial y las tablas salariales para el año 2025 del VII Convenio colectivo estatal para la acuicultura (BOE 26-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6078

41. Resolución de 13 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial del año 2024 y el incremento salarial del año 2025 del Convenio colectivo general del sector de la Industria Química (BOE 26-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6079

42. Resolución de 17 de marzo de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de Transcat, SL (BOE 26-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6080

43. Resolución de 17 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 IV Convenio colectivo de Dealz España, SLU (BOE 26-3-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-6081

VII. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. Sala Primera. Sentencia 28/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 3672-2022. Promovido por don Antonio Rico Bellido respecto de las resoluciones dictadas por las salas de lo contencioso-administrativo del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana que desestimaron su reclamación de responsabilidad patrimonial por acoso laboral. Vulneración del derecho a la integridad física y moral en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva: resoluciones judiciales que no ponderaron adecuadamente los indicios de hostigamiento padecido por quien formuló denuncia por irregularidades en el funcionamiento de la Policía Local de Torrevieja (Alicante).

Publicada en el «BOE» núm. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38385 a 38409 (25 págs.).

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5725

Ponente: la Magistrada doña María Luisa Segoviano Astaburuaga.

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por don Antonio Rico Bellido y, en su virtud:

Declarar que se ha vulnerado el derecho fundamental del recurrente en amparo a la integridad física y moral (art. 15

CE), en relación con el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24.1 CE).1.º

Restablecerle en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia de la Sección Segunda de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana núm. 14/2021, de 11 de enero, pronunciada en el recurso de apelación núm. 188-2019, aclarada por auto de 3 de marzo de 2021; y de la providencia de la Sección Primera de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo de 30 de marzo de 2022, pronunciada en el recurso de casación núm. 1704-2021.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo núm. 1 de Elche núm. 851/2018, de 31 de julio, pronunciada en el procedimiento abreviado núm. 351-2016.3.º

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

Dada en Madrid, a diez 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.

2. Sala Segunda. Sentencia 29/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 3182-2023. Promovido por doña Noelia Velarte Lahoz 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. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38410 a 38415 (6 págs.)

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5726

Ponente: el Magistrado don César Tolosa Tribiño.

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 Noelia Velarte Lahoz 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 la sentencia núm. 223/2023, de 20 de marzo, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Aragón, por la que se estima el recurso de suplicación núm. 17-2023, quedando firme la sentencia núm. 280/2022, de 22 de noviembre, del Juzgado de lo Social núm. 3 de Zaragoza, en autos de Seguridad Social en materia prestacional núm. 632-2022.2.º

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

Dada en Madrid, a diez 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.

3. Sala Primera. Sentencia 30/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 4166-2023. Promovido por doña Miriam Gómez Fernández 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 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. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38416 a 38421 (6 págs.)

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5727

Ponente: el Presidente, don Cándido Conde-Pumpido Tourón.

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 Miriam Gómez Fernández y, en su virtud:

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

A los efectos de restablecer el derecho, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia núm. 26/2022, de 6 de mayo, del Juzgado de lo Social núm. 47 de Madrid (procedimiento de Seguridad Social núm. 173-2022); (ii) la sentencia núm. 886/2022, de 5 de octubre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid (recurso de suplicación núm. 750-2022), y (iii) el auto de 9 de mayo de 2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de inadmisión del recurso de casación para unificación de doctrina (núm. 4944-2022).2.º

Retrotraer las actuaciones al momento en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social debió pronunciarse sobre la solicitud de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de la hija presentada por la recurrente, a fin de que se dicte resolución expresa sobre dicha petición que sea respetuosa con el derecho fundamental reconocido, 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 Madrid, a diez 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 32/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 5740-2023. Promovido por doña Ruth de Frutos Ortega 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 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. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38441 a 38446 (6 págs.).

Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5729

Ponente: el Presidente, don Cándido Conde-Pumpido Tourón.

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 Ruth de Frutos Ortega y, en su virtud:

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

A los efectos de restablecer el derecho, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia núm. 143/2022, de 10 de marzo, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 41 de Madrid, en procedimiento especial de Seguridad Social núm. 1047-2021; (ii) la sentencia núm. 675/2022, de 24 de octubre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, que desestimó el recurso de suplicación núm. 452-2022, y (iii) el auto de 12 de julio de 2023 dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que inadmitió el recurso de casación para unificación de doctrina núm. 5619-2022.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento en que el Instituto Nacional de la Seguridad Social debió pronunciarse sobre la solicitud de ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de la hija presentada por la recurrente, a fin de que se dicte resolución expresa sobre dicha petición que sea respetuosa con el derecho fundamental reconocido, 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 Madrid, a diez 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 Primera. Sentencia 33/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 5744-2023. Promovido por doña Carmen María Alonso Rodríguez 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. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38447 a 38452 (6 págs.)

Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5730

Ponente: la Magistrada doña Concepción Espejel Jorquera.

FALLO

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

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

Declarar la nulidad de la sentencia núm. 61/2022, de 23 de febrero, del Juzgado de lo Social núm. 31 de Madrid, recaída en autos de procedimiento laboral núm. 19-2022; de la sentencia núm. 628/2022, de 4 de octubre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en el recurso de suplicación núm. 402-2022; y del auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 18 de julio de 2023, dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5094-2022.2.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 por el Instituto Nacional de la Seguridad Social se dicte resolución expresa respetuosa con el derecho fundamental vulnerado, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico 2 de la presente sentencia.3.º

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

Dada en Madrid, a diez 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.

6. Sala Segunda. Sentencia 34/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 474-2024. Promovido por doña Sandra Sagredo Ruiz 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. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38453 a 38459 (7 págs.).

Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5731

Ponente: el Magistrado don César Tolosa Tribiño.

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 Sandra Sagredo Ruiz 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 la sentencia núm. 1282/2023, dictada el 21 de diciembre por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que estimó el recurso de casación para unificación de doctrina núm. 4499-2022, declarando la firmeza de la sentencia núm. 541/2022, dictada el 21 de julio por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León, que estimó el recurso de suplicación núm. 446-2022.2.º

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

Dada en Madrid, a diez 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.

7. Sala Primera. Sentencia 35/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 693-2024. Promovido por doña Leyre Garaikoetxea Izaguirre 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. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38460 a 38466 (7 págs.)

Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5732

Ponente: la Magistrada doña Concepción Espejel Jorquera.

FALLO

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

Estimar la demanda presentada por doña Leyre Garaikoetxea Izaguirre por vulneración del derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de hijo menor en familia monoparental.^{1.º}

Declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia núm. 1101/2023, de 30 de noviembre de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaída en recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4325-2022; (ii) la sentencia núm. 1477/2022, de 12 de julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictada en el recurso suplicación núm. 378-2022; (iii) la sentencia núm. 196/2021, de 21 de mayo, del Juzgado de lo Social núm. 4 de San Sebastián, dictada en el procedimiento de seguridad social núm. 120-2021; y (iv) las resoluciones de la Dirección Provincial de Guipúzcoa del INSS que denegaron la solicitud de la recurrente de forma presunta y de forma expresa al resolver la reclamación previa en resolución administrativa de 14 de enero de 2021.2.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 respetuosa con el derecho fundamental reconocido y 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 Madrid, a diez 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.

8. Sala Segunda. Sentencia 36/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 841-2024. Promovido por doña Macarena Araujo Zarza 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 y a no padecer 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.

Publicado en el «BOE» núm. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38467 a 38473 (7 págs.).

Ver texto completo:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5733

Ponente: la Magistrada doña Laura Díez Bueso.

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 Macarena Araujo Zarza y, en su virtud:

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

Restablecerla en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 1273/2023, de 21 de diciembre, dictada en el recurso de casación para unificación de doctrina núm. 3636-2022.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, de 19 de julio de 2022, dictada en el recurso de suplicación núm. 303-2022.3.º

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

Dada en Madrid, a diez 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.

9. Sala Primera. Sentencia 38/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 2149-2024. Promovido por doña Itsaso González Ibirriaga 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 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. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38488 a 38494 (7 págs.)

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5735

Ponente: el Presidente, don Cándido Conde-Pumpido Tourón.

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 Itsaso González Ibirriaga y, en su virtud:

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

A los efectos de restablecer el derecho, declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) las resoluciones del INSS de 17 y de 25 de enero de 2024, que denegaron la solicitud de la recurrente de la ampliación de su permiso; (ii) la sentencia núm. 146/2022, de 11 de abril, del Juzgado de lo Social núm. 4 de Donostia-San Sebastián, recaída en los autos de seguridad social núm. 168-2022; (iii) la sentencia núm. 2547/2022, de 12 de diciembre, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictada en el recurso de suplicación núm. 2057-2022; y (iv) la sentencia núm. 321/2024, de 21 de febrero, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, estimatoria del recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 576-2023.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de las resoluciones administrativas mencionadas en el apartado anterior, para que el Instituto Nacional de la Seguridad Social 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 Madrid, a diez 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.

10. Sala Primera. Sentencia 39/2025, de 10 de febrero de 2025. Recurso de amparo 3366-2024. Promovido por doña Elena Rocío San Martín Téllez 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 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. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38495 a 38500 (6 págs.)

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5736

Ponente: el Presidente, don Cándido Conde-Pumpido Tourón.

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 Elena Rocío San Martín Téllez y, a tal fin:

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

Restablecer en amparo dicho derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia núm. 591/2023, de 16 de junio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, dictada en el recurso de suplicación núm. 131-2023, y del auto de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de 2 de abril de 2024, que inadmitió el recurso de casación para unificación de doctrina núm. 3626-2023.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia núm. 358/2022, de 21 de diciembre del Juzgado de lo Social núm. 22 de Madrid, dictada en los autos de seguridad social núm. 1004-2022.3.º

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

Dada en Madrid, a diez 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.

10. Pleno. Sentencia 43/2025, de 12 de febrero de 2025. Impugnación de disposiciones autonómicas 7118-2024. Formulada por el Gobierno de la Nación en relación con diversos apartados del acuerdo del Gobierno de Canarias en relación con los menores extranjeros no acompañados, y la resolución de la Dirección General de Protección a la Infancia y las Familias por la que se establece el protocolo territorial de recepción de menores extranjeros migrantes no acompañados en la Comunidad Autónoma de Canarias. Competencias sobre inmigración, extranjería y asistencia social: resolución administrativa y acuerdo gubernamental que excluyen de la función protectora a los menores migrantes no acompañados rescatados en el mar o interceptados a su llegada a la costa.

Publicada en el «BOE» núm. 69, de 21 de marzo de 2025, páginas 38574 a 38591 (18 págs.)

Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-5740

Ponente: el Magistrado don Ricardo Enríquez Sancho.

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 parcialmente la impugnación de disposiciones autonómicas (título V LOTC) promovida por el Gobierno de la Nación y, en consecuencia, declarar la inconstitucionalidad y nulidad:1.º

del apartado segundo del acuerdo del Gobierno de Canarias, de 2 de septiembre de 2024, «en relación con los menores extranjeros no acompañados»; ya)

de la resolución de la Dirección General de Protección a la Infancia y las Familias, de 10 de septiembre de 2024, «por la que se establece el protocolo territorial de recepción de menores extranjeros migrantes no acompañados en la Comunidad Autónoma de Canarias».b)

Desestimar la impugnación en todo lo demás.2.º

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

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