

RESEÑA LABORAL DEL MES DE FEBRERO 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**
- VIII. SUMARIO DE REVISTAS DE
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA
SEGURIDAD SOCIAL**

SUMARIO

- I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA
OIT**
 - 1. NOTICIAS DE LA ONU**
 - 2. NOTICIAS DE LA OIT**
 - 2.1. La IA y el trabajo**

La IA ofrece formas innovadoras de mejorar el cumplimiento de las leyes laborales

La IA está haciendo que las inspecciones laborales sean más inteligentes y eficaces. MIRA, una herramienta desarrollada para la Inspección del Trabajo de Albania con el apoyo de la OIT, ayuda a los inspectores a detectar más rápidamente las infracciones en el lugar de trabajo mediante el uso de aprendizaje automático para analizar riesgos y predecir problemas. Reduce la incertidumbre, disminuye la carga administrativa y garantiza inspecciones más justas y coherentes, creando en última instancia entornos laborales más seguros y conformes a la normativa.

3 de febrero de 2025

Observatorio de la OIT

Ada Huibregtse

Jefe Técnico en la OIT

Los inspectores laborales enfrentan una tarea desafiante todos los días. Más allá de identificar y prevenir violaciones de las leyes laborales, deben ofrecer orientación, proporcionar asesoramiento técnico y promover buenas prácticas para fomentar entornos de trabajo más saludables y conformes a la normativa. Este trabajo implica revisar miles de casos para detectar infracciones, un proceso que consume mucho tiempo y que a menudo puede pasar por alto casos críticos y desperdiciar valiosos recursos.

Ahí es donde entra en juego la Matriz de Inteligencia y Evaluación de Riesgos (MIRA). Desarrollada para la

Inspección del Trabajo y Servicios Sociales de Albania con el apoyo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y financiación de la Unión Europea, MIRA revoluciona la forma en que se realizan las inspecciones. Al alejarse de herramientas tradicionales como la “Matriz de Sanciones” y las evaluaciones manuales de alertas rojas, MIRA integra la gestión avanzada de datos y casos con capacidades de evaluación de riesgos impulsadas por minería de datos y aprendizaje automático.

Eljo Muçaj, Inspector General de Albania, destacó la necesidad de transformación:

"Las estrategias tradicionales ya necesitaban una reforma. La solución estaba en modernizar nuestras herramientas y adoptar la tecnología para hacer que las inspecciones fueran más eficaces."

Gracias a su capacidad de evaluación de riesgos mediante aprendizaje automático, MIRA ofrece una solución innovadora que transforma la planificación de inspecciones laborales. El sistema emplea nueve algoritmos avanzados simultáneamente con datos históricos de inspecciones para detectar con mayor precisión casos de trabajo no declarado y otras violaciones de las leyes laborales y de salud y seguridad en el trabajo (SST), al tiempo que reduce significativamente el tiempo de análisis y generación de informes.

Comprendiendo la inspección impulsada por IA con MIRA

MIRA es una herramienta integral que combina dos componentes clave: un sistema de gestión de casos y datos, y una herramienta avanzada de evaluación de riesgos que funciona con minería de datos y aprendizaje automático.

Uno de los principales beneficios de MIRA es su acceso en tiempo real a las leyes y regulaciones más recientes. Los inspectores tienen la información más actualizada a su disposición, evitando así el riesgo de prácticas desactualizadas o inconsistentes. Junto con flujos de

trabajo estandarizados, se obtiene un sistema que garantiza que todas las empresas sean tratadas de manera equitativa. Esta coherencia no solo ahorra tiempo, sino que también genera confianza, asegurando que las inspecciones sean justas y transparentes.

Aprovechando la minería de datos y el aprendizaje automático

El sistema estructurado de recopilación de datos y los análisis predictivos de MIRA están transformando la planificación y ejecución de inspecciones laborales. Al recopilar y organizar datos detallados, MIRA construye un repositorio integral que los inspectores pueden utilizar para identificar patrones y riesgos. Pero lo que realmente diferencia a MIRA es su tecnología avanzada de minería de datos y aprendizaje automático.

Minería de datos

La minería de datos es el primer paso de MIRA para interpretar la gran cantidad de información que recopila. Al analizar grandes volúmenes de datos, MIRA ayuda a descubrir tendencias ocultas, correlaciones y patrones que de otro modo podrían pasar desapercibidos.

MIRA ayuda a los inspectores a comprender dónde deben centrar su atención. Actúa como un foco, iluminando áreas de preocupación dentro de las relaciones laborales y la seguridad y salud en el trabajo. Sin la minería de datos, esta valiosa información quedaría enterrada en hojas de cálculo e informes, dejando a los inspectores depender de la intuición o de datos incompletos.

Aprendizaje automático

MIRA es altamente eficaz porque analiza factores históricos relevantes utilizando nueve algoritmos de aprendizaje automático. Por ejemplo, el aprendizaje automático puede predecir qué empresas presentan mayor riesgo e identificar dónde es más probable que haya trabajo no declarado o subdeclarado en función de su tamaño y tipo, ubicación, sector, variaciones estacionales, horas de trabajo, períodos

de actividad y antecedentes de cumplimiento. La implementación del aprendizaje automático ha demostrado una mejora del 30 % en la predicción del trabajo no declarado y subdeclarado en comparación con métodos previos basados en alertas manuales.

Albana Kuka, Jefa del Sector de Análisis de Riesgos, declaró que:

"Aproximadamente el 68 % de los casos identificados de empleo informal forman parte de inspecciones planificadas, lo que representa una mejora notable en comparación con las inspecciones no planificadas. La planificación automatizada ha reducido errores y acelerado el proceso, permitiendo a los inspectores enfocarse en detectar y abordar las violaciones más críticas."

MIRA tiene un poder predictivo impresionante: el 70 % de las inspecciones se planifican en función de su evaluación de riesgos y sus conocimientos basados en datos. Sin embargo, el 30 % de las inspecciones siguen siendo aleatorias, seleccionadas por razones ajenas a las identificadas por MIRA. Este equilibrio tiene dos propósitos clave: recopilar nuevos datos para mejorar la precisión de las predicciones y adaptarse a los cambios del mercado laboral; y garantizar la responsabilidad asegurando que todas las empresas sean cubiertas a través de inspecciones aleatorias.

Superando desafíos y reduciendo sesgos

La adopción de herramientas impulsadas por IA como MIRA no estuvo exenta de desafíos. Los inspectores tuvieron que acostumbrarse a confiar en predicciones generadas por el sistema, lo que a veces desafiaba sus suposiciones sobre dónde se producen las infracciones. Tradicionalmente, la planificación de inspecciones favorecía ciertos sectores o regiones basándose en experiencias anecdóticas.

Irida Qosja, Directora de Inspecciones Laborales, señaló: *"Inicialmente, el sistema fue percibido como una carga adicional en su flujo de trabajo diario. Sin embargo, poco a*

poco, sus beneficios se hicieron evidentes. La transparencia en el proceso de inspección resultó ser un elemento clave para mejorar la credibilidad y eficacia de las inspecciones. MIRA cambió el enfoque, pasando del inspector al proceso en sí, colocándolo en el centro de las operaciones."

MIRA analiza variables que los inspectores podrían no haber considerado, permitiendo así detectar más rápida y precisamente cambios en los patrones de comportamiento o factores de riesgo. Al basarse en datos en lugar de juicios personales, MIRA reduce el riesgo de sesgos subjetivos y garantiza decisiones más objetivas y consistentes.

A diferencia de los sistemas estáticos, MIRA evoluciona continuamente. Con más de 12 000 inspecciones realizadas anualmente en Albania y datos recopilados para más de 100 variables por inspección, sus capacidades de aprendizaje automático y predicción se fortalecen constantemente. Se adapta a nuevas tendencias y puede gestionar grandes volúmenes de datos sin requerir recursos adicionales. Esto significa que MIRA no solo ayuda a los inspectores a trabajar mejor hoy, sino que continúa evolucionando para abordar los desafíos del futuro.

El futuro de las inspecciones laborales

A medida que la Inspección del Trabajo de Albania continúa refinando sus procesos, MIRA se establece como un modelo de cómo la tecnología puede transformar las inspecciones laborales. Empodera a los inspectores para que se concentren en su misión principal: crear lugares de trabajo más seguros, justos y conformes a la normativa para todos.

2.2. El Director General de la OIT pide una reforma inclusiva del mercado laboral en medio de los desafíos mundiales

En la segunda Conferencia Mundial sobre el Mercado de Trabajo, el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, destaca la urgente necesidad de una acción colectiva para enfrentar el déficit de trabajo decente y fomentar oportunidades equitativas en todo el mundo.

3 de febrero de 2025

RIYADH (OIT Noticias) – Los mercados laborales mundiales han logrado avances significativos, con tasas de desempleo en niveles históricamente bajos, una mejor calidad del empleo y un aumento del empleo formal. Esta evolución positiva pone de relieve la resistencia del mundo del trabajo y la eficacia de las políticas destinadas a fomentar el crecimiento económico y la estabilidad. Sin embargo, la persistencia de las desigualdades sigue siendo un desafío, que requiere una acción urgente para garantizar que los beneficios de este progreso se compartan equitativamente, dijo el Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, en la segunda Conferencia Mundial sobre el Mercado de Trabajo (GLMC por su siglas en inglés) en Riad, Arabia Saudita.

En su discurso del jueves ante la conferencia, Houngbo hizo hincapié en la necesidad de avanzar en la justicia social a través del trabajo decente. Destacó la importancia de abordar los retos a los que se enfrenta el mercado laboral mundial, como el aumento del desempleo entre los jóvenes, los déficits persistentes de trabajo decente y el impacto desproporcionado de estos problemas en las mujeres, los jóvenes y otras poblaciones vulnerables.

Houngbo señaló que la digitalización, la acción por el clima, los esfuerzos por una transición justa y los cambios demográficos están remodelando fundamentalmente el mundo del trabajo, creando tanto oportunidades como retos. También subrayó las presiones agravadas que

ejercen las crisis mundiales, como los conflictos armados, los fenómenos meteorológicos extremos y la inestabilidad política, sobre el empleo y los medios de subsistencia.

«Es importante que abordemos formas de fomentar un mercado laboral inclusivo que funcione para todas las personas, basado en los principios del trabajo decente y la justicia social», afirmó Hougbo en su discurso. «Debemos actuar colectivamente y estar dispuestos a aprender unos de otros. No hay una receta única; no hay una varita mágica».

Dar prioridad a las mejoras estructurales de los mercados laborales es clave, dijo Hougbo, incluida la inversión en educación y formación profesional para satisfacer las demandas cambiantes de las industrias impulsadas por la IA y la economía verde. El Director General también subrayó la necesidad de trabajar colectivamente para fomentar el acceso equitativo a las oportunidades, crear sistemas eficaces de protección social y garantizar que los esfuerzos para lograr transiciones sostenibles y justas sean inclusivos.

Destacó además la importancia del diálogo social como mecanismo esencial para abordar los retos del mercado laboral, señalando la importancia de la colaboración entre gobiernos, empleadores y representantes de los trabajadores. Instó a los participantes en la conferencia a comprometerse con la Coalición Mundial por la Justicia Social, una plataforma dirigida por la OIT cuyo objetivo es facilitar la cooperación internacional y la adopción de medidas concretas para reforzar la justicia social en todo el mundo.

Hougbo concluyó su intervención elogiando al Gobierno de Arabia Saudí por acoger la GLMC y fomentar el diálogo internacional sobre el futuro del trabajo. «A través de iniciativas como ésta podemos avanzar en nuestro objetivo colectivo de hacer realidad el Trabajo Decente y la Justicia Social», afirmó.

Además, el Director General de la OIT participó en la Mesa Redonda Ministerial del GLMC y mantuvo reuniones bilaterales con algunos de los más de 40 ministros de trabajo que asistieron a la conferencia, entre ellos el ministro de Recursos Humanos y Desarrollo Social de Arabia Saudí, Ahmad bin Sulaiman AlRajhi.

Durante la reunión, AlRajhi y Hounghbo firmaron un memorando de entendimiento para ampliar y profundizar el programa de cooperación entre el Ministerio y la OIT, garantizando la aplicación efectiva de las numerosas reformas emprendidas en Arabia Saudí y abordando las carencias en materia de trabajo decente en el Reino.

El Director General participó en eventos paralelos organizados por la OIT y sus socios, incluida una sesión con la Federación de Cámaras Saudíes sobre la promoción de negocios digitales, ecológicos y responsables en los países del Golfo, y un debate con la Organización de Cooperación Digital sobre la intersección de la IA, la transformación digital y el trabajo decente.

El segundo GLMC, convocado por el Ministerio de Recursos Humanos y Desarrollo Social (MHRSD) de Arabia Saudí del 29 al 30 de enero, reunió a líderes mundiales, responsables políticos, representantes de trabajadores y empleadores y expertos para debatir estrategias de resiliencia del mercado laboral frente a los desafíos globales.

2.3. La OIT y el CESE unen sus fuerzas para dar forma a un futuro justo e inclusivo impulsado por la IA en una conferencia de alto nivel

La Inteligencia Artificial está transformando el mundo del trabajo a un ritmo sin precedentes, trayendo tanto oportunidades como desafíos para los trabajadores, las empresas y los responsables políticos.

3 de febrero de 2025

BRUSELAS (OIT Noticias) – El Comité Económico y Social Europeo (CESE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) celebraron una conferencia conjunta de alto nivel titulada «Justicia social en la era digital: El impacto de la IA en el trabajo y la sociedad», que reunió a más de 300 expertos, responsables políticos e interlocutores sociales y representantes de la sociedad civil para debatir cómo la IA puede contribuir a unos mercados laborales inclusivos, al trabajo decente y a la justicia social.

En la conferencia, destacados líderes -incluidos varios Ministros de Trabajo de la UE- deliberaron sobre estrategias para aprovechar el potencial de la IA y, al mismo tiempo, abordar los riesgos que plantea para los derechos de los trabajadores y los mercados laborales. Este evento supuso una importante contribución a la [Coalición Mundial por la Justicia Social](#), reforzando la necesidad de un enfoque coordinado de la gobernanza de la IA tanto a nivel europeo como mundial. Esta conferencia conjunta de alto nivel fue organizada por la Sección de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía (SOC) del Comité Económico y Social Europeo y la OIT.

Un llamamiento en favor de un desarrollo ético e integrador de la IA

En la apertura de la conferencia, el Presidente del CESE, Oliver Röpke, subrayó la urgente necesidad de un enfoque de la IA centrado en el ser humano, afirmando que: «La inteligencia artificial ya está transformando nuestras sociedades y mercados laborales, lo que conlleva tanto oportunidades como retos. El CESE y sus organizaciones asociadas se han comprometido a garantizar que la IA sirva de fuerza para la justicia social, reforzando los derechos de los trabajadores, promoviendo la inclusión y evitando nuevas desigualdades. Un futuro de la IA justo y centrado en el ser humano requiere una acción colectiva -desde los responsables políticos hasta los interlocutores sociales y la sociedad civil- para garantizar que la tecnología trabaje a favor de las personas y no en su contra».

El Director General de la OIT, Gilbert F. Houngbo, hizo hincapié en la importancia de las políticas proactivas para mitigar el impacto perturbador de la IA en los empleos y lugares de trabajo: «Tenemos que asegurarnos de que configuramos la IA de manera que promueva la justicia social. Esto significa apoyar a los trabajadores, incluso con competencias y protección social, facilitar el acceso de las empresas de todos los tamaños y en todas las partes del mundo a la tecnología de IA para aprovechar los beneficios de la productividad, y garantizar que la integración de la IA en el lugar de trabajo proteja los derechos de los trabajadores y promueva el diálogo social en la transición digital.»

Ministros y expertos opinan sobre el futuro del trabajo

A lo largo de dos paneles, ponentes de alto nivel compartieron sus puntos de vista sobre los retos y las oportunidades que perciben para aprovechar la IA con el fin de promover el trabajo decente y los mercados laborales inclusivos y contribuir a la igualdad de género en los próximos años.

En el primer panel, «*¿Cómo puede aprovecharse la IA para contribuir al trabajo digno y a una sociedad socialmente justa en la UE y fuera de ella?*», intervinieron varios Ministros de Trabajo de la UE, entre ellos Agnieszka Dziemianowicz-Bąk (Polonia), Yolanda Díaz (España) y Niki Kerameus (Grecia), así como representantes de Brasil, Albania y representantes de los interlocutores sociales, que intercambiaron puntos de vista sobre los marcos políticos que pueden garantizar que la IA mejore la calidad del empleo y la protección de los trabajadores en lugar de exacerbar las desigualdades.

Los debates pusieron de manifiesto que, aunque el despliegue de la IA entraña riesgos, no hay por qué ser luditas ante esta nueva tecnología. Sin embargo, es esencial centrarse en el diálogo social e incluir a los trabajadores en el despliegue de la IA, prestando especial atención a los esfuerzos de reciclaje y mejora de las

cualificaciones. Un despliegue y una regulación adecuados y controlados de la IA ayudarán a evitar grandes sobresaltos y permitirán que esta tecnología reduzca las tareas repetitivas sin provocar necesariamente despidos a gran escala.

En el segundo panel, «*¿Cómo puede utilizarse la IA para promover mercados laborales inclusivos y la igualdad de género?*», representantes de la Comisión Europea, el Parlamento Europeo y miembros del CESE, junto con la Ministra de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social de Portugal, Maria do Rosário Palma Ramalho, y el Delegado del Gobierno francés ante la OIT y el G7-G20, Anousheh Karvar (entre otros), examinaron cómo la IA puede promover una mayor diversidad en el lugar de trabajo. Pusieron de relieve las principales conclusiones de recientes dictámenes del CESE, entre los que cabe citar [La IA a favor de los trabajadores: palancas para aprovechar el potencial y mitigar los riesgos de la IA](#) y [La IA para los servicios públicos, la organización del trabajo y unas sociedades más igualitarias e inclusivas](#).

También se abordaron en este panel las cuestiones de eliminar el sesgo algorítmico y garantizar que las herramientas de contratación y gestión del lugar de trabajo impulsadas por la IA contribuyan a unos mercados laborales más justos. Más allá de la importancia del diálogo social en el despliegue de la IA en las empresas, también se destacó la necesidad de seguir desarrollando la cooperación internacional en esta materia (como el Proceso de Hiroshima del G7).

Un compromiso compartido para una transición digital justa

La conferencia concluyó con un firme llamamiento a la cooperación multilateral. El CESE y la OIT reafirmaron su compromiso de trabajar con los gobiernos, las empresas, los sindicatos y la sociedad civil para garantizar que la IA promueva la justicia social. En los debates se subrayó que la IA no debería ser una fuente de división o exclusión, sino

un motor de oportunidades, innovación y equidad en el mundo laboral.

Ante la creciente influencia de la IA en los mercados laborales, el CESE y la OIT seguirán colaborando en el marco de la Coalición Mundial por la Justicia Social, garantizando que la gobernanza de la IA siga siendo una prioridad clave para los responsables políticos de Europa y de otros lugares.

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.

1. Publicada la decisión de fondo European Federation of National Organisations working with the Homeless (FEANTSA) v. Czech Republic, reclamación colectiva nº 191/2020. Disponible <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-191-2020-dmerits-en>

2. Comentario Carmen Salcedo Beltrán y Luis Jimena Quesada (2025). Indemnización por despido improcedente y control de convencionalidad: donde la ignorancia es felicidad, es una locura ser sabio. *Lex Social: Revista De Derechos Sociales*, 1–17. <https://doi.org/10.46661/lexsocial.11495>

3. 26/2/2025 . Publicada decisión fondo Cañada Real, DCI, FEANTSA, MEDEL, CCOO and ATD Fourth World v. Spain, No. 206/2022. Violación arts. 31.1, 16, 11.1, 11.3,

17.1, 17.2, 30, 25 y 15.3 de la Carta Social Europea. Texto <https://hudoc.esc.coe.int/fre/?i=cc-206-2022-dmerits-en>

III. DERECHO DE LA UNIÓN EUROPEA

1. COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN — Lista indicativa de medicamentos peligrosos de conformidad con el artículo 18 bis de la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1150/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1150

20.2.2025

COMUNICACIÓN DE LA COMISIÓN

Lista indicativa de medicamentos peligrosos de conformidad con el artículo 18 bis de la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos

(C/2025/1150)

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Medicamentos peligrosos y contexto jurídico del proyecto

Los medicamentos peligrosos incluyen, entre otros, algunos antineoplásicos, inmunodepresores y antivíricos, y se utilizan para tratar una amplia variedad de afecciones, como el cáncer y enfermedades reumatológicas. Los medicamentos peligrosos pueden tener efectos no deseados en personas

distintas de los propios pacientes, como los trabajadores que se exponen a ellos en el lugar de trabajo.

La Directiva 2004/37/CE sobre agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos ⁽¹⁾ es el principal instrumento legislativo de la UE para garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos y a los medicamentos peligrosos que, debido a su mecanismo de actuación en el organismo, a menudo pertenecen a estas categorías.

El Parlamento Europeo, el Consejo y las partes interesadas pertinentes apoyan el compromiso de la Comisión de actualizar continuamente la Directiva sobre agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos y, como parte de su cuarta modificación ⁽²⁾, los legisladores invitaron a la Comisión, en el artículo 18 *bis*, a desarrollar una definición y establecer una lista indicativa de medicamentos peligrosos: «Cuando proceda y a más tardar el 5 de abril de 2025, la Comisión desarrollará, teniendo en cuenta los últimos avances en los conocimientos científicos y tras las consultas adecuadas con las partes interesadas pertinentes, una definición y establecerá una lista indicativa de medicamentos peligrosos o de los agentes contenidos en ellos que cumplan los criterios previstos para su clasificación como agentes carcinógenos de categoría 1A o 1B establecidos en el anexo I del Reglamento (CE) n.º 1272/2008, como agente mutágeno o como agente reprotóxico».

1.2. Beneficios de una lista indicativa de medicamentos peligrosos

Cabe señalar que el objetivo principal de esta lista es seguir mejorando la seguridad de los trabajadores por su exposición a los medicamentos peligrosos y no sustituir los medicamentos peligrosos por medicamentos que no sean peligrosos o que sean menos peligrosos para la salud de los trabajadores. De hecho, esto rara vez es una opción, porque las propiedades intrínsecas de los medicamentos peligrosos suelen ser esenciales para el tratamiento del paciente y su salud no debe verse comprometida.

La información más detallada sobre los medicamentos peligrosos facilitada en el presente documento tiene por objeto mejorar la calidad de la evaluación de riesgos con arreglo a la Directiva 89/391/CEE ⁽³⁾ y a la Directiva sobre agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos, para, de esa forma, contribuir a proteger mejor a los trabajadores. Es preciso indicar que esta lista no puede sustituir a la evaluación obligatoria del riesgo químico del lugar de trabajo específico, que podría tener en cuenta otra información disponible, como la concentración de una sustancia específica o de varias sustancias en los medicamentos. Por lo tanto, el documento solo puede considerarse un elemento indicativo, no vinculante y complementario de la evaluación de riesgos antes mencionada.

Al mismo tiempo, la lista indicativa complementa la información técnica de la Guía ⁽⁴⁾ publicada por la Comisión en abril de 2023 y puede considerarse otro

elemento de sensibilización sobre los riesgos relacionados con el trabajo con medicamentos peligrosos.

Además, la lista indicativa de medicamentos peligrosos presenta un enfoque a escala de la UE que aún no existe y, por lo tanto, contribuye a promover un enfoque más armonizado entre los Estados miembros.

1.3. Listas y sistemas de medicamentos peligrosos existentes

Aparte de la lista presentada en el presente documento, el empresario puede consultar las fuentes presentadas en el cuadro 2-1 de la Guía (5) en el que se muestran diferentes listas y sistemas de información establecidos por varios países.

En el ámbito internacional, puede encontrarse información adicional en la lista de 2020 propuesta por el Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (NIOSH, por sus siglas en inglés) (6) y en la lista elaborada en 2022 por el Instituto Sindical Europeo (7), que se basa en la lista del NIOSH.

La lista del NIOSH (8) no crea ninguna obligación jurídica para los empresarios; es de carácter consultivo e informativo en cuanto al contenido. La metodología utilizada por el NIOSH para evaluar las propiedades químicas, la información preclínica y la información clínica sobre cada medicamento la ha convertido en una fuente reconocida de información en los círculos especializados.

2. DEFINICIÓN DE MEDICAMENTOS PELIGROSOS

A efectos del presente documento, los medicamentos peligrosos (9) se definen (10) como medicamentos que contienen una o varias sustancias que cumplen los criterios para ser clasificadas como:

- carcinógenas (de categoría 1A o 1B),
- mutágenas (de categoría 1A o 1B), o
- tóxicas para la reproducción (de categoría 1A o 1B).

de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 [Reglamento sobre clasificación, etiquetado y envasado (Reglamento CLP)] (11).

Además, los medicamentos se definen como sigue de conformidad con la Directiva 2001/83/CE (12):

«toda sustancia o combinación de sustancias que se presente como poseedora de propiedades para el tratamiento o prevención de enfermedades en seres humanos, o

toda sustancia o combinación de sustancias que pueda usarse en, o administrarse a seres humanos con el fin de restaurar, corregir o modificar las funciones fisiológicas ejerciendo una acción farmacológica, inmunológica o metabólica, o

de establecer un diagnóstico médico;».

3. ENFOQUE METODOLÓGICO PARA EL ESTABLECIMIENTO DE UNA LISTA INDICATIVA DE MEDICAMENTOS PELIGROSOS

3.1. Grupo de redacción y participación de las partes interesadas pertinentes

El proceso de elaboración de este documento contó con el apoyo de un grupo de redacción compuesto por representantes de los Gobiernos, los empresarios y los grupos de interés de los trabajadores del Grupo «Productos Químicos» del Comité Consultivo tripartito para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (CCSST). El grupo de redacción estuvo dirigido por representantes de la Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión y también estuvo compuesto por expertos de la Agencia Europea de Medicamentos (EMA) y de la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas (ECHA).

El documento fue refrendado por el Grupo «Productos Químicos» y el CCSST.

3.2. Establecimiento de una lista indicativa de medicamentos peligrosos

De acuerdo con la definición de medicamentos peligrosos mencionada anteriormente, el grupo de redacción ha decidido establecer la lista indicativa de medicamentos peligrosos cruzando la información de las bases de datos existentes de dos agencias europeas ⁽¹³⁾:

- la base de datos de la ECHA sobre sustancias peligrosas,
- la base de datos de la EMA sobre medicamentos.

3.2.1. Base de datos de la ECHA sobre sustancias peligrosas

Los datos facilitados por la ECHA para el presente documento proceden de las fuentes de información que se presentan a continuación.

3.2.1.1. Información sobre clasificación armonizada

La información disponible sobre las clasificaciones armonizadas de sustancias peligrosas procede del anexo VI del Reglamento CLP y del registro de intenciones.

Anexo VI del Reglamento CLP

La clasificación y el etiquetado armonizados oficiales y jurídicamente vinculantes de las sustancias peligrosas, incluidos los agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos (CMR), están disponibles en la parte 3 del anexo VI del Reglamento CLP, que se actualiza periódicamente mediante los actos delegados ⁽¹⁴⁾ subsiguientes publicados en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

Registro de intenciones de clasificación y etiquetado hasta el resultado

En el registro de intenciones se enumeran las intenciones y propuestas recibidas por la ECHA en relación con una clasificación y un etiquetado armonizados nuevos o revisados de una sustancia. Asimismo, se informa sobre el progreso de una propuesta desde la notificación de la intención hasta la adopción del dictamen del Comité de Evaluación del Riesgo. Por lo tanto, se enumeran, entre otras, sustancias que aún no figuran en el anexo VI del Reglamento CLP.

3.2.1.2. Información de autoclasificación

En virtud del Reglamento CLP, los fabricantes, importadores y usuarios intermedios tienen la obligación de revisar si una sustancia debe ser autoclasificada (y notificada), si presenta propiedades peligrosas y no tiene una clasificación armonizada (anexo VI del Reglamento CLP) ⁽¹⁵⁾. Para decidir sobre una autoclasificación, el fabricante, importador o usuario intermedio debe reunir toda la información disponible, analizar su adecuación y fiabilidad y evaluarla con arreglo a los criterios de clasificación.

Todas las clases de peligro pertinentes (como carcinógeno, mutágeno o reprotóxico) deben ser evaluadas por el fabricante, importador o usuario intermedio y debe aplicarse una autoclasificación a todas las clases de peligro para las que se cumplan los criterios de clasificación. Además, todas las clases de peligro no cubiertas por una entrada en el anexo VI del Reglamento CLP deben evaluarse para su autoclasificación.

Las autoclasificaciones se presentan a la ECHA, bien a través de un registro REACH ⁽¹⁶⁾ (registro, evaluación, autorización y restricción de las sustancias y mezclas químicas), bien a través de una notificación de clasificación y etiquetado ⁽¹⁷⁾ (ambos tipos pueden encontrarse en el Catálogo de clasificación y etiquetado ⁽¹⁸⁾). Asimismo, cabe señalar lo siguiente:

- Las autoclasificaciones presentadas a la ECHA, ya sea a través del registro REACH o de la notificación de clasificación y etiquetado, pueden variar entre las distintas partes que presentan las notificaciones.

Esto se debe a que los agentes de la UE no están obligados a llegar a un acuerdo entre ellos sobre la autoclasificación:

- una autoclasificación presentada a la ECHA, a través del registro REACH, suele estar respaldada por un expediente que contiene datos y preparado por los solicitantes de registro;
- una autoclasificación presentada a la ECHA, a través de una notificación de clasificación y etiquetado, no suele estar respaldada por un expediente de registro REACH ⁽¹⁹⁾.
- La calidad y fiabilidad de los datos utilizados para la autoclasificación no suelen ser evaluadas por la ECHA.

A efectos de esta lista, la información disponible sobre las propiedades CMR de las sustancias, facilitada a través de autoclasificaciones, procede bien de un registro REACH, o bien de las notificaciones del Catálogo de clasificación y etiquetado.

De acuerdo con lo anterior, se considera que la fiabilidad de los datos vinculados a las autoclasificaciones varía en comparación con la de la clasificación armonizada. En caso de dudas, con respecto a la autoclasificación de una sustancia concreta, se recomienda que el empresario se ponga en contacto con la empresa encargada del visto bueno para comercialización del medicamento peligroso en cuestión para obtener información adicional (ficha de datos de seguridad de los materiales o documento similar) sobre la clasificación de la sustancia.

3.2.2. Base de datos de la EMA sobre medicamentos

La EMA publica en su base de datos del artículo 57 ⁽²⁰⁾ información sobre todos los medicamentos autorizados en la UE y el Espacio Económico Europeo (EEE). Los titulares de autorizaciones de comercialización deben presentar y mantener esta información de conformidad con la legislación de la Unión Europea.

3.2.3. Vinculación de las bases de datos de la ECHA y la EMA y estructura de la lista indicativa de medicamentos peligrosos

Todas las fuentes de datos de la ECHA incluyen sustancias que pueden servir como principio activo de medicamentos peligrosos. Por lo tanto, se ha filtrado la base de datos de la ECHA por sustancias CMR de categoría 1A y 1B y se ha cruzado con los datos de la EMA. Como consecuencia de ello, se ha establecido una lista de medicamentos peligrosos que contienen sustancias con una clasificación armonizada/autoclasificada de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1272/2008 y que están autorizadas como medicamentos en la UE y el EEE.

Dado que la lista del NIOSH se considera una fuente reconocida, las sustancias que se ajustan a la definición mencionada en la sección 2 del presente documento y que también forman parte de la lista del NIOSH de 2020 se presentan por separado en el anexo 1. Además, y para evitar duplicidades, las sustancias armonizadas y autoclasificadas que no forman parte de la lista del NIOSH de 2020 se incluyen en el anexo 2.

La lista indicativa final de medicamentos peligrosos consta de dos anexos y cuatro cuadros correspondientes a las diferentes fuentes de información:

Anexo : se enumeran los medicamentos peligrosos con propiedades CMR de
1 categoría 1A o 1B armonizadas o autoclasificadas que han sido definidos por el NIOSH (2020) y seleccionados por el ETUI (2022) en función de su presencia en el mercado de la UE.

Anexo 2 bis : se enumeran los medicamentos peligrosos con clasificaciones CMR de categoría 1A o 1B armonizadas ⁽²¹⁾.

Anexo 2 ter : se enumeran los medicamentos peligrosos con autoclasificaciones CMR de categoría 1A o 1B presentadas en registros REACH por solicitantes de registro principales (fabricantes o importadores de la UE).

Anexo 2 quater : se enumeran los medicamentos peligrosos con autoclasificaciones CMR de categoría 1A o 1B presentadas por notificantes con obligaciones en virtud del Reglamento CLP.

En el gráfico 1 se describe el enfoque metodológico subyacente.

En los anexos y cuadros resultantes se presenta la información en las columnas siguientes:

- Principio activo del medicamento (nombre de la sustancia peligrosa): cuando proceda, se indica entre paréntesis el nombre de la sal química o forma hidratada de la sustancia.
- Número CE (Número de la Comunidad Europea, tal como se publica en el *Diario Oficial de la Unión Europea*): en su caso, el número CE corresponde a la forma correspondiente (entre paréntesis).
- Número CAS (número de registro del Servicio de Resúmenes Químicos): en su caso, el número CAS corresponde a la forma correspondiente (entre paréntesis).
- Categoría terapéutica [enumerada en el sistema de clasificación del Código Anatómico Terapéutico Químico (ATC) ⁽²²⁾].
- Clasificación de mutágenos de categoría 1A o 1B: indica la clasificación como mutágeno según la definición del Reglamento CLP.
- Clasificación de carcinógenos de categoría 1A o 1B: indica la clasificación como carcinógeno según la definición del Reglamento CLP.
- Clasificación de reprotóxicos de categoría 1A o 1B: indica la clasificación como reprotóxico según la definición del Reglamento CLP.
- Clasificación de la UE (solo el anexo 1): indica qué clasificación de la UE lleva la sustancia del NIOSH.
- Número de notificantes frente al total (solo el anexo 2 quater): indica cuántos notificantes han autoclasificado la sustancia como CMR de categoría 1A o 1B y la sitúa en relación con el número total de notificantes. Nota: Estos datos indican la representatividad de la información entre los agentes de la UE.

3.2.4. Principios y limitaciones del enfoque metodológico

Este enfoque metodológico se basa en los siguientes principios:

- 1 En consonancia con la definición de la sección 2, se incluyó cualquier sustancia con clasificación CMR de categoría 1A o 1B (por sí sola).
- 2 Si una sustancia tiene una clasificación armonizada relacionada únicamente con propiedades no CMR, se reconoce que las propiedades CMR pueden no haberse evaluado durante el proceso de clasificación y etiquetado armonizados (CLH). Sin embargo, puede existir información que haya llevado a los agentes de la UE a autoclasificar también la sustancia como CMR de categoría 1A o 1B, por lo que estas sustancias están incluidas en el anexo 2 *ter* o 2 *quater*.
- 3 Si una sustancia tiene una clasificación CMR armonizada, no se duplican las autoclasificaciones CMR adicionales, ya que prevalece la clasificación CMR armonizada.
- 4 En el anexo 2 *bis*, por motivos de fiabilidad, se han excluido las sustancias incluidas en la nota N. En el caso de las sustancias marcadas con una nota N en el anexo VI del Reglamento CLP, la clasificación de la sustancia depende del contenido y el nivel de algunas impurezas clasificadas como CMR de categoría 1A o 1B. Teniendo en cuenta que las sustancias utilizadas en la producción de medicamentos deben respetar las normas de alta calidad indicadas en la Farmacopea Europea, lo que da lugar a niveles muy bajos de impurezas, debe tenerse en cuenta la clasificación no CMR indicada en la base de datos de la ECHA, y no la clasificación CMR debido a impurezas.
- 5 En el anexo 2 *ter*, solo se ha incluido la información presentada por los solicitantes de registro principales; con ello se pretende aumentar la fiabilidad de la información facilitada.
- 6 En el anexo 2 *quater*, solo se han incluido las sustancias con una proporción $\geq 50\%$ de los notificantes (que presentan una autoclasificación para las propiedades CMR de categoría 1A o B) en comparación con el número total de notificantes; con ello se pretende aumentar la fiabilidad de la información facilitada. De este modo, se han descartado 201 sustancias del conjunto original de sustancias.
- 7 Para optimizar las entradas, se han eliminado de los anexos algunos medicamentos peligrosos que son otras formas de un compuesto original y que tienen las mismas propiedades y la misma categoría terapéutica (por ejemplo, sales, formas hidratadas, formas conjugadas). El compuesto original solo se ha mantenido en los anexos. Este es el caso de los compuestos originales siguientes: beclometasona, betametasona, cloruro de cobalto (II), ciclofosfamida, estradiol, etopósido, ganirelix, hidrocortisona, leuprorelina, metotrexato, metilprednisolona, noretisterona, pemetrexed, perindopril, prednisolona, progesterona, retinol, sorafenib, tamoxifeno, testosterona y topotecán.
Se aconseja a los usuarios de la lista indicativa que comprueben si son pertinentes otros tipos de formas (por ejemplo, sales, hidratos, formas conjugadas) enumeradas en los anexos.

- 8 Dado que los medicamentos están excluidos de los requisitos del Reglamento CLP, no se evalúan sistemáticamente en el marco del Reglamento CLP. Así pues, es posible que algunos medicamentos pertinentes no figuren en esta lista de medicamentos peligrosos debido a la falta de incentivos para autoclasificarlos con arreglo al Reglamento CLP.
- 9 Constantemente, se introducen en el mercado, se retiran del mercado o se retira la autorización de medicamentos peligrosos nuevos. Por lo tanto, esta lista solo puede reflejar la información disponible en la fecha de su creación (junio de 2024).

⁽¹⁾ Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos ([DO L 158 de 30.4.2004, p. 50](#)).

⁽²⁾ Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2022, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo ([DO L 88 de 16.3.2022, p. 1](#)).

⁽³⁾ Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo ([DO L 183 de 29.6.1989, p. 1](#)).

⁽⁴⁾ Guía para la gestión segura de medicamentos peligrosos en el trabajo, 2023.

⁽⁵⁾ Guía para la gestión segura de medicamentos peligrosos en el trabajo, 2023.

⁽⁶⁾ Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo del Departamento de Salud y Centros de Servicios Humanos de los Estados Unidos para el Control y la Prevención de Enfermedades: *NIOSH List of Hazardous Drugs in Healthcare Settings* [«Lista del NIOSH de medicamentos peligrosos en los centros sanitarios», documento en inglés], 2020.

⁽⁷⁾ La lista de medicamentos peligrosos del Instituto Sindical Europeo (ETUI, por sus siglas en inglés) que incluye los citotóxicos y se basa en el sistema de clasificación sobre clasificación, etiquetado y envasado de la UE para los agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos, 2022, está disponible en: <https://www.etui.org/publications/etuis-list-hazardous-medicinal-products-hmps>.

⁽⁸⁾ La lista del NIOSH de medicamentos peligrosos en los centros sanitarios ayuda a los empresarios a proporcionar lugares de trabajo seguros y saludables mediante la definición de los medicamentos aprobados por el Centro de Evaluación y de Investigación sobre Medicamentos del Organismo para el Control de Alimentos y Medicamentos (CDER, por sus siglas en inglés) que tienen propiedades intrínsecas que se ajustan a la definición de medicamento peligroso del NIOSH.

⁽⁹⁾ Dado que los mismos medicamentos peligrosos se utilizan tanto para seres humanos como para animales (aunque son menos frecuentes en el sector de la salud animal), los medicamentos peligrosos comprendidos en la definición anterior también incluyen los utilizados en el sector veterinario.

⁽¹⁰⁾ Considerando 11 de la Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2022, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE, relativa a la protección de

los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos o mutágenos durante el trabajo ([DO L 88 de 16.3.2002, p. 1](#)).

(¹¹) Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas ([DO L 353 de 31.12.2008, p. 1](#)).

(¹²) Directiva 2001/83/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de noviembre de 2001, por la que se establece un código comunitario sobre medicamentos para uso humano ([DO L 311 de 28.11.2001, p. 67](#)).

(¹³) La evaluación de las bases de datos finalizó en junio de 2024.

(¹⁴) Tras la adopción del dictamen sobre la clasificación y el etiquetado armonizados de una sustancia por el Comité de Evaluación del Riesgo de la ECHA, la Comisión Europea adopta una decisión y

actualiza anualmente la lista de clasificaciones armonizadas del anexo VI del Reglamento CLP mediante actos delegados.

(¹⁵) Si la sustancia tiene una clasificación armonizada, los fabricantes, importadores y usuarios intermedios tienen la obligación de clasificar la sustancia de conformidad con dicha clasificación armonizada en las clases de peligro cubiertas por ella.

(¹⁶) Las empresas son responsables de recopilar información sobre las propiedades y usos de las sustancias que fabrican o importan en cantidades superiores a una tonelada al año. También deben evaluar los peligros y riesgos potenciales que presenta la sustancia. Esta información se comunica a la ECHA a través de un expediente de registro que contiene la información sobre peligros y, en su caso, una evaluación de los riesgos que puede plantear el uso de la sustancia y cómo deben controlarse dichos riesgos.

(¹⁷) En [determinados casos](#), el fabricante o importador tiene que notificar una sustancia al Catálogo de clasificación y etiquetado en el plazo de un mes a partir de su comercialización.

(¹⁸) Esta base de datos contiene información sobre la clasificación y el etiquetado de sustancias notificadas y registradas recibidas de fabricantes e importadores. Esto incluye también las sustancias sujetas a una clasificación armonizada.

(¹⁹) De conformidad con el artículo 5 del Reglamento CLP, los fabricantes, importadores y usuarios intermedios de una sustancia identificarán la información disponible pertinente para determinar si la sustancia conlleva algún peligro y examinarán dichos datos en consecuencia.

(²⁰) Reglamento (CE) n.º 726/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 31 de marzo de 2004, por el que se establecen procedimientos de la Unión para la autorización y el control de los medicamentos de uso humano y veterinario y por el que se crea la Agencia Europea de Medicamentos ([DO L 136 de 30.4.2004, p. 1](#)).

(²¹) Incluidas las sustancias del registro de intenciones (véase el apartado 3.2.1.1).

(²²) Sistema de clasificación del código ATC: los principios activos se dividen en diferentes grupos según el órgano o sistema sobre el que actúan y sus propiedades terapéuticas, farmacológicas y químicas. Cabe señalar que la lista incluye, en consonancia con la definición mencionada en la sección 2, categorías como agentes de diagnóstico o nutrientes o suplementos minerales que no presentan efectos farmacéuticos directos.

ANEXO 1

medicamentos peligrosos con propiedades CMR de categoría 1A o 1B armonizadas o autoclasificadas que han sido definidos por el NIOSH (2020) y seleccionados por el ETUI (2022) en función de su presencia en el mercado de la UE

ANEXO 2 bis

medicamentos peligrosos con clasificaciones CMR de categoría 1A o 1B armonizadas

ANEXO 2 ter

medicamentos peligrosos con autoclasificaciones CMR de categoría 1A o 1B presentadas en registros REACH por solicitantes de registro principales (fabricantes o importadores de la UE)

ANEXO 2 quater

medicamentos peligrosos con autoclasificaciones CMR de categoría 1A o 1B presentadas por notificantes con obligaciones en virtud del Reglamento CLP

IV. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Asunto T-179/23: Sentencia del Tribunal General de 11 de diciembre de 2024 – FFPE section Conseil/Consejo (Derecho institucional – Acuerdo para la aplicación del artículo 10 quater del Estatuto celebrado entre el Consejo y las organizaciones sindicales o profesionales – Procedimiento de comprobación de los criterios para el reconocimiento y la representatividad de las organizaciones sindicales o profesionales – Nota por la que se informa de los resultados del procedimiento de comprobación – Obligación de motivación – Principio de buena administración – Principio de buena fe contractual – Libertad sindical)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/721/oj>

**Sentencia del Tribunal General de 11 de diciembre de 2024 – FFPE
section Conseil/Consejo**

(Asunto T-179/23) [\(1\)](#)

(Derecho institucional - Acuerdo para la aplicación del artículo 10 quater del Estatuto celebrado entre el Consejo y las organizaciones sindicales o profesionales - Procedimiento de comprobación de los criterios para el reconocimiento y la representatividad de las organizaciones sindicales o profesionales - Nota por la que se informa de los resultados del procedimiento de comprobación - Obligación de motivación - Principio de buena administración - Principio de buena fe contractual - Libertad sindical)

(C/2025/721)

Lengua de procedimiento: francés

Partes

Demandante: Section Conseil de la Fédération de la fonction publique européenne (FFPE section Conseil) (Bruselas, Bélgica) (representantes: A. Champetier y S. Rodrigues, abogados)

Demandada: Consejo de la Unión Europea (representantes: M. Bauer e I. Demoulin, agentes)

Objeto

Mediante su recurso, la demandante, solicita, por un lado, la anulación, sobre la base del artículo 263 TFUE, de la nota del Consejo de la Unión Europea de 3 de abril de 2023 relativa al resultado del segundo procedimiento de comprobación que la concierne, en la medida en que suspende los derechos que se le habían conferido como organización sindical o profesional representativa y, por otro lado, la reparación, sobre la base del artículo 268 TFUE, del daño moral que alega haber sufrido por ello.

Fallo

- 1) Desestimar el recurso.
- 2) La section Conseil de la Fédération de la fonction publique européenne (FFPE) section Conseil) cargará con las costas, incluidas las correspondientes al procedimiento sobre medidas provisionales.

⁽¹⁾ [DO C 179 de 22.5.2023.](#)

2. Asunto C-650/22, FIFA: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 4 de octubre de 2024 (petición de decisión prejudicial planteada por la cour d'appel de Mons – Bélgica) – Fédération internationale de football association (FIFA) / BZ (Procedimiento prejudicial – Mercado interior – Competencia – Normativa adoptada por una asociación deportiva internacional y aplicada por esta con el concurso de sus miembros – Fútbol profesional – Entidades de Derecho privado que disponen de facultades normativas, de control y sancionadoras – Normas relativas al estatuto y la transferencia de los jugadores – Normas relativas a los contratos de trabajo entre clubes y jugadores – Rescisión anticipada de un contrato de trabajo por el jugador – Obligación de indemnización del jugador – Responsabilidad solidaria del nuevo club – Sanciones – Prohibición de expedir el certificado internacional de transferencia del jugador y de inscribirlo mientras haya pendiente un litigio relativo a la rescisión anticipada del contrato de trabajo – Prohibición de inscribir a otros jugadores – Artículo 45 TFUE – Obstáculo a la libre circulación de los trabajadores – Justificación – Artículo 101 TFUE – Decisión de una asociación de empresas que tiene por objeto impedir o restringir la competencia – Mercado de trabajo – Fichaje de jugadores por los clubes – Mercado de las competiciones de fútbol entre clubes – Participación de los clubes y los jugadores en las competiciones

deportivas – Restricción de la competencia por el objeto – Excepción)

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/876/oj>

C/2025/876

17.2.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Segunda) de 4 de octubre de 2024 (petición de decisión prejudicial planteada por la cour d’appel de Mons – Bélgica) – Fédération internationale de football association (FIFA) / BZ

(Asunto C-650/22, (1) FIFA)

(Procedimiento prejudicial - Mercado interior - Competencia - Normativa adoptada por una asociación deportiva internacional y aplicada por esta con el concurso de sus miembros - Fútbol profesional - Entidades de Derecho privado que disponen de facultades normativas, de control y sancionadoras - Normas relativas al estatuto y la transferencia de los jugadores - Normas relativas a los contratos de trabajo entre clubes y jugadores - Rescisión anticipada de un contrato de trabajo por el jugador - Obligación de indemnización del jugador - Responsabilidad solidaria del nuevo club - Sanciones - Prohibición de expedir el certificado internacional de transferencia del jugador y de inscribirlo mientras haya pendiente un litigio relativo a la rescisión anticipada del contrato de trabajo - Prohibición de inscribir a otros jugadores - Artículo 45 TFUE - Obstáculo a la libre circulación de los trabajadores - Justificación - Artículo 101 TFUE - Decisión de una asociación de empresas que tiene por objeto impedir o restringir la competencia - Mercado de trabajo - Fichaje de jugadores por los clubes - Mercado de las competiciones de fútbol entre clubes - Participación de los clubes y los jugadores en las competiciones deportivas - Restricción de la competencia por el objeto - Excepción)

(C/2025/876)

Lengua de procedimiento: francés

Órgano jurisdiccional remitente

Cour d’appel de Mons

Partes en el procedimiento principal

Demandante: Fédération internationale de football association (FIFA)

Demandada: BZ

con intervención de: Union royale belge des sociétés de football association ASBL (URBSFA), Sporting du Pays de Charleroi SA, Fédération internationale des footballeurs professionnels, Fédération internationale des

Fallo

1 El artículo 45 TFUE debe interpretarse en el sentido de que se opone a normas) adoptadas por una asociación de Derecho privado, que tiene como objetivos, en particular, regular, organizar y controlar el fútbol mundial, que prevén:

— en primer lugar, que un jugador profesional que es parte de un contrato de trabajo, al que se atribuye la rescisión sin justa causa de dicho contrato, y el nuevo club que lo contrata después de esa rescisión son responsables solidarios del pago de una indemnización al club anterior para el que trabajaba el citado jugador, que debe determinarse sobre la base de criterios que son imprecisos o discrecionales, carecen de un vínculo objetivo con la relación de trabajo en cuestión o resultan desproporcionados;

— en segundo lugar, que, cuando el jugador profesional es contratado durante un período protegido en virtud del contrato de trabajo que ha sido rescindido, debe imponerse al nuevo club una sanción deportiva por la que se le prohíba inscribir a nuevos jugadores durante un período determinado, a menos que el nuevo club demuestre que no indujo a dicho jugador a rescindir el contrato, y

— en tercer lugar, que la existencia de un litigio relativo a la rescisión de dicho contrato constituye un obstáculo para que la asociación nacional de fútbol de la que es miembro el club anterior expida el certificado internacional de transferencia preceptivo para inscribir al jugador en el nuevo club, con la consecuencia de que ese jugador no puede participar en competiciones de fútbol en nombre del nuevo club, a menos que se demuestre que estas normas, tal como han sido interpretadas y aplicadas en el territorio de la Unión, no van más allá de lo necesario para alcanzar el objetivo de garantizar la regularidad de las competiciones de fútbol entre clubes manteniendo un cierto grado de estabilidad en las plantillas de los clubes de fútbol profesional.

2 El artículo 101 TFUE debe interpretarse en el sentido de que tales normas) constituyen una decisión de una asociación de empresas prohibida por el apartado 1 de dicho artículo, que solo puede acogerse a una excepción en virtud del apartado 3 del mismo precepto si se demuestra, mediante argumentos y pruebas convincentes, que concurren todos los requisitos exigidos a tal fin.

(¹) [DO C 35 de 30.1.2023.](#)

3. Asunto C-65/23, K GmbH (Tratamiento de datos personales de los trabajadores): Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala

Octava) de 19 de diciembre de 2024 (petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht – Alemania) – MK / K GmbH [Procedimiento prejudicial – Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales – Reglamento (UE) 2016/679 – Artículo 88, apartados 1 y 2 – Tratamiento de datos en el ámbito laboral – Datos personales de los trabajadores – Normas más específicas establecidas por un Estado miembro en virtud de dicho artículo 88 – Obligación de cumplir los artículos 5, 6, apartado 1, y 9, apartados 1 y 2, de ese Reglamento – Tratamiento sobre la base de un convenio colectivo – Margen de apreciación de las partes en el convenio colectivo en cuanto a la necesidad del tratamiento de los datos personales previsto en ese convenio colectivo – Alcance del control jurisdiccional]

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1060/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1060

24.2.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Octava) de 19 de diciembre de 2024 (petición de decisión prejudicial planteada por el Bundesarbeitsgericht – Alemania) – MK / K GmbH

[Asunto C-65/23, [\(1\)](#) K GmbH (Tratamiento de datos personales de los trabajadores)]

(Procedimiento prejudicial - Protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales - Reglamento (UE) 2016/679 - Artículo 88, apartados 1 y 2 - Tratamiento de datos en el ámbito laboral - Datos personales de los trabajadores - Normas más específicas establecidas por un Estado miembro en virtud de dicho artículo 88 - Obligación de cumplir los artículos 5, 6, apartado 1, y 9, apartados 1 y 2,

de ese Reglamento - Tratamiento sobre la base de un convenio colectivo - Margen de apreciación de las partes en el convenio colectivo en cuanto a la necesidad del tratamiento de los datos personales previsto en ese convenio colectivo - Alcance del control jurisdiccional)

(C/2025/1060)

Lengua de procedimiento: alemán

Órgano jurisdiccional remitente

Bundesarbeitsgericht

Partes en el procedimiento principal

Demandante: MK

Demandada: K GmbH

Fallo

1 El artículo 88, apartados 1 y 2, del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos),

debe interpretarse en el sentido de que

una disposición nacional que tiene por objeto el tratamiento de datos personales para fines de la relación laboral y que ha sido adoptada en virtud del artículo 88, apartado 1, de dicho Reglamento debe tener el efecto de obligar a sus destinatarios a cumplir no solo las exigencias del artículo 88, apartado 2, de dicho Reglamento, sino también las derivadas de los artículos 5, 6, apartado 1, y 9, apartados 1 y 2, de este.

2 El artículo 88, apartado 1, del Reglamento 2016/679

) debe interpretarse en el sentido de que,

cuando un convenio colectivo está comprendido en el ámbito de aplicación de esta disposición, el margen de apreciación de que disponen las partes en dicho convenio para determinar el carácter «necesario» de un tratamiento de datos personales, en el sentido de los artículos 5, 6, apartado 1, y 9, apartados 1 y 2, de dicho Reglamento, no impide al juez nacional ejercer un control jurisdiccional completo a este respecto.

⁽¹⁾ [DOC 173 de 15.5.2023.](#)

4. Asunto C-531/23, Loredas: Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 19 de diciembre de 2024 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior

**de Justicia del País Vasco) – HJ / US, MU
(Procedimiento prejudicial – Política social –
Protección de la seguridad y de la salud de los
trabajadores – Ordenación del tiempo de
trabajo – Descanso diario y semanal –
Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los
Derechos Fundamentales de la Unión
Europea – Directiva 2003/88/CE – Artículos 3,
5, 6, 16, 17, 19 y 22 – Obligación de establecer
un sistema que permita computar la jornada
laboral realizada por los empleados de hogar –
Excepción – Legislación nacional relativa a la
exención de la obligación de registro del
tiempo de trabajo efectivo realizado por los
empleados de hogar)**

ELI: <http://data.europa.eu/eli/C/2025/1066/oj>

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2025/1066

24.2.2025

Sentencia del Tribunal de Justicia (Sala Séptima) de 19 de diciembre de 2024 (petición de decisión prejudicial planteada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco) – HJ / US, MU

(Asunto C-531/23, [\(1\)](#) Loredas) [\(2\)](#)

(Procedimiento prejudicial - Política social - Protección de la seguridad y de la salud de los trabajadores - Ordenación del tiempo de trabajo - Descanso diario y semanal - Artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea - Directiva 2003/88/CE - Artículos 3, 5, 6, 16, 17, 19 y 22 - Obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar - Excepción - Legislación nacional relativa a la exención de la obligación de registro del tiempo de trabajo efectivo realizado por los empleados de hogar)

(C/2025/1066)

Lengua de procedimiento: español

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Superior de Justicia del País Vasco

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: HJ

Recurridas: US y MU

Con intervención de: Fondo de Garantía Salarial (FOGASA)

Fallo

Los artículos 3, 5 y 6 de la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo, a la luz del artículo 31, apartado 2, de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, deben interpretarse en el sentido de que

se oponen a una normativa nacional y a su interpretación por los órganos jurisdiccionales nacionales o a una práctica administrativa basada en tal normativa en virtud de las cuales los empleadores domésticos están exentos de la obligación de establecer un sistema que permita computar la jornada laboral realizada por los empleados de hogar, privando por tanto a estos últimos de la posibilidad de determinar de manera objetiva y fiable el número de horas de trabajo realizadas y su distribución en el tiempo.

⁽¹⁾ DO C, C/2023/1284.

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

V. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Real Decreto 69/2025, de 4 de febrero, por el que se desarrollan los elementos integrantes y los instrumentos de gestión del Sistema Nacional de Formación Profesional, y se modifica el Real Decreto 375/1999, de 5 de marzo, por el que se crea el Instituto Nacional de las Cualificaciones (BOE 5-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2039

2. Real Decreto 86/2025, de 11 de febrero, de evaluación y acreditación de las competencias básicas adquiridas por experiencia laboral, por vías no formales de formación y aprendizajes informales (BOE 12-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2575

3. Real Decreto 87/2025, de 11 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2025 (BOE 12-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2576

4. Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Secretaría de Estado de Migraciones, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 11 de febrero de 2025, por el que se aprueban las instrucciones por las que se determina el procedimiento para la prórroga y renovación de las autorizaciones de estancia de larga duración, residencia y/o trabajo para aquellas personas extranjeras que tuvieran el domicilio o su lugar de trabajo en alguno de los municipios afectados por la DANA entre el 28 de octubre y el 4 de noviembre de 2024, y por las que se establece el procedimiento para solicitar una autorización por circunstancias excepcionales sobrevenidas (BOE 13-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2769

5. Resolución de 12 de febrero de 2025, del Congreso de los Diputados, por la que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 1/2025, de 28 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia económica, de transporte, de Seguridad Social, y para hacer frente a situaciones de vulnerabilidad (BOE 15-2-2025) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2867

6. Resolución de 10 de febrero de 2025, de la Subsecretaría, por la que se publica el Convenio entre el Servicio Público de Empleo Estatal, O.A., y el Consejo de Administración del Patrimonio Nacional, O.A., para el desarrollo de programas de políticas activas de empleo (BOE 17-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3063

7. Resolución de 17 de enero de 2025, de la Dirección General del Servicio Público de Empleo Estatal, por la que se publica el Catálogo de Ocupaciones de Difícil Cobertura para el primer trimestre de 2025 (BOE 18-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3161

8. Real Decreto 100/2025, de 18 de febrero, por el que se desarrollan la regulación del Fondo de Reserva de la Seguridad Social y los informes de evaluación de la Autoridad Independiente de Responsabilidad Fiscal (BOE 19-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3188

9. Resolución 4B0/38060/2025, de 19 de febrero, del Instituto Social de las Fuerzas Armadas, por la que se publican los conciertos suscritos con entidades de seguro para la asistencia sanitaria de titulares y beneficiarios durante los años 2025 y 2026 (BOE 22-2-2025). Ver texto completo: 132 páginas. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3596

10. Resolución de 21 de febrero de 2025, de la Dirección General de Transporte por Carretera y Ferrocarril, por la que se modifica la de 18 de marzo de 2022, por la que se establecen los controles mínimos sobre las jornadas de trabajo de los conductores en el transporte por carretera (BOE 25-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3715

11. Orden PJC/178/2025, de 25 de febrero, por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2025 (BOE 26-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3780

VI. CONVENIOS COLECTIVOS

1. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Inet Inst, SL (BOE 5-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2114

2. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Intervento 2, SL (BOE 5-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2115

3. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales para los años 2023 y 2024 del Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (BOE 5-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2116

4. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la revisión salarial para el año 2025 del III Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado (BOE 5-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2117

5. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registran y publican las tablas salariales de 2024 y abono de paga única para el personal de niveles no concertados y personal de administración y servicios, complemento adicional temporal al personal de administración y servicios, y actualización del complemento de salidas con pernocta del VII Convenio colectivo de empresas de enseñanza privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos (BOE 6-2-2025) Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2261

6. Resolución de 27 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Deportiva, SL (BOE 7-1-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2356

7. Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra

y publica el Convenio colectivo del Banco de España para los años 2023 y 2024 (BOE 7-1-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2357

8. Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica Convenio colectivo de Nestlé España, SA, oficinas descentralizadas (BOE 12-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2662

9. Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo general del sector de la construcción (BOE 12-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2663

10. Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga del Convenio colectivo de Renault España, SA (BOE 12-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2664

11. Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica el Acuerdo de modificación del III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU; y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU (BOE 12-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2665

12. Resolución de 30 de enero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo sobre incrementos salariales para los años 2024 y 2025 del Convenio colectivo del Grupo Supermercados Carrefour (BOE 12-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-2666

13. Resolución de 5 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del grupo Aviapartner Ground Handling (BOE 17-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3081

14. Resolución de 5 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de prórroga de ultraactividad del II Convenio colectivo de Activa Mutua 2008 (BOE 17-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3082

*****15. Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XXI Convenio colectivo general de la industria química (BOE 17-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3083 142 páginas.**

*****16. Resolución de 6 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo marco del Grupo Endesa (BOE 17-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3084 144 páginas**

17. Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Family Cash, SL (BOE 21-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3538

18. Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Philips Ibérica, SAU (BOE 21-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3539

19. Resolución de 12 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la Sentencia del Tribunal Supremo por la que se estima el recurso de casación contra la sentencia de la Audiencia Nacional relativa al Convenio colectivo de Verallia Spain, SA, -Fábricas- (BOE 21-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3540

20. Resolución de 18 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo parcial de prórroga y modificación del VIII Convenio colectivo de Carlson Wagonlit España, SLU (BOE 27-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3952

21. Resolución de 18 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el II Convenio colectivo de la Federación Estatal de Servicios de Comisiones Obreras (BOE 27-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3953

22. Resolución de 18 de febrero de 2025, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la actualización de las tablas salariales para el año 2025 del VI Convenio colectivo nacional taurino (BOE 27-2-2025). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3954

VII. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1. Sala Primera. Sentencia 4/2025, de 13 de enero de 2025. Recurso de amparo 4631-2023. Promovido por doña Inés González Lobo 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 no padecer 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.

Ha sido ponente el magistrado don Ricardo Enríquez Sancho.

Publicada en el BOE del 17-2-2025

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 Inés González Lobo por vulneración del derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de un hijo menor en una familia monoparental.
1.º

Declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 21 de junio de 2021 y la desestimación por silencio administrativo de la reclamación previa interpuesta frente a ella; (ii) la sentencia núm. 304/2021, de 22 de diciembre, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 43 de Madrid en los autos núm. 914-2021; (iii) la sentencia núm. 985/2022, de 2 de noviembre, dictada por la Sección Segunda de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 775-2022, y (iv) el auto de 24 de mayo de 2023 dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5723-2022.2.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 respetuosa con el derecho fundamental reconocido a la recurrente, con el alcance fijado en el último párrafo del fundamento jurídico 3 de esta sentencia.3.º

2. Sala Segunda. Sentencia 5/2025, de 13 de enero de 2025. Recurso de amparo 7107-2023. Promovido por doña Silvia Cubero 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 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.

Ha sido ponente el magistrado don don Enrique Arnaldo Alcubilla.

Publicada en el BOE del 17-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3114

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 Silvia Cubero Rodríguez y, en su virtud:

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

Restablecerla en su derecho y, en consecuencia, declarar la nulidad de la sentencia de 25 de mayo de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 35 de Madrid en los autos núm. 1174-2021; de la sentencia de 15 de febrero de 2023 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 1145-2022; y del auto de 4 de octubre de 2023 de la

Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 1495-2023, presentado contra la anterior sentencia. 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, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico único de la presente sentencia, se dicte una resolución expresa respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.

3. Sala Primera. Sentencia 6/2025, de 13 de enero de 2025. Recurso de amparo 644-2024. Promovido por doña Eva Ordax Cano 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 no padecer 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.

Ha sido ponente la magistrada doña Concepción Espejel Jorquera.

Publicada en el BOE del 17-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3115

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido estimar el recurso de amparo interpuesto por doña Eva Ordax Cano 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

Restablecer a la demandante de amparo en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de las resoluciones dictadas por la Dirección Provincial de Cantabria del INSS de fechas 10 de septiembre de 2021 y 18 de octubre de 2021, la sentencia núm. 24/2022, de 31 de enero, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 4 de Santander en el procedimiento de Seguridad Social núm. 875-2021, la sentencia núm. 255/2022, de 8 de abril, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cantabria, dictada en el recurso de suplicación núm. 234-2022; el auto de 23 de mayo de 2023, dictado por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 2814-2022 y la sentencia núm. 1136/2023, de 12 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el citado el recurso de casación para la unificación de doctrina.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de la Dirección Provincial de Cantabria del INSS de fecha 10 de septiembre de 2021, a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico 3, se dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente cuya vulneración ha sido declarada.3.º

4. Sala Segunda. Sentencia 7/2025, de 13 de enero de 2025. Recurso de amparo 943-2024. Promovido por doña Ixone Fernández Bustillo 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.

Ha sido ponente el magistrado don Ramón Sáez Valcárcel.

Publicada en el BOE del 17-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3116

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 Ixone Fernández Bustillo 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 las resoluciones del Instituto Nacional de la

Seguridad Social de 7 de junio de 2021 y de 12 de agosto de 2021; la sentencia núm. 517/2021, de 2 de diciembre, dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Bilbao en los autos núm. 933-2021; la sentencia 2150/2022, de 25 de octubre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco en el recurso de suplicación núm. 836-2022; y la sentencia núm. 1294/2023, de 21 de diciembre, dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5381-2022.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 7 de junio de 2021 a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico único de la presente sentencia, se dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente cuya vulneración ha sido declarada.3.º

5. Sala Segunda. Sentencia 8/2025, de 13 de enero de 2025. Recurso de amparo 1969-2024. Promovido por doña María Ángeles Rojo Setién 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 no padecer 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.

Ha sido ponente la magistrada doña María Luisa Balaguer Callejón.

Publicada en el BOE del 17-2-2025 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3117

FALLO

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

Estimar el recurso de amparo núm. 1969-2024 promovido por doña María Ángeles Rojo Setién, por vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE), con reconocimiento de tal derecho.1.º

Declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 9 de Madrid, 22 de septiembre de 2022 (procedimiento de seguridad social en materia prestacional núm. 364-2022); (ii) la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid, de 12 de mayo de 2023 (procedimiento recurso de suplicación núm. 1328-2022); y (iii) el auto de inadmisión de 13 de febrero de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo (recurso de casación en unificación de doctrina núm. 3523-2023).2.º

Retrotraer las actuaciones al momento posterior a la solicitud de 24 de noviembre de 2021, 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 3 de esta sentencia.3.º

6. Sala Primera. Sentencia 9/2025, de 13 de enero de 2025. Recurso de amparo 2016-2024. Promovido por doña Marta Pérez Martín 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 no padecer 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.

Ha sido ponente el magistrado don Juan Carlos Campo Moreno.

Publicada en el BOE del 17-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3118

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 Marta Pérez Martín, 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 resolución de 3 de junio de 2021, de la Dirección Provincial de Bizkaia del Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), que desestimó la reclamación previa dirigida a la revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor ya reconocida; la sentencia núm. 530/2021, de 21 de octubre, del Juzgado de lo Social núm. 11 de Bilbao, dictada en los autos núm. 713-2021; la sentencia núm. 1461/2022, de 12 de julio, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictada en el recurso de suplicación núm. 306-2022; y la sentencia núm. 248/2024, de 8 de febrero, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4856-2022.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado por el INSS de la resolución desestimatoria de 3 de junio de 2021 a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico 2, se dicte otra respetuosa con el derecho de la recurrente cuya vulneración ha sido declarada.3.º

7. Sala Primera. Sentencia 10/2025, de 13 de enero de 2025. Recurso de amparo 2306-2024. Promovido por doña Neus Albert Ivars 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 no padecer 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.

Ha sido ponente el magistrado don Ricardo Enríquez Sancho.

Publicada en el BOE del 17-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3119

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 Neus Albert Ivars por vulneración del derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de una hija menor en una familia monoparental.1.º

Declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 28 de abril de 2021; (ii) la sentencia núm. 444/2021, del Juzgado de lo Social núm. 9 de Valencia, de 22 de noviembre de 2021, recaída en los autos núm. 523-2021, y su auto de aclaración de 3 de diciembre de 2021; (iii) la sentencia núm. 3047/2022, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana, que desestimó el recurso de suplicación núm. 1325-2022; y (iv) el auto, de 14 de febrero de 2024, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 158-2023.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo a la resolución administrativa mencionada 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 3 de esta sentencia.3.º

8. Sala Primera. Sentencia 11/2025, de 13 de enero de 2025. Recurso de amparo 3143-2024. Promovido por doña Vanessa Quesada Macías 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. Alegada vulneración del derecho a no padecer discriminación: inadmisión del recurso de amparo extemporáneamente interpuesto.

Ha sido Ponente el Magistrado don Cándido Conde-Pumpido Tourón.

Publicada en el BOE del 17-2-2025 https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-3120

FALLO

En atención a todo lo expuesto, el Tribunal Constitucional, por la autoridad que le confiere la Constitución de la Nación española, ha decidido inadmitir el recurso de amparo formulado por doña Vanessa Quesada Macías.

9. Sala Segunda. Sentencia 17/2025, de 27 de enero de 2025. Recurso de amparo 4828-2023. Promovido por doña Vanesa Alejandra Jiménez Serrano 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.

Ha sido Ponente **don Ramón Sáez Valcárcel.**

Publicada en el BOE del día 28-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4070

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 Vanesa Alejandra Jiménez Serrano y, en su virtud:

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

Restablecerla en su derecho y, en consecuencia, declarar la nulidad de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 3 de diciembre de 2020, la sentencia de 7 de septiembre de 2021 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 3 de Logroño en los autos núm. 39-2021, la sentencia de 13 de junio de 2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de La Rioja en el recurso de suplicación núm. 191-2021, y el auto de 7 de junio 2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4279-2022, presentado contra la anterior sentencia.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 3 de diciembre de 2020 a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico único de la presente sentencia, se dicte otra respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.3.º

10. Sala Segunda. Sentencia 18/2025, de 27 de enero de 2025. Recurso de amparo 5743-2023. Promovido por doña Sandra Delgado Aguiar 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.

Ha sido Ponente **don Ramón Sáez Valcárcel.**

Publicada en el BOE del día 28-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4071

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 Sandra Delgado Aguiar y, en su virtud:

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

Restablecerla en su derecho y, en consecuencia, declarar la nulidad de la sentencia de 26 de octubre de 2021 dictada por el Juzgado de lo Social núm. 45 de Madrid en los autos núm. 612-2021; de la sentencia de 29 de septiembre de 2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 243-2022, y del auto de 5 de julio de 2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 4942-2022, presentado contra la anterior sentencia. 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, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico único de la presente sentencia, se dicte una resolución expresa respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.3.º

11. Sala Segunda. Sentencia 19/2025, de 27 de enero de 2025. Recurso de amparo 5755-2023. Promovido por doña Laura Ramírez Rodrigo 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.

Ha sido Ponente **don Ramón Sáez Valcárcel.**

Publicada en el BOE del día 28-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4072

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 Laura Ramírez Rodrigo y, en su virtud:

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

Restablecerla en su derecho y, en consecuencia, declarar la nulidad de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 21 de mayo de 2021, la sentencia de 28 de enero de 2022 dictada por el Juzgado de lo Social

núm. 30 de Madrid en los autos núm. 685-2021, la sentencia de 19 de octubre de 2022 dictada por la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid en el recurso de suplicación núm. 694-2022 y el auto de 12 de julio de 2023 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, que inadmite el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5724-2022, presentado contra la anterior sentencia.2.º

Retrotraer las actuaciones al momento previo al dictado de la resolución de 21 de mayo de 2021 a fin de que, en los términos expuestos en el último párrafo del fundamento jurídico único de la presente sentencia, se dicte otra respetuosa con el derecho fundamental vulnerado.3.º

12. Sala Segunda. Sentencia 20/2025, de 27 de enero de 2025. Recurso de amparo 612-2024. Promovido por doña María José Rubio Ávila 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.

Ha sido Ponente **doña Laura Díez Bueso.**

Publicada en el BOE del día 28-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4073

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 María José Rubio Ávila 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. 1097/2023, de 30 de noviembre (recurso de casación para unificación de doctrina núm. 3373-2022).2.º

Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de las Islas Baleares de 13 de mayo de 2022 (recurso de suplicación núm. 583-2021).3.º

13. Sala Primera. Sentencia 21/2025, de 27 de enero de 2025. Recurso de amparo 874-2024. Promovido por doña Ana Laura Bernal Remón 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.

Ha sido Ponente **doña Concepción Espejel Jorquera.**

Publicada en el BOE del día 28-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4074

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 Ana Laura Bernal Remón por vulneración del derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de una hija menor en una familia monoparental.1.º

Restablecerle en su derecho y, a tal fin, declarar la nulidad de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 1268/2023, de 21 de diciembre, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 3491-2022.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Castilla y León núm. 343/2022, de 18 de mayo, dictada en el recurso de suplicación núm. 223-2022.3.º

14. Sala Segunda. Sentencia 22/2025, de 27 de enero de 2025. Recurso de amparo 1325-2024. Promovido por doña Naroa Egurrola Solano 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.

Ha sido Ponente **doña Laura Díez Bueso.**

Publicada en el BOE del día 28-2-2025

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 Naroa Egurrola Solano 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 resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 14 de enero de 2021; de la sentencia del Juzgado de lo Social núm. 3 de San Sebastián de 18 de enero de 2022 (autos núm.139-2021); de la sentencia del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco de 4 de octubre de 2022 (recurso de suplicación núm. 903-2022) y de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo núm. 216/2024, de 30 de enero (recurso de casación para unificación de doctrina núm. 142-2023).2.º

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

15. Sala Primera. Sentencia 23/2025, de 27 de enero de 2025. Recurso de amparo 1640-2024. Promovido por doña Itziar Álvarez 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.

**Ha sido Ponente doña Concepción Espejel Jorquera.
Publicada en el BOE del día 28-2-2025**

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4076

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 Itziar Álvarez Rodríguez por vulneración del derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de un hijo menor en una familia monoparental.1.º

Declarar la nulidad de las siguientes resoluciones: (i) la sentencia núm. 267/2024, de 9 de febrero, de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, recaída en recuso de casación para la unificación de doctrina núm. 931-2023; (ii) la sentencia núm. 180/2023, de fecha 24 de enero, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictada en el recurso de suplicación núm. 1936-2022; (iii) la sentencia núm. 230/2022, de 2 de junio, del Juzgado de lo Social núm. 1 de Bilbao, dictada en los autos núm. 977-2021; y (iv) las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social que denegaron la solicitud de la recurrente de fechas 29 de julio y 12 de agosto 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 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

16. Sala Primera. Sentencia 24/2025, de 27 de enero de 2025. Recurso de amparo 2226-2024. Promovido por doña Irene Nieto Giraldo 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.

Ha sido Ponente **doña Concepción Espejel Jorquera**.
Publicada en el BOE del día 28-2-2025

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2025-4077

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 Irene Nieto Giraldo por vulneración del derecho fundamental de igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE) de un hijo menor en una familia monoparental.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. 249/2024, de 8 de febrero, dictada en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 5609-2022.2.º

Declarar la firmeza de la sentencia de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid núm. 931/2022, de 28 de octubre, dictada en el recurso de suplicación núm. 477-2022.3.º

VIII. SUMARIO DE REVISTAS DE DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. REVISTA GENERAL DE DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL (IUSTEL)

SUMARIO N° 70

FECHA EDICIÓN: FEBRERO 2025

DIRECTOR

Luis Enrique de la Villa Gil (Catedrático Emérito DTSS, Uam. Abogado).

SECRETARIO GENERAL

José Ignacio García Ninet (Catedrático Emérito DTSS, U. Barcelona).

SUMARIO

ESTUDIOS

*La evolución del arbitraje laboral hacia el arbitraje común: luces y sombras

Antonio Ojeda Avilés

*Reflexiones críticas sobre la actual evolución de la legislación laboral y el Derecho del trabajo en España

Sofía Olarte Encabo

*Últimas novedades sobre los permisos retribuidos

Jordi García Viña

*¿Menos horas, más vida? Análisis jurídico del debate que divide a España sobre la duración máxima de la jornada laboral y su impacto social

Mariola Serrano Argueso

FIRMA INVITADA (Nº 69)

*La reciente evolución del Derecho del Trabajo en Francia

Antoine Lyon-Caen

FIRMA INVITADA (Nº 70)

*Los procedimientos de control de las normas de la OIT en perspectiva

Jean-Michel Servais

*****COMENTARIOS DOCTRINALES**

***Encuesta universitaria sobre la ‘audiencia previa’ en el despido disciplinario. La sentencia de la Sala Social del Tribunal Supremo 1.250/2024, de 18 de noviembre**

BREVE ANÁLISIS DE NORMAS LEGALES RELEVANTES DE 2024

*Comentario al Real Decreto-ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158

Francisco Javier Arrieta Idiaquez

*Comentario al Real Decreto 893/2024, de 10 de septiembre, por el que se regula la protección de la seguridad y la salud en el ámbito del servicio del hogar familiar

Josune López Rodríguez

*Medidas para la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas: una primera aproximación al Real Decreto 1026/2024, de 8 de octubre

Ana M^a. Romero Burillo

*Comentario del nuevo Reglamento de extranjería aprobado por Real Decreto 1155/2024, de 19 de noviembre, de la Ley Orgánica 4/2000, de 11 de enero, sobre Derechos y libertades de los extranjeros en España y su integración social

Nieves Rabassó Rodríguez

ACTUALIDAD SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

*Actualidad social de la Unión Europea. De octubre a diciembre de 2024

Daniel Pérez del Prado

DOCTRINA CONSTITUCIONAL Y DE LOS TRIBUNALES EUROPEOS

*Doctrina constitucional española y del Tribunal de Justicia de la Unión Europea.

Pronunciamientos socio-laborales en el periodo septiembre-diciembre 2024

José Ignacio García Ninet

*Registro de la jornada de trabajo de los empleados del hogar. Comentario de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 19 de diciembre de 2024. Asunto C-531/23

José Luis Salido Banús

*La Carta Social Europea y las familias monoparentales. Comentario a la sentencia del Tribunal Constitucional 140/24, de 6 de noviembre de 2024

Pepa Burriel y Rodríguez-Diosdado

*La doctrina constitucional sobre la protección por nacimiento y cuidado del menor en las familias monoparentales

Susana Moreno Cáliz

JURISPRUDENCIA Y DOCTRINA JUDICIAL

*La audiencia previa a la efectividad de decisiones empresariales puede ser preceptiva más allá del despido disciplinario

Pilar Rivas Vallejo

*La legitimación para negociar Planes de igualdad. Comentario a la Sentencia del Tribunal Supremo 2073/2024, de 11 de abril

Montserrat Aumatell i Arnau

*¿Aplica o contradice la jurisdicción contencioso-administrativa la presunción de laboralidad y la doctrina de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en materia de plataformas digitales de reparto? A propósito de la sentencia del Juzgado Central de lo Contencioso-Administrativo nº 10 de 26 de julio de 2024

Josep Moreno Gené

CUATRO SENTENCIAS MEMORABLES DEL AÑO 2024

*¿Incapacidad permanente, compatible con el trabajo o no? Tribunal Supremo. Sala Social. Pleno. Sentencia 544/2024, de 11 de abril (Jur. 120553)

Lourdes López Cumbre

*El permiso y subsidio por razón de nacimiento y cuidado de menor en las familias monoparentales. (Comentario a la STC 150/2024, de 6 de noviembre)

Yolanda Valdeolivas García

*La incapacidad permanente total no puede ser causa automática de extinción del contrato de trabajo. ¿Cómo recibe el legislador un pronunciamiento así? Comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 18 de enero de 2024. Caso Ca Na Negreta

José M^a. Miranda Boto

*Discriminación en la fijación de la edad máxima para el acceso al empleo público. Comentario a la sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos de 26 de noviembre de 2024. Caso Ferrero Quintana contra España

Yolanda Maneiro Vázquez

LA SOLUCIÓN CONSENSUADA DE LOS CONFLICTOS LABORALES. DIÁLOGO SOCIAL

*La constante y asistemática expansión de los ADR (conciliación, mediación y arbitraje) o MASC. ¿Creando un gigante con pies de barro?

Irene Bajo García

*Efectos jurídicos sobre las personas trabajadoras de los acuerdos alcanzados en mediación entre empresa y “unidades del sector de las finanzas públicas”. La experiencia polaca

Monika Haczkowska

DOCUMENTOS E INFORMES

*El Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en España 2024

Sección Juvenil de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

MAESTROS ESPAÑOLES DEL DERECHO DEL TRABAJO

*La obra científica del profesor José Cabrera Bazán

María Rosa Quesada Segura

DERECHO COMPARADO

*Necesidad de democratizar el ejercicio del derecho de huelga y el sistema peruano de relaciones laborales. El debate del derecho de huelga en la OIT

Adolfo Ciudad Reynaud