

Crónica Internacional y Comunitaria*

YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ**

SUMARIO: 1. NORMAS Y ACTOS INTERNACIONALES EN MATERIA SOCIAL.—1.1. Convenio multilateral iberoamericano de Seguridad Social.—2. CONVENIOS BILATERALES.—2.1. Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Ecuador.—3. RELACIÓN SISTEMÁTICA DE NORMAS Y ACTOS COMUNITARIOS EN MATERIA SOCIAL.—3.1. Tratado de Lisboa.—3.2. Empleo.—3.3. Seguridad Social. —3.4. Seguridad y salud.—3.5. Permiso parental.—3.6. Inmigración.—3.7. Renta y condiciones de vida.

1. NORMAS Y ACTOS INTERNACIONALES EN MATERIA SOCIAL

1.1. Acuerdo de aplicación del Convenio multilateral iberoamericano de Seguridad Social

El 11 de septiembre de 2009 se firmó en Lisboa el Acuerdo de aplicación del Convenio multilateral iberoamericano de Seguridad Social (BOE de 8 de enero de 2011), en aplicación de lo dispuesto en el artículo 26 del citado Convenio. El Título Primero del Acuerdo, tras determinar en su primer capítulo las reglas generales y disposiciones sobre la legislación aplicable (definiciones, autoridades competentes, modelos de

documentos y formularios de enlace y reglas para la protección de datos personales, entre otros), se ocupa de las reglas sobre el desplazamiento temporal de trabajadores. Éstas se prevén tanto para quienes ejercen su actividad por cuenta ajena o dependiente (artículo 7), como para los que lo hacen por cuenta propia o no dependiente (artículo 8), al personal de misiones diplomáticas y oficinas consulares (artículo 9) y al personal enviado en misiones de cooperación (artículo 10).

El Título II contiene disposiciones sobre diferentes prestaciones, entre ellas las de invalidez, vejez y supervivencia (capítulo 1), el procedimiento para tramitar las prestaciones (capítulo 2), así como determinadas disposiciones sobre prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (capítulo 3). Entre otras, se establecen reglas generales sobre la totalización de períodos de seguro (artículo 13), de cotización o de empleo a los efectos de la aplicación del derecho a prestaciones (artículo 14), o para la determinación del grado de invalidez (artículo 15).

* Comprende la normativa desde el 1 de julio de 2009 al 30 de junio de 2010.

** Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela.



Para la tramitación de las prestaciones, el capítulo 2 regula un procedimiento específico, cuyas reglas generales recoge el artículo 16, y en el que se especifican tanto el formulario que ha de ser utilizado (artículo 19), como la autoridad encargada de tramitar las solicitudes (artículo 18). Finalmente, el capítulo 3 dispone que las prestaciones derivadas de accidentes de trabajo y enfermedad profesional se determinarán de acuerdo con la legislación del Estado Parte a la que el trabajador se hallase sujeto en la fecha de producirse el accidente o de contraerse la enfermedad.

El Título III del Convenio se ocupa de las disposiciones sobre cooperación administrativa, tales como la notificación del cambio de residencia del beneficiario (artículo 24), el reembolso de los gastos del control administrativo y médico (artículo 25), y la ayuda mutua administrativa para la recuperación de prestaciones indebidas (artículo 26), entre otras cuestiones.

En el caso de que se planteen cuestiones administrativas o de interpretación que sean necesarias para la aplicación del Convenio o de este Acuerdo, el Título IV prevé su resolución por el Comité Técnico Administrativo, siempre que dichas cuestiones le sean sometidas por las Autoridades Competentes de los Estados Parte (artículo 30). Si bien, con carácter general, las decisiones del referido Comité se adoptarán por mayoría absoluta de sus miembros (artículo 31.1), también se permite su adopción por unanimidad de sus miembros, si bien, en tales supuestos, los Estados Parte cuyos representantes en el Comité no aprueben la decisión, podrán efectuar reserva sobre la no aplicación de aquella en su territorio (artículo 31.2).

2. CONVENIOS BILATERALES

2.1. Convenio de Seguridad Social entre el Reino de España y la República del Ecuador

El 4 de diciembre de 2009 se firmó el Convenio de Seguridad Social entre el Reino de

España y la República del Ecuador (BOE de 7 de febrero de 2011), que entró en vigor el 1 de enero de 2011. Su objetivo es asegurar una mejor garantía de sus derechos a los trabajadores de cada uno de los dos Estados que ejerzan o hayan ejercido una actividad profesional en el otro.

El convenio consta de cuatro Títulos, respectivamente destinados a las Disposiciones generales, Disposiciones sobre la legislación aplicable, Disposiciones sobre las prestaciones y, en fin, las Disposiciones diversas, transitorias y finales.

El presente Convenio será de aplicación a los trabajadores y pensionistas, a los miembros de sus familias y derechohabientes en cada caso, que estén o hayan estado sujetos a la legislación española o ecuatoriana, en las siguientes materias: por parte del Ecuador, a la legislación relativa a las prestaciones contributivas del Seguro General Obligatorio a cargo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, en lo que se refiere al subsidio de maternidad; subsidio de enfermedad; seguro de invalidez, vejez y muerte que incluye pensiones de supervivencia a viudas y huérfanos; y seguros de riesgos del trabajo ante contingencias de accidentes de trabajo y enfermedad profesional; auxilio de funerales. Por parte de España, a la legislación relativa a las prestaciones contributivas del Sistema español de Seguridad Social, con excepción de los regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares, en lo que se refiere a incapacidad temporal en los casos de enfermedad común y accidente no laboral; maternidad, riesgo durante el embarazo; incapacidad permanente, jubilación y supervivencia; prestaciones económicas derivadas de accidente de trabajo, y enfermedad profesional; y, en fin, al auxilio por defunción.

Los trabajadores destinatarios de este Convenio estarán sujetos exclusivamente a la legislación de Seguridad Social del Estado en cuyo territorio ejerzan la actividad laboral, sin perjuicio de las normas particulares y



excepciones expresamente señaladas en el artículo 8.

En el Título III del Convenio se contienen las disposiciones aplicables a las siguientes prestaciones: incapacidad temporal, maternidad y riesgo durante el embarazo (capítulo 1); incapacidad permanente, jubilación y supervivencia (capítulo 2); accidente de trabajo y enfermedad profesional (capítulo 3); y auxilio por defunción o funerales (capítulo 4).

En los anexos finales se especifican las autoridades españolas que han de considerarse competentes con remisión a cada uno de los artículos en los que se contenga esta referencia. De igual modo, el anexo 4 recoge las reglas de cálculo de las pensiones a las que se refiere el artículo 13.3.

3. RELACIÓN SISTEMÁTICA DE NORMAS Y ACTOS DE LA UNIÓN EUROPEA EN MATERIA SOCIAL

3.1. Tratado de Lisboa

El 1 de diciembre de 2009 entró en vigor el Tratado de Lisboa, remodelando decisivamente el ordenamiento comunitario. Tanto es así, que la propia Comunidad Europea ha dejado de existir, siendo sucedida por la Unión Europea en todos sus poderes y competencias. Dado que el número 92 de esta *Revisita* se dedicó monográficamente al Tratado, carece de sentido ahondar nuevamente en sus contenidos.

3.2. Empleo

El 26 de marzo de 2010, al día siguiente de su publicación, entró en vigor la Decisión nº 283/2010/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de marzo de 2010, por la que se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social.

A través de esta Decisión, se establece un instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social, denominado «instrumento europeo de microfinanciación Progress» (artículo 1), cuya finalidad es proporcionar recursos de la Unión a fin de aumentar el acceso a la microfinanciación y su disponibilidad para las personas que han perdido o se encuentran en riesgo de perder su puesto de trabajo o que encuentran dificultades para acceder o reincorporarse al mercado laboral. También se beneficiarán quienes corran riesgo de exclusión social o personas vulnerables que se encuentren en una posición de desventaja en lo relativo al acceso al mercado crediticio convencional y deseen crear o seguir desarrollando su propia microempresa o convertirse en trabajadores por cuenta propia. De acuerdo con ella, la «microfinanciación» abarca las garantías, el microcrédito, el capital y el cuasicapital concedidos a personas y microempresas. A tal efecto, se definen los microcréditos como préstamos inferiores a 25.000 euros. Haciendo suya la definición ofrecida por la Recomendación 2003/361/CE de la Comisión, de 6 de mayo de 2003, sobre la definición de microempresas, pequeñas y medianas empresas, se considerarán «microempresas» a aquellas que emplean a menos de diez personas, incluidos los trabajadores por cuenta propia, y cuyo volumen de negocios anual o cuyo balance general anual no supera los dos millones de euros.

El instrumento europeo de microfinanciación – Progress se llevará a la práctica a través, según corresponda, de los siguientes tipos de acciones: garantías e instrumentos de riesgo compartido; instrumentos de patrimonio; títulos de crédito; medidas de apoyo, concretamente actividades de comunicación, supervisión, control, auditoría y evaluación directamente necesarias para la puesta en práctica eficaz y eficiente de la Decisión y para el logro de sus objetivos.

La Comisión garantiza que, en la ejecución de las acciones financiadas en el marco de la presente Decisión, se protejan los intereses



financieros de la Unión, mediante la prevención del fraude y la realización de diferentes controles, así como por la recuperación de las cantidades pagadas ilícitamente.

El 25 de marzo de 2010 se firmó la Decisión n° 284/2010/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, por la que se modifica la Decisión n° 1672/2006/CE, por la que se establece un programa comunitario para el empleo y la solidaridad social (DOUE de 7 de abril de 2010).

Su finalidad no es otra que ofrecer a los desempleados la oportunidad de un nuevo comienzo y de promover el espíritu empresarial entre algunos de los grupos más desfavorecidos de Europa, entre ellos las mujeres y los jóvenes. Con el objetivo de crear microempresas y de desarrollar la economía social, la Comisión ha propuesto un nuevo instrumento europeo de microfinanciación para el empleo y la inclusión social, en el marco de una iniciativa conjunta con instituciones financieras internacionales, especialmente el Grupo del Banco Europeo de Inversiones.

Mediante esta Decisión n° 283/2010/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, aquí comentada, se reasigna el importe de 60 millones de euros del programa comunitario para el empleo y la solidaridad social Progress, establecido en virtud de la decisión n° 1672/2006/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, para financiar este nuevo instrumento europeo de microfinanciación – Progress. A tal fin, se modifica el artículo 17, apartado 1, de la Decisión n° 1672/2006/CE y se sustituye por el texto siguiente: «1. Para el período comprendido entre el 1 de enero de 2007 y el 31 de diciembre de 2013, la dotación financiera para la ejecución de las actividades de la Unión previstas en la presente Decisión será de 683.250.000 euros».

El 7 de julio de 2009 se publicó la *Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros (2009/536/CE)*. En ella se decide que

las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros expuestas en el anexo de la Decisión 2008/618/CE del Consejo, de 15 de julio de 2008, relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros, se mantendrían para 2009 y los Estados miembros deberían tenerlas en cuenta en sus políticas de empleo.

El examen de los programas nacionales de reforma de los Estados miembros, contenido en el Informe conjunto sobre el empleo, pone de manifiesto que los Estados miembros deberían seguir haciendo todo lo posible para atender a las siguientes prioridades: atraer a más personas para que se incorporen y permanezcan en el mercado de trabajo; aumentar la oferta de mano de obra y modernizar los sistemas de protección social; mejorar la adaptabilidad de los trabajadores y las empresas e invertir más en capital humano, mejorando la educación y las capacidades. Ante la actual crisis económica, las orientaciones tendrían que servir también de herramienta para hacer frente a los problemas inmediatos del desempleo y de la exclusión social crecientes. Con tal finalidad, habrán de adoptarse de inmediato políticas de flexiguridad, para facilitar la transición del desempleo al mundo laboral, la adecuación de los desempleados a los puestos de trabajo disponibles y la mejora de las capacidades. A la luz del examen de los programas nacionales de reforma efectuado por la Comisión, habría que centrarse en su efectiva y oportuna implantación, prestando especial atención a los objetivos y a los puntos de referencia acordados, así como a la participación en ellos de los interlocutores sociales.

3.3. Seguridad Social

- *Decisión n° H1, de 12 de junio de 2009, relativa al marco para la transición de los Reglamentos (CEE) n° 1408/71 y (CEE) n° 574/72, del Consejo, a los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009, del Parla-*



mento Europeo y del Consejo, y a la aplicación de las Decisiones y Recomendaciones de la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social

Esta decisión, aplicable a partir de la fecha de entrada en vigor del Reglamento (CE) n° 987/2009, trata de fijar el marco necesario para la transición de los Reglamentos (CEE) n° 1408/71 y (CEE) n° 574/72, a los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009. Los dos primeros Reglamentos están en vigor desde el 1 de mayo de 2010, mientras que los dos segundos fueron derogados a partir de esa fecha, excepto en lo relativo a las situaciones transitorias contempladas en el artículo 90, apartado 1, del Reglamento (CE) n° 883/2004 y en el artículo 96, apartado 1, del Reglamento (CE) n° 987/2009.

En virtud del artículo 87, apartado 8, del Reglamento (CE) n° 883/2004, y del artículo 94 del Reglamento (CE) n° 987/2009, las disposiciones de dichos Reglamentos se aplicarán únicamente a las solicitudes presentadas después de su entrada en vigor, el 1 de mayo de 2010. Por el contrario, a las presentadas con anterioridad a esta fecha se les aplicará la legislación que les correspondía en el momento en que fueron presentadas.

Las Decisiones y Recomendaciones que remiten a los Reglamentos (CEE) n° 1408/71 y (CEE) n° 574/72 no se aplicarán a los casos regulados por los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009. No obstante, dichas Decisiones y Recomendaciones continuarán siendo aplicables en los casos en que los Reglamentos (CEE) n° 1408/71 y (CEE) n° 574/72 sigan en vigor y mantengan sus efectos jurídicos, en particular en los casos previstos en el artículo 90, apartado 1, párrafo segundo, del Reglamento (CE) n° 883/2004 y en el artículo 96, apartado 1, párrafo segundo, del Reglamento (CE) n° 987/2009.

Las Decisiones y las Recomendaciones que figuran en la lista de la parte A del anexo [Decisiones y Recomendaciones que remiten

a los Reglamentos (CEE) n° 1408/71 y (CEE) n° 574/72 sin continuidad respecto a los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009] no serán sustituidas por ninguna Decisión ni Recomendación en virtud de los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009.

Las Decisiones y las Recomendaciones que figuran en la lista de la parte B del anexo [Decisiones y Recomendaciones sustituidas que remiten a los Reglamentos (CEE) n° 1408/71 y (CEE) n° 574/72 y sus sucesoras en virtud de los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009] serán sustituidas por las nuevas Decisiones y Recomendaciones indicadas en virtud de los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009.

Las Decisiones que figuran en la parte C del anexo [Decisiones que remiten a los Reglamentos (CEE) n° 1408/71 y (CEE) n° 574/72] serán adaptadas por la Comisión Administrativa en el plazo más breve posible, de modo que correspondan a las disposiciones de los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009, dado que los principios de dichas Decisiones han de aplicarse igualmente en virtud de los mencionados Reglamentos.

Los documentos necesarios para la aplicación de los Reglamentos (CEE) n° 1408/71 y (CEE) n° 574/72 (a saber, los formularios E, las tarjetas sanitarias europeas y los certificados provisionales sustitutorios) expedidos por las instituciones, autoridades u otros organismos de los Estados miembros antes de la entrada en vigor de los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009 seguirán siendo válidos y las instituciones, autoridades y otros organismos de los demás Estados miembros los tendrán en cuenta incluso después de esa fecha, hasta la expiración de los mismos o hasta que sean retirados o sustituidos por los documentos expedidos o comunicados con arreglo a los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009.



• *Reglamento (CE) n° 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social.*

Es ésta, probablemente, la norma de Derecho derivado más importante del período analizado, puesto que su aprobación supone que el nuevo sistema de coordinación de los regímenes de Seguridad social pasa a ser aplicable, conforme al artículo 91 del Reglamento (CE) n° 883/2004.

El presente Reglamento sustituye al Reglamento (CEE) n° 574/72 del Consejo, de 21 de marzo de 1972, por el que se establecen las modalidades de aplicación del Reglamento (CEE) n° 1408/71, relativo a la aplicación de los regímenes de Seguridad Social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familiares que se desplacen dentro de la Comunidad.

Este Reglamento adopta las normas de aplicación del Reglamento (CE) n° 883/2004 que moderniza las normas de coordinación de los sistemas nacionales de Seguridad Social de los Estados miembros, estableciendo las medidas y los procedimientos de actuación necesarios y velando por su simplificación en beneficio de todos los interesados. La organización de una cooperación más eficaz y estrecha entre las instituciones de Seguridad Social es un factor esencial para que las personas cubiertas por el Reglamento (CE) n° 883/2004 puedan hacer uso de sus derechos en el menor plazo y en las mejores condiciones posibles. A este fin contribuye la utilización de los medios electrónicos, que permite un intercambio rápido y fiable de datos entre las instituciones de los Estados miembros, así como el tratamiento electrónico de estos datos contribuye a acelerar los procedimientos.

Los Estados miembros, sus autoridades competentes o las instituciones de Seguridad Social deben tener la posibilidad de acordar

procedimientos más ágiles y acuerdos administrativos que les resulten más eficaces y adecuados para las especificidades de sus respectivos Sistemas de Seguridad Social. Sin embargo, estos acuerdos no deben afectar a los derechos de las personas cubiertas por el Reglamento (CE) n° 883/2004.

El objetivo no es otro que lograr el mejor funcionamiento y la gestión más eficiente de los complejos procedimientos de aplicación de las normas sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social. Para ello se requiere una actualización inmediata del anexo 4, que facilite los intercambios entre las instituciones de los Estados miembros. Ello exige una cooperación estrecha entre los Estados miembros y la Comisión, y su puesta en práctica ha de realizarse con rapidez, dadas las consecuencias que tendría cualquier retraso, tanto para los ciudadanos como para las administraciones. Es necesario, por tanto, que se faculte a la Comisión para establecer y gestionar la base de datos, y garantizar que esté en funcionamiento como mínimo en la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento.

Las personas cubiertas por el presente Reglamento deben recibir de la institución competente una respuesta oportuna a sus peticiones. La respuesta debe facilitarse dentro de los plazos, si es que éstos existen, establecidos por la legislación en materia de Seguridad Social del Estado miembro en cuestión. Sería deseable que los Estados miembros en cuya legislación en materia de Seguridad Social no se encuentren previstos tales plazos consideren la posibilidad de establecerlos y, en caso necesario, los pongan en conocimiento de las personas interesadas.

A la hora de determinar la institución competente, es decir, aquella cuya legislación es aplicable o aquella a la que le corresponda abonar determinadas prestaciones, las instituciones de más de un Estado miembro deben examinar la situación objetiva de la persona asegurada y de los miembros de su familia. Para que, durante los indispensables inter-



cambios entre instituciones, la persona interesada quede protegida conviene disponer su afiliación provisional a un régimen de Seguridad Social.

Los Estados miembros deben cooperar para determinar el lugar de residencia de las personas a las que es aplicable el presente Reglamento y el Reglamento (CE) n° 883/2004 y, en caso de litigio, cada Estado miembro debe tomar en consideración todos los criterios pertinentes para resolver el asunto.

El presente Reglamento incluye medidas y procedimientos destinados a promover la movilidad de los trabajadores y los desempleados. Dichas medidas y procedimientos son el resultado de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, de las decisiones de la Comisión Administrativa y de más de 30 años de experiencia en la aplicación de la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social en el marco de las libertades fundamentales consagradas en el Tratado. Así sucede que un trabajador fronterizo en situación de desempleo total puede ponerse a disposición de los servicios de empleo tanto de su país de residencia como del último Estado miembro en el que haya trabajado. No obstante, solo tendrá derecho a recibir prestaciones del Estado miembro en el que reside. Se precisan determinadas normas y procedimientos específicos para definir la legislación aplicable para el cómputo de los períodos en los distintos Estados miembros en los que la persona asegurada se haya ocupado de la educación de los hijos.

Determinados procedimientos también deben reflejar la necesidad de un reparto equilibrado de las cargas entre los Estados miembros. En particular, en el seguro de enfermedad, esos procedimientos deben tener en cuenta la situación, por una parte, de los Estados miembros que sufragan los costes de acogida de las personas aseguradas poniendo a su disposición su sistema sanitario y, por otra, de los Estados miembros cuyas instituciones sufren la carga financiera de las

prestaciones en especie percibidas por sus asegurados en un Estado miembro distinto de aquel en el que residen.

Dentro del marco específico del Reglamento (CE) n° 883/2004, es preciso aclarar las condiciones de cobertura de los gastos derivados de las prestaciones de enfermedad en especie que consistan en un «tratamiento programado», es decir, la asistencia que una persona va a buscar a otro Estado miembro distinto de aquel en el que está asegurada o tiene su residencia. Deben establecerse obligaciones para la persona asegurada en lo relativo a la solicitud de autorización previa, así como obligaciones para la institución en relación con el paciente en lo que respecta a las condiciones de autorización. También conviene precisar las consecuencias para la cobertura financiera de la asistencia recibida en otro Estado miembro al amparo de una autorización.

El presente Reglamento, y en especial las disposiciones relativas a la estancia fuera del Estado miembro competente y al correspondiente tratamiento programado, no deben impedir la aplicación de disposiciones nacionales más favorables, en particular en materia de reembolso de los gastos que se hubieran realizado en otro Estado miembro.

Para preservar la confianza en los intercambios y para que los Sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros cumplan con su obligación de realizar una gestión correcta, es esencial reforzar los procedimientos de pago de los créditos en materia de las prestaciones de enfermedad y desempleo que permitan una recuperación más eficaz y un mejor funcionamiento de las normas de coordinación. El cobro efectivo es también un medio para prevenir y combatir abusos y fraudes y una manera de garantizar la viabilidad de los regímenes de Seguridad Social. Ello implica la adopción de nuevos procedimientos que tomen como base algunas de las disposiciones en vigor de la Directiva 2008/55/CE del Consejo, de 26 de mayo de 2008, sobre la asistencia



mutua en materia de cobro de los créditos correspondientes a determinadas exacciones, derechos, impuestos y otras medidas. Estos nuevos procedimientos en materia de cobro deben ser revisados, teniendo en cuenta la experiencia obtenida tras cinco años de aplicación de la citada Directiva y, si fuera necesario, ser adaptados, especialmente para asegurarse de que son totalmente viables.

A los efectos de las disposiciones sobre asistencia mutua en materia de restitución de prestaciones otorgadas indebidamente, recuperación de pagos y cotizaciones provisionales, compensación y asistencia en materia de cobro, la competencia del Estado miembro requerido debe limitarse a las acciones relativas a las medidas de ejecución. Para cualquier otra acción, la competencia corresponde al Estado miembro requirente. Reténgase que las medidas de ejecución adoptadas en el Estado miembro requerido no implican el reconocimiento por dicho Estado miembro de la realidad del crédito o de su fundamento.

La información de los interesados sobre sus derechos y obligaciones se convierte en un elemento esencial en una relación de confianza entre las autoridades competentes y las instituciones de los Estados miembros. La información debe incluir instrucciones sobre los procedimientos administrativos. Y los interesados pueden incluir, dependiendo de la situación, a las personas aseguradas, sus familias o sus supérstites u otras personas.

Es obvio que el objetivo del presente Reglamento, a saber, la adopción de medidas de coordinación que garanticen el ejercicio efectivo de la libre circulación de las personas, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros y que, dadas sus dimensiones y efectos, puede lograrse mejor a nivel comunitario, la Comunidad puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad consagrado en el artículo 5 del Tratado.

• *Reglamento (CE) n° 988/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se modifica el Reglamento (CE) n° 883/2004, sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, y se determina el contenido de sus anexos.*

El Reglamento (CE) n° 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, dispone que el contenido de sus anexos II, X y XI ha de determinarse antes de su fecha de aplicación. Con la aprobación del Reglamento (CE) n° 987/2009, dicha fecha quedó fijada el 1 de mayo de 2010.

A tal fin, se adaptan los anexos I, III, IV, VI, VII, VIII y IX del Reglamento (CE) n° 883/2004 para tener en cuenta tanto las necesidades de los Estados miembros que han ingresado en la Unión Europea después de la adopción del Reglamento, como la reciente evolución experimentada en otros Estados miembros.

El artículo 56, apartado 1 y el artículo 83 del Reglamento (CE) n° 883/2004 disponen que el anexo XI de ese Reglamento contenga disposiciones especiales relativas a la aplicación de la legislación de determinados Estados miembros. El propósito del anexo XI es tener en cuenta las particularidades de los diversos Sistemas de Seguridad Social de los Estados miembros a fin de facilitar la aplicación de las normas de coordinación.

El objetivo del Reglamento (CE) n° 883/2004 es coordinar una legislación de Seguridad Social cuyos únicos responsables son los Estados miembros.

El artículo 28 de dicho Reglamento se modifica para aclarar y ampliar su ámbito de aplicación y para asegurar que los miembros de la familia de los antiguos trabajadores fronterizos también puedan acogerse, después de la jubilación del asegurado, a la posibilidad de continuar un tratamiento médico en el país donde aquel ejerció su actividad. Lo



anterior a menos que el Estado miembro en el que el trabajador fronterizo ejerció su actividad en último lugar figure en la lista del anexo III.

De ahí el interés en evaluar la importancia, la frecuencia, la escala y los costes relativos a la restricción de derechos a las prestaciones en especie que conlleva el anexo III del Reglamento (CE) n° 883/2004, para aquellos Estados miembros que sigan figurando en la lista de dicho anexo cuatro años después de la fecha de aplicación del citado Reglamento.

Para facilitar el uso del Reglamento (CE) n° 883/2004 a los ciudadanos que pidan información o hagan reclamaciones a las instituciones de los Estados miembros, las referencias a la legislación de los Estados miembros deben presentarse en la lengua original, cuando proceda, para evitar posibles malos entendidos.

3.4. Seguridad y salud

- *Directiva 2009/104/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de los equipos de trabajo.*

La presente es la segunda Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la 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. Por ello, las disposiciones de la Directiva 89/391/CEE se aplicarán plenamente a la utilización por los trabajadores de los equipos de trabajo en el trabajo, sin perjuicio de las disposiciones más rigurosas o específicas contenidas en la presente Directiva.

La presente Directiva constituye un elemento concreto en el marco de la realización

de la dimensión social del mercado interior. La mejora de la seguridad, de la higiene y de la salud de los trabajadores en el trabajo constituye un objetivo que no puede subordinarse a consideraciones de carácter puramente económico. Los trabajos en altura pueden exponer a los trabajadores a riesgos particularmente importantes para su seguridad y su salud, en particular a riesgos de caídas de altura y a otros accidentes de trabajo graves, que representan un alto porcentaje del número de siniestros, y en particular de los accidentes mortales.

Tras ofrecer una definición de «equipo de trabajo» y «utilización de un equipo de trabajo» (artículo 2), la Directiva 2009/104/CE dispone que el empresario tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias con el fin de que los equipos de trabajo puestos a disposición de los trabajadores en la empresa o en el establecimiento sean adecuados para el trabajo que deba realizarse y estén convenientemente adaptados a tal efecto, de forma que garanticen la seguridad y la salud de los trabajadores al utilizar dichos equipos de trabajo. Asimismo, Cuando elija los equipos del trabajo que piensa utilizar, el empresario tomará en consideración las condiciones y las características específicas de trabajo y los riesgos existentes en la empresa o en el establecimiento, en particular en los puestos de trabajo, para la seguridad y la salud de los trabajadores, o los riesgos que serían susceptibles de añadirse por la utilización de los equipos de trabajo en cuestión. Además, cuando no sea posible garantizar de este modo totalmente la seguridad y la salud de los trabajadores durante la utilización de los equipos de trabajo, el empresario tomará las medidas adecuadas para reducir los riesgos al mínimo (artículo 3).

Con objeto de garantizar la correcta instalación y el buen funcionamiento de estos equipos de trabajo (artículo 5.1), el empresario se preocupará de someter a una comprobación inicial (tras su instalación y antes de su puesta en marcha por primera vez), así como los



equipos de trabajo cuya seguridad depende de las condiciones de instalación y a una comprobación después de cada montaje en un nuevo lugar o en un nuevo emplazamiento. Estas comprobaciones habrán de ser efectuadas por personal competente, con arreglo a las legislaciones o prácticas nacionales.

Además, el empresario habrá de informar a los trabajadores de los aspectos específicamente relacionados en el artículo 6 de la Directiva, así como tomar las medidas necesarias para la formación adecuada de aquéllos (artículo 7).

- *Directiva 2009/148/CE, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de noviembre de 2009, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al amianto durante el trabajo.*

Un alto número de trabajadores realizan su actividad expuestos al riesgo potencial que para su salud representa el amianto. Es éste un agente especialmente peligroso, que puede causar enfermedades graves y que está presente en gran número de situaciones en el trabajo. La crocidolita está considerada como un tipo de amianto particularmente peligroso. La presente Directiva incluye prescripciones mínimas que serán revisadas basándose en la experiencia adquirida y en la evolución de la técnica en esta materia. La prohibición de proyectar amianto por atomización no basta para impedir la liberación de fibras de amianto en la atmósfera. Deben prohibirse asimismo las actividades que exponen a los trabajadores a las fibras de amianto en la extracción de éste, la fabricación y la transformación de productos de amianto o la fabricación y transformación de productos que contienen fibras de amianto añadidas deliberadamente, habida cuenta de su elevado nivel de exposición elevado y la dificultad para prevenirlo.

La presente Directiva tiene por objeto la protección de los trabajadores contra los riesgos que para su salud se deriven o puedan

derivarse de una exposición al amianto durante su trabajo, así como la prevención frente a tales riesgos. Así pues, entre otras medidas, debe establecerse el valor límite de exposición para toda actividad que pueda presentar un riesgo de exposición a polvo procedente de amianto o de materiales que lo contengan, dicho riesgo debe evaluarse de forma que se determine la naturaleza y el grado de exposición de los trabajadores a polvo procedente de amianto o de materiales que lo contengan (artículo 2). También se prohíbe la proyección de amianto por atomización y toda actividad que implique la incorporación de materiales de aislamiento o de insonorización de baja densidad que contengan amianto (artículo 5).

3.5. Permiso parental

- *Directiva 2010/18/UE del Consejo, de 8 de marzo de 2010, por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por Business Europe, la UEAPME, el CEEP y la CES, y se deroga la Directiva 96/34/CE.*

En esta Directiva se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado el 18 de junio de 2009 por las organizaciones europeas de interlocutores sociales intersectoriales (*Business Europe*, UEAPME, CEEP y CES), que figura en su anexo. En el curso de sus negociaciones, los interlocutores sociales europeos reexaminaron completamente el Acuerdo marco de 1995 sobre el permiso parental. Por lo tanto, en lugar de limitarse a su modificación, se deroga la Directiva 96/34/CE y se sustituye por una nueva Directiva.

El artículo 153 TFUE ampara que la Unión apoye y complete la acción de los Estados miembros, entre otros en el ámbito de la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo. Entre otros, esta Directiva tiene por objeto la mejora de la



conciliación de la vida profesional, privada y familiar para los trabajadores con hijos y la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo en toda la Unión. Pero estos objetivos no pueden ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, por el contrario, pueden lograrse mejor a nivel de la Unión.

Los interlocutores sociales se encuentran en la situación idónea para hallar soluciones que respondan a las necesidades de los empresarios y los trabajadores y, por tanto, van a desempeñar un papel especial en la puesta en marcha, aplicación, supervisión y evaluación de este Acuerdo, en el contexto más amplio de otras medidas encaminadas a mejorar la conciliación de las responsabilidades profesionales y familiares y a promover la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres. De este modo, el Acuerdo marco enuncia requisitos mínimos y disposiciones sobre el permiso parental, considerado distinto del permiso de maternidad, y sobre las ausencias del trabajo por motivos de fuerza mayor, y se remite a los Estados miembros o a los interlocutores sociales para la adopción de sus condiciones de acceso y modalidades de aplicación, con el fin de tener en cuenta la situación de cada Estado miembro. También se tienen en cuenta las necesidades especiales de quienes tienen hijos con discapacidad o con enfermedad prolongada.

El propósito de los permisos parentales es, en principio, respaldar a los trabajadores con hijos durante un período específico de tiempo, para mantener y promover su presencia continua en el mercado de trabajo. Por tanto hay que prestar más atención a mantener el contacto con el empleador durante el permiso o tomar medidas de cara a su regreso al trabajo. Los interlocutores sociales acuerdan que se dé carácter intransferible a parte del permiso, dado que, por experiencia previa se ha comprobado que su intransferibilidad absoluta puede servir de incentivo positivo para que lo utilicen los padres.

Al aplicar el presente Acuerdo los Estados miembros también deberían, si resulta apropiado por las condiciones nacionales y la situación presupuestaria, considerar el mantenimiento, sin modificaciones, de los derechos a las prestaciones de la Seguridad Social que procedan durante la duración mínima del permiso parental, así como la importancia de los ingresos entre otros factores que influyen en la utilización de este permiso. La experiencia de los Estados miembros ha mostrado que el nivel de ingresos durante el permiso parental es un factor que influye en la utilización de este permiso por los progenitores, y especialmente por los padres. Asimismo, el acceso a modalidades de trabajo flexible hace más fácil que los progenitores combinen el trabajo y las responsabilidades parentales, y facilita la reintegración laboral, especialmente después de volver de un permiso parental.

El presente Acuerdo establece disposiciones mínimas para facilitar la conciliación de las responsabilidades familiares y profesionales a los trabajadores con hijos, teniendo en cuenta la diversidad cada vez mayor de las estructuras familiares y respetando al mismo tiempo la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

Se aplica a todos los trabajadores, tanto hombres como mujeres, que tengan un contrato de trabajo o una relación laboral definida por la legislación, los convenios colectivos o los usos vigentes en cada Estado miembro. Los Estados miembros o los interlocutores sociales no podrán excluir del ámbito de aplicación del presente Acuerdo a trabajadores, contratos de trabajo o relaciones laborales únicamente por el hecho de que se trate de trabajadores a tiempo parcial, de trabajadores con contrato de duración determinada o de personas que tienen un contrato de trabajo o una relación laboral con una empresa de trabajo temporal.

En virtud del presente Acuerdo, se concede un derecho individual de permiso parental a los trabajadores, hombres o mujeres, por



motivo de nacimiento o adopción de un hijo, para poder cuidarlo hasta una edad determinada, que puede ser de hasta ocho años y que deberán definir los Estados miembros o los interlocutores sociales. El permiso tendrá una duración mínima de cuatro meses y, a fin de promover la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato entre hombres y mujeres, debe, en principio, concederse con carácter intransferible. Para fomentar un uso más igualitario del permiso por ambos progenitores, al menos uno de los cuatro meses será intransferible. Las modalidades de aplicación del período intransferible se establecerán a nivel nacional por ley o convenios colectivos que tengan en cuenta las disposiciones sobre permisos vigentes en los Estados miembros.

Las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental se definirán por ley o convenio colectivo en los Estados miembros con arreglo a las disposiciones mínimas contenidas en este Acuerdo. En particular, los Estados miembros o los interlocutores sociales podrán: a) decidir si se concede el permiso parental a tiempo completo o parcial, de manera fragmentada o conforme a un sistema de crédito de tiempo, teniendo en cuenta las necesidades tanto de los empresarios como de los trabajadores; b) subordinar el derecho al permiso parental a un período de trabajo o a una antigüedad, que no podrá ser superior a un año; al hacer uso de esta disposición, los Estados miembros o los interlocutores sociales velarán por que, en el caso de contratos sucesivos de duración determinada con el mismo empleador conforme a la definición de la Directiva 1999/70/CE del Consejo, sobre el trabajo de duración determinada, la suma de estos contratos se tenga en cuenta a la hora de calcular la antigüedad necesaria; c) definir las circunstancias en que se permite que un empleador, previa consulta conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, posponga la concesión del permiso parental por razones justificables relacionadas con el funcionamiento de la organización; d) autorizar acuerdos particu-

lares para responder a las necesidades de funcionamiento y organización de las pequeñas empresas.

Los Estados miembros o los interlocutores sociales deben fijar los períodos de preaviso que debe dar al empleador el trabajador que ejerza su derecho a permiso parental, precisando el inicio y el final del período del permiso, considerando los intereses de los trabajadores y de los empresarios al especificar la extensión de tales períodos de preaviso.

Los Estados miembros o los interlocutores sociales deben evaluar la necesidad de ajustar las condiciones de acceso y las normas de aplicación del permiso parental a las necesidades de quienes tienen hijos con una discapacidad o una enfermedad de larga duración. Además, también evaluarán la necesidad de medidas suplementarias para abordar las necesidades específicas de los padres y madres adoptivos.

Al final del permiso parental el trabajador tendrá derecho a ocupar su mismo puesto de trabajo o, en caso de imposibilidad, un trabajo equivalente o similar conforme a su contrato de trabajo o a su relación laboral. Los derechos adquiridos o en curso de adquisición por el trabajador en la fecha de inicio del permiso parental se mantendrán sin modificaciones hasta el final del permiso parental, a cuyo término se aplicarán dichos derechos, incluidos los cambios derivados de la legislación, de los convenios colectivos o de los usos nacionales.

También habrán de definir el régimen del contrato de trabajo o de la relación laboral para el período de permiso parental. Con el fin de garantizar que los trabajadores puedan ejercer su derecho al permiso parental, los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para proteger a los trabajadores contra un trato menos favorable o el despido por haber solicitado o tomado un permiso parental, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.



Todas las cuestiones de Seguridad Social relacionadas con el presente Acuerdo habrán de ser examinadas y determinadas por los Estados miembros o los interlocutores sociales de conformidad con la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta la importancia de la continuidad de los derechos a las prestaciones de Seguridad Social de los distintos regímenes, en particular la asistencia sanitaria. Asimismo, todas las cuestiones vinculadas a los ingresos en relación con el presente Acuerdo serán consideradas y establecidas por los Estados miembros o los interlocutores sociales con arreglo a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, teniendo en cuenta el papel que desempeñan los ingresos –entre otros factores– en la utilización del permiso parental.

Para promover una mejor conciliación, los Estados miembros o los interlocutores sociales tomarán las medidas necesarias para velar por que los trabajadores, al reincorporarse del permiso parental, puedan pedir cambios en sus horarios o regímenes de trabajo durante un período determinado de tiempo. Los empresarios tomarán en consideración tales peticiones y las atenderán, teniendo en cuenta tanto sus propias necesidades como las de los trabajadores.

Para facilitar el regreso al trabajo tras el permiso parental, se anima a los trabajadores y empresarios a mantenerse en contacto durante el período de permiso, y a tomar disposiciones para definir medidas adecuadas para la reintegración, que las partes afectadas habrán de decidir teniendo en cuenta la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales.

Los Estados miembros o los interlocutores sociales adoptarán las medidas necesarias para autorizar a los trabajadores a ausentarse del trabajo, conforme a la legislación, los convenios colectivos o los usos nacionales, por motivos de fuerza mayor vinculados a asuntos familiares urgentes en caso de enferme-

dad o accidente que hagan indispensable la presencia inmediata del trabajador. Podrán precisar las condiciones de acceso y las modalidades de aplicación de la cláusula 7.1 y limitar dicho derecho a una duración determinada por año o por caso.

Todo lo anterior ha de entenderse sin perjuicio de que los Estados miembros mantengan o introduzcan disposiciones más favorables que las establecidas en el presente Acuerdo.

3.6. Inmigración

- *Directiva 2009/52/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de junio de 2009, por la que se establecen normas mínimas sobre las sanciones y medidas aplicables a los empleadores de nacionales de terceros países en situación irregular.*

Esta norma pretende reforzar la cooperación entre los Estados miembros en el ámbito de la lucha contra la inmigración clandestina y, en particular, la intensificación de las medidas contra el empleo ilegal en los Estados miembros y la Unión Europea.

La presente Directiva establece unas normas mínimas, por lo que los Estados miembros quedan libres de adoptar o mantener sanciones y medidas más estrictas e imponer obligaciones más rígidas para los empleadores. Tales medidas deben centrarse en la prohibición general del empleo de nacionales de terceros países que no tengan derecho a residir en la Unión Europea, y en la imposición de sanciones a los empleadores que no la respeten. No obstante, estas disposiciones no deben aplicarse a los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro, con independencia de que tengan o no permiso para trabajar en su territorio. Tampoco debe aplicarse a las personas que gozan del derecho de libre circulación en la Comunidad, o a los nacionales de terceros países que se encuentren en una situación al amparo del



Derecho comunitario, como aquellos que estén trabajando legalmente en un Estado miembro y sean destinados por un contratista a otro Estado miembro en el marco de una prestación de servicios.

Únicamente para los fines de esta Directiva, se definen determinados términos, como «empresa» o «empleador».

Con objeto de que los Estados miembros puedan, en particular, detectar la existencia de documentos falsificados, los empleadores deben tener asimismo la obligación de comunicar a las autoridades competentes la contratación de nacionales de terceros países.

Los empleadores que hayan cumplido las obligaciones establecidas en la presente Directiva no deben ser considerados responsables de haber contratado a nacionales de terceros países en situación irregular, en particular si la autoridad competente descubre posteriormente que la documentación presentada por un trabajador es falsa o se ha empleado de forma ilícita, a menos que el empleador supiera que el documento era falso.

Para facilitar el cumplimiento de sus obligaciones por parte de los empleadores, los Estados miembros deben esforzarse en la mayor medida posible para tramitar las solicitudes de renovación de los permisos de residencia en tiempo útil.

Los Estados miembros deben establecer sanciones adecuadas para hacer cumplir la prohibición general y prevenir las infracciones. Tales medidas deben incluir sanciones financieras y contribuciones a los gastos de repatriación de los nacionales de terceros países en situación irregular, junto con la posibilidad de reducir las sanciones financieras cuando los empleadores sean personas físicas y el empleo se circunscriba al ámbito particular.

Debe exigirse al empleador en todos los casos el abono a los nacionales de terceros paí-

ses de la remuneración pendiente por el trabajo efectuado y el pago de las cotizaciones sociales e impuestos debidos. Si no puede determinarse el nivel de remuneración, se debe presumir que es al menos el salario previsto en la legislación aplicable sobre el salario mínimo, los convenios colectivos o la práctica establecida del sector de actividad de que se trate. El empleador debe abonar, también, si procede, los costes resultantes del envío de la remuneración pendiente al país al que ha retornado o ha sido devuelto el nacional de un tercer país empleado ilegalmente. En caso de que el empleador no abone los atrasos, los Estados miembros no deben estar obligados a cumplir con esta obligación en lugar del empleador.

El nacional de un tercer país empleado ilegalmente no podrá adquirir un derecho de entrada, estancia y acceso al mercado laboral derivado de su relación laboral ilegal ni del pago de salarios o atrasos, contribuciones a la Seguridad Social o impuestos por parte del empleador o de una persona jurídica que deba pagarles en lugar del empleador. Los Estados miembros deben asegurar que se presenten o puedan presentarse reclamaciones y que existan mecanismos para garantizar que los importes recuperados de las remuneraciones pendientes puedan ser abonados a los nacionales de terceros países a quienes corresponda. Los Estados miembros no deben estar obligados a hacer intervenir en dichos mecanismos a sus misiones o representaciones en los terceros países. Los Estados miembros, en el contexto del establecimiento de mecanismos eficaces para facilitar las denuncias y si no está ya previsto por la legislación nacional, deben considerar la posibilidad y el valor añadido de permitir que una autoridad competente inicie un procedimiento contra un empleador con el fin de reclamar la remuneración pendiente.

Los Estados miembros deben además establecer una presunción de duración de la relación de trabajo de al menos tres meses, de modo que la carga de la prueba recaiga en el empleador por lo que respecta al menos a un



determinado período. El trabajador, entre otros, también debe tener la oportunidad de probar la existencia y duración de la relación de trabajo.

Los Estados miembros deben contemplar la posibilidad de aplicar otras sanciones a los empleadores, como la exclusión del derecho a recibir todas o alguna de las prestaciones, ayudas o subvenciones públicas, entre otras, las subvenciones agrícolas, la exclusión de las licitaciones públicas y la devolución de todas o alguna de las prestaciones, ayudas o subvenciones públicas ya concedidas, incluidos los fondos de la UE administrados por los Estados miembros. Los Estados miembros deben poder decidir no imponer ulteriores sanciones a los empleadores cuando estos sean personas físicas y el trabajo se circunscriba al ámbito particular.

Habida cuenta del frecuente recurso a la subcontratación en algunos de los sectores afectados, es preciso velar por que al menos el contratista del que el empleador sea subcontratista directo pueda ser considerado responsable solidario o subsidiario del empleador frente a las sanciones financieras. En determinados casos, otros contratistas pueden ser responsables de pagar las sanciones financieras junto con o en lugar de un empleador de nacionales de terceros países que se encuentren en situación irregular.

Los atrasos que han de ser cubiertos en virtud de las disposiciones sobre responsabilidad de la presente Directiva, deben incluir también las contribuciones a los fondos nacionales de pago por vacaciones y a los fondos sociales regulados por la ley o por convenios colectivos.

Con objeto de garantizar un grado de ejecución satisfactorio de la presente Directiva y de reducir en la mayor medida posible divergencias significativas al respecto entre los Estados miembros, estos deben garantizar que se lleven a cabo en su territorio inspecciones eficaces y suficientes y deben comunicar a

la Comisión los datos de las inspecciones que realicen.

3.7. Renta y condiciones de vida

- *Reglamento (UE) n° 481/2010 de la Comisión, de 1 de junio de 2010, por el que se aplica el Reglamento (CE) n° 1177/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, relativo a las estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida (EU-SILC) en lo referente a la lista de 2011 de variables objetivo secundarias relacionadas con la transmisión intergeneracional de desventajas.*

El Reglamento (CE) n° 1177/2003 estableció un marco común para la elaboración sistemática de estadísticas comunitarias sobre la renta y las condiciones de vida, que incluyen datos transversales y longitudinales comparables y actualizados sobre la renta y sobre el nivel y la composición de la pobreza y la exclusión social tanto a escala nacional como de la Unión Europea.

Con arreglo al artículo 15, apartado 2, letra f), del Reglamento (CE) n° 1177/2003, deben adoptarse medidas de aplicación necesarias con respecto a la lista de áreas y variables objetivo secundarias que han de incluirse cada año en el componente transversal de la EU-SILC. Ha de definirse la lista de variables objetivo secundarias que ha de incorporarse en el módulo de transmisión intergeneracional de desventajas correspondiente al año 2011. Asimismo, se han de incluir los códigos y definiciones de las variables.

A estos efectos, el citado Reglamento dispone que serán de aplicación la unidad, el método de recogida de datos, el periodo de referencia y las definiciones siguientes:

1. Unidad: «Se proporcionará la información correspondiente a todos los miembros actuales del hogar o, en su caso, la correspondiente a todos los encuestados seleccionados de más de 24 años de edad y menos de 60».



2. Método de recogida de datos: «Dado el tipo de información que ha de recogerse, solo están permitidas las entrevistas personales o la información extraída de registros. Las entrevistas a una persona en representación de otra temporalmente ausente o en situación de incapacidad están permitidas excepcionalmente».

3. Periodo de referencia: «El periodo de referencia se referirá a aquel en que el encuestado tenía aproximadamente catorce años».

4. Definiciones: a) Padre: «la persona que el encuestado considerara que era su padre cuando tenía aproximadamente catorce años. En general, el padre es el padre biológico, pero si el encuestado considera que el padre durante el periodo de referencia era otra persona, las respuestas han de referirse a esa persona, incluso si el padre biológico está vivo y se sabe quién es». b) Madre: «la persona que el encuestado considerara que era su madre cuando tenía aproximadamente catorce años. En general, la madre es la madre biológica, pero si el encuestado considera que la madre durante el periodo de referencia era otra persona, las respuestas han de referirse a esa persona, incluso si la madre biológica está viva y se sabe quién es». c) Hogar: «el hogar en el que el encuestado viviera cuando tenía aproximadamente catorce años. Si los padres del encuestado estaban divorciados y compartían la custodia (un 50 % del tiempo con el padre y otro 50 % del tiempo con la madre), el encuestado ha de elegir su hogar bien de manera objetiva, teniendo en cuenta su dirección principal cuando tenía aproximadamente catorce años (es decir, la que figuraba en el padrón, en el DNI o en el pasaporte), bien de manera subjetiva, teniendo en cuenta dónde se sentía más en casa cuando tenía aproximadamente catorce años».

• *Directiva 2009/5/CE de la Comisión, de 30 de enero de 2009, por la que se modifica el anexo III de la Directiva 2006/22/CE del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las condiciones mínimas para la aplicación de*

los Reglamentos del Consejo (CEE) n° 3820/85 y (CEE) n° 3821/85 en lo que respecta a la legislación social relativa a las actividades de transporte por carretera, la cual entró en vigor veintiún días después de su publicación.

Orientar en materia de clasificación de las infracciones es un paso importante para la seguridad jurídica de las empresas y para hacer posible una competencia más equitativa entre ellas. Además, se considera conveniente disponer de una clasificación armonizada de infracciones como base común para los sistemas de clasificación de riesgos que los Estados miembros deben implantar según el artículo 9, apartado 1, de la Directiva 2006/22/CE. Armonizando las categorías se facilitará la inclusión de las infracciones cometidas por conductores o por empresas en aquellos Estados miembros distintos del de establecimiento. Como norma general, procede clasificar las infracciones en función de su gravedad y de sus posibles consecuencias para la seguridad vial, así como de la capacidad para controlar el cumplimiento de la legislación por parte del conductor y de la empresa. Las medidas previstas en la presente Directiva se ajustan al dictamen del Comité creado por el artículo 18, apartado 1, del Reglamento (CEE) n° 3821/85.

El anexo III de la Directiva 2006/22/CE se sustituye por el de la presente Directiva, que recoge un cuadro de infracciones directrices sobre una escala común de infracciones de los Reglamentos (CE) n° 561/2006 y (CEE) n° 3821/85, divididas en las siguientes categorías en función de su gravedad. En relación con el primero de los citados reglamentos, se dividen las infracciones según se trate de tripulación, tiempos de conducción, pausas, períodos de descanso, y tipos de remuneración. En cuanto al segundo de los reglamentos citados, se estructuran dichas infracciones en los siguientes grupos: instalación de aparato de control; uso de aparato de control, tarjeta de conductor y hoja de registro, información consignada, presentación de información, frau-



de, avería y, en fin, consignación manual en hojas de impresión.

- *Reglamento (CE) n° 1022/2009 de la Comisión, de 29 de octubre de 2009, por el que se modifican los Reglamentos (CE) n° 1738/2005, (CE) n° 698/2006 y (CE) n° 377/2008, en lo que respecta a la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO).*

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) ha revisado la versión de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones utilizada hasta ahora (CIUO-88), con la finalidad de elaborar una clasificación más eficaz, que pueda ser utilizada por los países en la próxima ronda del censo demográfico y por los servicios nacionales de empleo, o para otras aplicaciones orientadas al cliente. Con objeto de garantizar la comparabilidad de los datos sobre ocupaciones en los Estados miembros de la UE y en el resto del mundo, es necesario utilizar la versión revisada de la clasificación (CIUO-08) en las principales encuestas del Sistema Estadístico Europeo que recoja información relativa a las ocupaciones antes de la próxima ronda del censo demográfico en 2011.

El establecimiento de una Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones revisada hace necesario modificar, en particular, las referencias a CIUO-88 y a la versión europea de la mencionada clasificación, CIUO-88 (COM). Por tanto, procede modificar los Reglamentos (CE) n° 1738/2005, (CE) n° 698/2006 y (CE) n° 377/2008. Se considera conveniente que, en la medida de lo posible, el primer año de referencia para la transmisión de datos de CIUO-08 sea el mismo para todos los ámbitos estadísticos afectados. Ya que en 2011 tendrá lugar la próxima ronda del Censo, se recomienda utilizar 2011 como primer año de referencia para la transmisión de datos sobre ocupaciones con arreglo a CIUO-08. Como única excepción a lo anterior se señala la encuesta sobre la estructura de los salarios, que se lleva a cabo cada cuatro años y se aplicó en 2010.

Este reglamento acuerda, pues, sustituir «CIUO-88 (COM)» por «CIUO-08» en las siguientes normas: a) En el Reglamento (CE) n°1738/2005, en todo el texto y en los anexos I, II y III (artículo 1). b) En el Reglamento (CE) n° 698/2006, en todo el texto y en el anexo (artículo 2). c) En el Reglamento (CE) n° 377/2008, en todo el texto y en el anexo (artículo 3).

- *Recomendación de la Comisión de 29 de octubre de 2009, relativa al uso de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-08).*

La Organización Internacional del Trabajo ha revisado la versión anterior de la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (CIUO-88), con objeto de poner a disposición de los países una clasificación para su uso en la próxima ronda de censos de población, en los servicios nacionales de empleo y en otras aplicaciones destinadas al público. Para garantizar la comparabilidad entre los datos sobre ocupaciones procedentes de los Estados miembros y del resto del mundo es importante adoptar esta clasificación revisada (CIUO-08) en las principales encuestas del Sistema Estadístico Europeo que recogen datos sobre las ocupaciones antes de la próxima ronda de censos de población, prevista para 2011. La clasificación CIUO-08 es más detallada que la versión europea de CIUO-88, para determinadas ocupaciones con una elevada participación de mujeres. Los datos sobre ocupaciones se utilizan para calcular los indicadores sobre segregación por sexos usados para el seguimiento de la Estrategia Europea de Empleo (orientación n° 18: «Promover un enfoque del trabajo basado en el ciclo de vida», y orientación n° 22: «Asegurar una evolución de los costes laborales y establecer mecanismos de fijación de salarios que favorezcan el empleo»). Por lo tanto, es esencial disponer de una clasificación uniforme que permita producir datos comparables sobre las ocupaciones. Los datos sobre ocupaciones también se han utilizado para medir el progreso en la representación equilibrada de



hombres y mujeres en los puestos con poder decisorio, analizando su respectiva presencia entre el personal directivo conforme a CIUO-88. En el marco de la Resolución del Consejo, de 15 de noviembre de 2007, relativa a nuevas cualificaciones para nuevos empleos, la ocupación va a ser importante para evaluar las necesidades y deficiencias de cualificaciones en el mercado de trabajo europeo, y será esencial aplicar una metodología armonizada en relación con las ocupaciones. La clasificación CIUO-08 pone más énfasis en las ocupaciones relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación.

De acuerdo con esta Recomendación, los Estados miembros deberían desarrollar, producir y difundir estadísticas desglosadas por ocupaciones utilizando la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones de 2008 (CIUO-08) o una clasificación nacional derivada de la CIUO-08. Además, los Estados miembros deberían utilizar la CIUO-08 para la Encuesta sobre la Estructura de los Ingresos 2010. Y, en fin, los Estados miembros deberían utilizar la CIUO-08 desde 2011 como año de referencia en todos los ámbitos estadísticos que generan estadísticas desglosadas por ocupaciones.

