

Crónica legislativa: la actividad de la Unión Europea*

Legislation chronicle: The European Union activity

YOLANDA MANEIRO VÁZQUEZ**

SUMARIO: 1. LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES. 1.1. Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores. 1.2. Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión.– 2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR. 2.1. Directiva 2013/62/UE del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, que modifica la Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, como consecuencia de la modificación del estatuto de Mayotte respecto de la Unión Europea. 2.2. Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia. 3. LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS. 3.1. Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»). 3.2. Directiva 2014/82/UE de la Comisión, de 24 de junio de 2014, que modifica la Directiva 2007/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a los conocimientos profesionales generales, los requisitos médicos y las prescripciones relativas a la licencia. 4. TRABAJO DE NACIONALES DE TERCEROS ESTADOS. 4.1. Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro. 4.2. Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco

* Esta crónica comprende las normas más relevantes de la Unión Europea publicadas entre los años 2011-2016, en un intento de recuperar el desfase cronológico producido en los últimos números.

** Profesora contratada doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Santiago de Compostela.



de traslados intraempresariales. 4.3. Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros. 4.4. Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair*.— 5. PROTECCIÓN SOCIAL. 5.1. Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza. 5.2. Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo (FPE). 5.3. Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral. 6. TRABAJO EN EL MAR. 6.1. Directiva 2012/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de noviembre de 2012, por la que se modifica la Directiva 2008/106/CE relativa al nivel mínimo de formación en las profesiones marítimas. 6.2. Directiva 2013/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, sobre determinadas responsabilidades del Estado del pabellón en materia de cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006. 6.3. Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015, por la que se modifican las Directivas 2008/94/CE, 2009/38/CE y 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 98/59/CE y 2001/23/CE del Consejo, en lo que se refiere a la gente de mar. 6.4. Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche). 6.5. Directiva 2014/112/UE del Consejo, de 19 de diciembre de 2014, por la que se aplica el Acuerdo europeo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patrones de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF). 7. SEGURIDAD Y SALUD. 7.1. Directiva 2012/11/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de abril de 2012, por la que se modifica la Directiva 2004/40/CE, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos) (decimoctava Directiva específica con arreglo al artículo 16 apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE). 7.2. Directiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos) (vigésima Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE), y por la que se deroga la Directiva 2004/40/CE. 7.3. Directiva 2013/59/Euratom del Consejo, de 5 de diciembre de 2013, por la que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, y se derogan las Directivas 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom y 2003/122/Euratom. 7.4. Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo. 8. OTRAS. 8.1. Reglamento (UE) n° 1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1081/2006 del Consejo. 8.2. Decisión (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativa a la creación de una Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado.

1. LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES

La libre circulación de trabajadores, germen del nacimiento de la Europa social, libertad fundamental de los ciudadanos de la Unión y uno de los pilares del mercado interior de la Unión, ya no ocupa el espectro central de la normativa de la Unión Europea en los tiempos actuales. Entre 2012 y 2016, sólo se ocuparon de esta cuestión dos normas, ambas promulgadas en el mismo año 2014. Eso sí, su entidad como directivas da cuenta de la importancia que este tema reviste todavía en el marco del Derecho de la Unión Europea. Una y otra tratan de facilitar el ejercicio del derecho fundamental a la libre circulación de trabajadores a través de la mejora de los derechos laborales y de Seguridad Social tanto de estos como, no ha de olvidarse, de sus familias.

Aunque, como ya se ha indicado, ambas Directivas entraron en vigor en 2014, aún no han sido transpuestas formalmente a nuestro ordenamiento jurídico interno.

1.1. Directiva 2014/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, sobre medidas para facilitar el ejercicio de los derechos conferidos a los trabajadores en el contexto de la libre circulación de los trabajadores

A pesar de las permanentes mejoras normativas destinadas a favorecer la libre circulación de trabajadores y de sus familias en el ámbito de la Unión Europea, estos continúan siendo un colectivo altamente vulnerable. Los derechos sustantivos que les confiere el art. 45 TFUE y, detalladamente, el Reglamento (UE) n° 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, no parecen ser suficientes ante las restricciones y obstáculos que frecuentemente sufren estos trabajadores y sus familias. Principalmente, por causa

del no reconocimiento de las cualificaciones, discriminación por razón de la nacionalidad y explotación al desplazarse a otro Estado miembro. Esta Directiva busca, por lo tanto, superar la discrepancia que tantas veces existe entre la legislación y su aplicación práctica. No se trata sólo de un problema social, sino que, como la propia Directiva se ocupa de repetir con frecuencia, los problemas derivados de la libre circulación de trabajadores afectan ampliamente al buen funcionamiento del mercado interior.

Así pues, el objeto de esta Directiva, de acuerdo con lo indicado en su primer artículo, no es otro que facilitar «la aplicación uniforme y el cumplimiento en la práctica de los derechos que confieren el artículo 45 del TFUE y los artículos 1 a 10 del Reglamento (UE) n° 492/2011». Para alcanzar este objetivo, la Directiva considera inevitable que tanto los trabajadores desplazados como sus familias puedan acudir a los procedimientos jurídicos oportunos en el caso de que hayan visto vulnerados sus derechos. Pero, además, se precisa que dichos procedimientos no incluyan elementos rígidos o inflexibles que puedan obstaculizar su uso. Por este motivo, el artículo 3 de la Directiva se titula «Defensa de derechos» e incluye un conjunto de indicaciones en este sentido. Así, se ordena a los Estados miembros que garanticen que «tras el posible recurso a otras autoridades competentes, incluidos, cuando lo consideren adecuado, los procedimientos de conciliación, todos los trabajadores de la Unión y los miembros de sus familias tengan acceso a procesos judiciales para la protección de las obligaciones reconocidas en el artículo 45 del TFUE y en los artículos 1 a 10 del Reglamento (UE) n° 492/2011, siempre que consideren que han sufrido o están sufriendo restricciones y obstáculos injustificados a su derecho a la libre circulación, o que se consideran perjudicados por no habérseles aplicado el principio de igualdad de trato, aun cuando haya finalizado la relación en la que se hubiera producido la restricción y el obstáculo o la discriminación alegados». Para que los trabajadores o sus familias no se encuentren solos ante las dificultades inherentes a cualquier vía judicial,



se ordena también que los Estados miembros velen «por que las asociaciones, organizaciones, incluidos los interlocutores sociales, u otras personas jurídicas que, de conformidad con los criterios establecidos en el Derecho o las prácticas nacionales y en los acuerdos colectivos, tengan un interés legítimo en velar por el cumplimiento de la presente Directiva, puedan intervenir, en nombre de los trabajadores de la Unión y de los miembros de sus familias o en su apoyo, y con su autorización, en cualquier procedimiento judicial y/o administrativo previsto para proteger el ejercicio de los derechos a los que hace referencia el artículo 1». En la misma línea, se pone el punto de mira en los plazos procesales: el respeto a los plazos fijados en la legislación nacional no podrá conducir a una situación en la que se haga «prácticamente imposible o excesivamente difícil el ejercicio de tales derechos».

La igualdad de trato entre los trabajadores desplazados o sus familias y los trabajadores nacionales se encomienda, por el artículo 4 de esta Directiva, a «los organismos» que designen los Estados como responsables del análisis, supervisión y apoyo de dicho objetivo. Para ello, los Estados habrán de atribuir a dichos organismos, entre otras competencias, la prestación de asistencia independiente, ya sea jurídica o de otro tipo; servir de punto de contacto con el organismo equivalente del Estado de origen del trabajador; y elaboración o encargo de estudios y análisis independientes sobre las restricciones y obstáculos ante los que pueden encontrarse estos trabajadores.

Para alcanzar todas estas finalidades, el art. 5 ordena a los Estados la promoción del diálogo con los interlocutores sociales y las organizaciones no gubernamentales pertinentes, además de poner en conocimiento de las personas interesadas (art. 6) las disposiciones que se adopten en virtud de esta Directiva, en más de una lengua oficial de las instituciones de la UE.

1.2. Directiva 2014/50/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de abril de 2014, relativa a los requisitos mínimos para reforzar la movilidad

de los trabajadores entre Estados miembros mediante la mejora de la adquisición y el mantenimiento de los derechos complementarios de pensión

Continuando con el objetivo de fomentar la movilidad de los trabajadores en el ámbito de la Unión Europea y de reducir los obstáculos que pudieran surgir frente a ella, los 11 artículos que componen esta Directiva se centran en garantizar la protección social de los regímenes complementarios de las pensiones a las que pueden acceder los trabajadores desplazados. Esto excluye, como recoge su art. 2, los regímenes regulados por el Reglamento (CE) n° 883/2004, así como un conjunto de supuestos enumerados en dicho precepto.

Habida cuenta de la diversidad de los regímenes complementarios de pensión existentes en la Unión Europea, esta sólo puede limitarse a determinar objetivos a alcanzar en términos generales. Por ese motivo se considera que la Directiva resulta ser el instrumento jurídico apropiado, ya que: «el ejercicio del derecho a la libre circulación de los trabajadores entre Estados miembros, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros, sino que, debido a su dimensión y efectos, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esta puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del Tratado de la Unión Europea». El fin de esta Directiva no es, pues, la movilización de los derechos de pensión consolidados. No obstante, con fin de facilitar la libre circulación de trabajadores entre Estados miembros, sí ordena a los Estados que mejoren la transferencia de los derechos de pensión consolidados, en la medida de lo posible y, en particular, cuando se creen nuevos regímenes complementarios de pensión.

Su artículo 3 se destina, como viene siendo habitual en las Directivas, a recoger las oportunas definiciones de los conceptos empleados en ella, tales como lo que ha de entenderse

por «pensión complementaria», «régimen complementario de pensión», «afiliado activo» o «período de espera», entre otros varios. Pero son los artículos siguientes los que entran en materia, fijando las «condiciones que regulan la adquisición de derechos en virtud de regímenes complementarios de pensión» (art. 4) y el «mantenimiento de los derechos de pensión latentes» (art. 5).

2. CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, LABORAL Y FAMILIAR

A pesar de la relevancia de esta materia, sólo se han dictado sólo dos disposiciones en el período 2011-2016 y ninguna de ellas resulta tener una especial relevancia. La primera, debido a la lejanía de su objetivo, que se limita espacialmente a la región de Mayotte. La segunda, por tratarse de una Recomendación, y por ello una norma de «soft law» con relativa eficacia en el ámbito interno.

2.1. Directiva 2013/62/UE del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, que modifica la Directiva 2010/18/UE por la que se aplica el Acuerdo marco revisado sobre el permiso parental, celebrado por BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP y la CES, como consecuencia de la modificación del estatuto de Mayotte respecto de la Unión Europea

Dada la lejanía y especialidad del supuesto de hecho que da origen a esta Directiva, tan sólo se tratará en esta crónica de dar cuenta de su existencia. A partir del 1 de enero de 2014, Mayotte dejó de ser un país o territorio de ultramar y pasó a convertirse en región ultraperiférica, en el sentido de los arts. 349 y 355 TFUE. En esta región, el mercado laboral se encuentra infradesarrollado y su situación social y económica se califica como «particular». De ahí que sea necesaria una Directiva como esta, para tratar de fijar las condicio-

nes de aplicación en Mayotte del Derecho de la Unión Europea. En concreto, se busca garantizar la aplicación progresiva del permiso parental. Esta finalidad trata de alcanzarse garantizando la no desestabilización de su desarrollo global, pero, al mismo tiempo, permitiendo mejorar la situación social y económica de esta región tan desfavorecida.

Para alcanzar este fin, esta Directiva, que entró en vigor el 1 de enero de 2014, modificó la anterior Directiva 2001/18/UE, para añadir el siguiente párrafo: «No obstante lo dispuesto en el párrafo primero, el período adicional contemplado en el mismo se ampliará hasta el 31 de diciembre de 2018 para Mayotte, en cuanto región ultraperiférica de la Unión en el sentido del artículo 349 del TFUE».

2.2. Recomendación 2014/124/UE de la Comisión, de 7 de marzo de 2014, sobre el refuerzo del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia

El clásico y hasta ahora no alcanzado principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres es el objetivo de esta Recomendación. Los arts. 2 y 3.3 TFUE lo califican como «uno de los valores y tareas esenciales de la Unión» y por ello cada Estado miembro está obligado a garantizar su aplicación (art. 157.1 TFUE) en todos los ámbitos, también en materia de empleo, trabajo y retribución (art. 23 CDFUE).

Con el fin de favorecer su cumplimiento, esta Recomendación persigue «la transparencia de las categorías salariales, lo que constituye un requisito esencial para la aplicación efectiva del principio de igualdad de retribución. Una mayor transparencia en las retribuciones de ambos sexos puede poner de manifiesto un sesgo en función del género, así como evidenciar la existencia de discriminación en la fijación de los salarios de una empresa u organización. Además, la referida transparencia y sus consecuencias,



también permite que los trabajadores, empresarios e interlocutores sociales puedan adoptar las medidas adecuadas para garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución. La presente Recomendación debe presentar un conjunto de medidas destinadas a ayudar a los Estados miembros a adoptar un enfoque adaptado respecto de una mayor transparencia salarial. Es preciso alentar a los Estados miembros a que apliquen las medidas más adecuadas a sus circunstancias específicas y apliquen al menos una de las medidas básicas para reforzar la transparencia que se establecen en esta Recomendación (derecho a solicitar información salarial, información de las empresas, auditorías salariales, negociación colectiva sobre igualdad de retribución, etc.).».

Así es que se considera que una empresa sería más transparente si permitiese a sus empleados solicitar información sobre los niveles de remuneración de otras categorías de trabajadores que realicen el mismo trabajo, u otro de igual valor, desglosados por género. Especialmente respecto de los tan peligrosos, en este ámbito, componentes variables o complementarios, como es el caso de las remuneraciones en especie y primas. Asimismo, se entiende que la comunicación regular de esta información por parte de las empresas y organizaciones con más de 50 trabajadores «mejoraría la transparencia salarial y constituiría una base fiable para los debates sobre las medidas destinadas a aplicar el principio de igualdad de retribución».

Con todo, esta Recomendación pone el dedo en la llaga al apuntar la falta de definición de «trabajo de igual valor», así como la ausencia de una indicación clara de los criterios de evaluación para comparar empleos diferentes. Ambas cuestiones dificultan notablemente la actuación ante los tribunales de las víctimas de discriminación salarial. Además, como otra importante dificultad al respecto, se señalan «los obstáculos procedimentales y de coste a que se enfrentan las víctimas de la discriminación salarial» que «deberían atenuarse permitiendo que los organismos de fomento de la igualdad representen a las personas físicas».

De acuerdo con todo lo anterior, esta Recomendación tiene por objeto facilitar a los Estados miembros un conjunto de orientaciones «para ayudarlos a aplicar mejor y de forma más eficaz el principio de igualdad de retribución, con el fin de luchar contra las discriminaciones en materia de retribución y contribuir a hacer frente a la persistente diferencia de retribución entre hombres y mujeres». Dichas orientaciones se estructuran del siguiente modo: 1) Transparencia salarial, que se concreta en los siguientes aspectos: derecho de los empleados a obtener información sobre los niveles salariales, información sobre el salario, auditorías salariales, negociación colectiva, estadísticas y datos administrativos, protección de datos y, finalmente, determinación del concepto de trabajo de igual valor y de los sistemas de evaluación y clasificación de empleos. 2) Disposiciones horizontales, que se concretan en: organismos de fomento de la igualdad, control y ejecución y actividades de sensibilización. Y, en último lugar, 3) Seguimiento y disposiciones finales.

3. LIBRE PRESTACIÓN DE SERVICIOS

3.1. **Directiva 2014/67/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a la garantía de cumplimiento de la Directiva 96/71/CE, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios, y por la que se modifica el Reglamento (UE) n° 1024/2012 relativo a la cooperación administrativa a través del Sistema de Información del Mercado Interior («Reglamento IMI»)**

Esta Directiva afronta una situación consustancial de la normativa de la Unión Europea: el peligro de su aplicación no uniforme o común por los diferentes Estados. Como puede apreciarse, este riesgo existe incluso en aque-

llas materias, como la libre prestación de servicios, que se encuentran en el germen de la comunidad europea. Así pues, «con el fin de impedir, evitar y combatir cualquier abuso o inaplicación de las normas aplicables por parte de las empresas que sacan un provecho indebido o fraudulento de la libre prestación de servicios consagrada en el TFUE o por la aplicación de la Directiva 96/71/CE». Para alcanzar este fin, la Directiva «persigue la mejora de la implementación y el seguimiento del concepto de desplazamiento, así como introducir, a escala de la Unión, elementos más uniformes, que faciliten una interpretación común». Con los elementos que incorpora, esta Directiva pretende también ayudar a las autoridades competentes a identificar a los trabajadores que estén declarados falsamente como autónomos, con ánimo de potenciar la seguridad jurídica y aportar «una herramienta útil para contribuir a luchar contra los falsos autónomos con eficacia y para garantizar que no se declare falsamente como autónomos a los trabajadores desplazados, ayudando así a impedir, evitar y combatir la elusión de las normas aplicables».

Con este objetivo principal, la Directiva se estructura a lo largo de siete capítulos y veintiséis artículos dedicados al siguiente contenido: Disposiciones generales (Capítulo I), Acceso a la información (Capítulo II), Cooperación Administrativa (Capítulo III), Seguimiento del cumplimiento (Capítulo IV), Garantía de cumplimiento (Capítulo V), Ejecución transfronteriza de las sanciones y multas administrativas (Capítulo VI) y Disposiciones finales (Capítulo VII).

El Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo, por el que se transponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores, llevó a cabo la transposición de esta norma.

3.2. Directiva 2014/82/UE de la Comisión, de 24 de junio

de 2014, que modifica la Directiva 2007/59/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, en lo que respecta a los conocimientos profesionales generales, los requisitos médicos y las prescripciones relativas a la licencia

Esta curiosa Directiva se enmarca en un aspecto muy concreto relativo a la seguridad y salud en la profesión de maquinista de locomotoras y trenes en el sistema ferroviario de la Unión Europea. En particular, hace referencia a las licencias y certificados de estos profesionales que, una vez más, no resultan uniformes en todos los Estados de la Unión, lo que puede conllevar importantes consecuencias y poner en peligro la obtención de un sistema de licencias armonizado para los maquinistas de la Unión.

Para unificar estos requisitos, el artículo 1 modifica la Directiva 2007/59/CE, para exigir la visión efectiva del maquinista por ambos ojos, y sustituir dos de los anexos de la Directiva anterior. Así, en estos dos nuevos anexos, se contienen los conocimientos profesionales generales y prescripciones relativas a la licencia de estos trabajadores (Anexo I), que les proporcionarán las competencias «generales» en todos los aspectos pertinentes para la profesión de maquinista; y las competencias lingüísticas (Anexo II) que les permitirán «comunicarse de manera activa y eficaz en situaciones tanto rutinarias como adversas y de emergencia» con el administrador de la infraestructura.

La rápida transposición se llevó a cabo a través de la Orden FOM/679/2015, de 9 de abril, por la que se modifica la Orden FOM/2872/2010, de 5 de noviembre, por la que se determinan las condiciones para la obtención de los títulos habilitantes que permiten el ejercicio de las funciones del personal ferroviario relacionadas con la seguridad en la circulación, así como el régimen de los centros homologados de formación y de los de reconocimiento médico de dicho personal.



4. TRABAJO DE EXTRANJEROS

4.1. **Directiva 2011/98/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, por la que se establece un procedimiento único de solicitud de un permiso único que autoriza a los nacionales de terceros países a residir y trabajar en el territorio de un Estado miembro y por la que se establece un conjunto común de derechos para los trabajadores de terceros países que residen legalmente en un Estado miembro**

El Consejo Europeo reconoció, en su reunión especial de Tampere los días 15 y 16 de octubre de 1999, la necesidad de armonizar las legislaciones nacionales relativas a las condiciones de admisión y residencia de los nacionales de terceros países. En este contexto, el Consejo Europeo afirmó que la Unión Europea debe garantizar un trato justo a los nacionales de terceros países que residen legalmente en el territorio de sus Estados miembros y que una política de integración más firme debe encaminarse a concederles derechos y obligaciones comparables a los de los ciudadanos de la Unión. Para ello, el Consejo Europeo pidió al Consejo que adoptara instrumentos jurídicos, basándose en las propuestas de la Comisión, y la necesidad de alcanzar los objetivos definidos en Tampere se reafirmó en el Programa de Estocolmo, adoptado por el Consejo europeo de los días 10 y 11 de diciembre de 2009.

En ausencia de legislación horizontal de la Unión, los derechos de los nacionales de terceros países varían en función de su nacionalidad y del Estado miembro en el que trabajen. Con el fin de seguir elaborando una política de inmigración coherente, reducir la desigualdad de derechos existente entre los ciudadanos de la Unión y los nacionales de terceros países que trabajan legalmente en un Estado miembro y completar el acervo existente en materia de inmigración, se pretende establecer un conjunto de derechos para especificar, en par-

ticular, los ámbitos en los que se contempla la igualdad de trato entre los nacionales de un Estado miembro y tales naciones de terceros países que aún no tienen el estatuto de residentes de larga duración. El objetivo de esas disposiciones es establecer un nivel mínimo de igualdad de condiciones en la Unión, reconocer que dichos nacionales de terceros países contribuyen, mediante su trabajo y los impuestos que pagan, a la economía de la Unión, y actuar de salvaguardia para reducir la competencia desleal entre los nacionales de un Estado miembro y los nacionales de terceros países que derive en la posible explotación de estos últimos. Sin perjuicio de la interpretación del concepto de relación laboral contenida en otras disposiciones del Derecho de la Unión, esta Directiva ofrece una definición de trabajador de un tercer país, que abarca a todo nacional de un tercer país que ha sido admitido en el territorio de un Estado miembro, reside legalmente en él y al que se haya autorizado, en el contexto de una relación remunerada, a trabajar en dicho Estado miembro en virtud del Derecho o las prácticas nacionales.

Además, esta Directiva pretende contribuir a simplificar y armonizar las normas actualmente aplicables en los Estados miembros, estableciendo un único procedimiento de solicitud que conduzca, en un único acto administrativo, a la expedición de un título combinado de permiso de residencia y de trabajo. No es una idea original, ya que esta simplificación de los procedimientos ya ha sido establecida por varios Estados miembros con resultados altamente positivos. Así, además de permitir a los migrantes y a sus empleadores disponer de un procedimiento más eficaz, ha facilitado el control de la legalidad de su residencia y empleo.

Aunque esta Directiva no ampara a los nacionales de terceros países desplazados, tampoco impide que aquellos que residan y trabajen legalmente en el territorio de un Estado miembro y que sean destinados a otro Estado miembro se beneficien del mismo trato que los nacionales del Estado miembro de origen du-

rante su desplazamiento por lo que se refiere a las condiciones de empleo que no se ven afectadas por la aplicación de la Directiva 96/71/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 1996, sobre el desplazamiento de trabajadores efectuado en el marco de una prestación de servicios. Asimismo, quedan totalmente excluidos de su aplicación, por su estatuto privilegiado y la especificidad de su permiso de residencia los nacionales de terceros países que hayan obtenido el estatuto de residentes de larga duración de conformidad con la Directiva 2003/109/CE; y por su carácter temporal, los nacionales de terceros países que hayan sido admitidos en el territorio de un Estado miembro para trabajar como temporeros.

A lo largo de cuatro capítulos y 18 artículos, la Directiva regula un procedimiento único de solicitud y permiso único (Capítulo II, artículos 4-11); el derecho a la igualdad de trato (Capítulo III, artículo 12); y diversas Disposiciones finales (Capítulo IV, artículos 13 a 18). La Ley 14/2013, de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización, se ha ocupado de la incorporación al Derecho español de este procedimiento.

4.2. Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales

El TFUE dispone que la Unión desarrollará una política común de inmigración destinada a garantizar, en todo momento, una gestión eficaz de los flujos migratorios y un trato equitativo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en los Estados miembros. A tal fin, el Parlamento Europeo y el Consejo deben adoptar medidas sobre las condiciones de entrada y residencia y las normas relativas a la expedición por los Estados miembros de visados de larga duración y permisos de resi-

dencia, así como la definición de los derechos de los nacionales de terceros países que residan legalmente en un Estado miembro, con inclusión de las condiciones que rigen la libertad de circulación y de residencia en los demás Estados miembros.

El Programa de Estocolmo, adoptado por el Consejo Europeo en su reunión de los días 10 y 11 de diciembre de 2009, reconoció que la inmigración laboral puede contribuir al aumento de la competitividad y la vitalidad económica. La Comunicación de la Comisión, de 3 de marzo de 2010, titulada «Europa 2020: Una Estrategia para un crecimiento inteligente, sostenible e integrador» fijó el objetivo de convertir a la Unión en una economía basada en el conocimiento y la innovación, de reducir las cargas administrativas sobre las empresas y de adaptar mejor la oferta laboral a la demanda. Las medidas encaminadas a facilitar la entrada en la Unión de directivos, especialistas y trabajadores en formación en el marco de un traslado intraempresarial se consideran favorables para el desarrollo y los resultados económicos de la Unión a más largo plazo.

Como consecuencia de la globalización de los negocios, de la expansión del comercio y del crecimiento y la proliferación de grupos multinacionales, estos últimos años han cobrado impulso los movimientos de directivos, especialistas y trabajadores en formación de sucursales y filiales de multinacionales destinados temporalmente en misiones de corta duración a otras unidades de la compañía. Estos traslados intraempresariales de personal clave generan nuevas cualificaciones y conocimientos, innovación y mejores oportunidades económicas para las compañías de destino, haciendo avanzar así la economía basada en el conocimiento en la Unión, al tiempo que estimulan los flujos de inversión en toda la Unión. Los traslados intraempresariales desde terceros países encierran asimismo el potencial de facilitar este tipo de traslados desde la Unión hacia empresas situadas en terceros países y de colocar a la Unión en una posición más fuerte en sus relaciones con socios inter-



nacionales. La facilitación de los traslados intraempresariales permite a los grupos multinacionales aprovechar mejor sus recursos humanos.

Esta Directiva «se dirige a facilitar la movilidad de personas desplazadas en un marco intraempresarial dentro de la UE y a reducir las cargas administrativas que suponen los desplazamientos profesionales en varios Estados miembros. Con este objetivo, la presente Directiva establece un régimen específico de movilidad dentro de la UE por el cual se permite al titular de un permiso válido por traslado intraempresarial expedido por un Estado miembro, entrar, residir y trabajar en uno o más Estados miembros con arreglo a las disposiciones que rigen la movilidad de corta y larga duración previstas en la presente Directiva. A efectos de la presente Directiva, la movilidad de corta duración debe incluir residencias en los Estados miembros distintas de la expedida por el Estado miembro como permiso por traslado intraempresarial por un período máximo de 90 días. Con el fin de evitar la elusión de la distinción entre movilidad de corta y de larga duración, una movilidad de corta duración en un determinado Estado miembro debería limitarse a un máximo de 90 días dentro de cualquier período de 180 días, y no debería ser posible presentar al mismo tiempo una comunicación de movilidad de corta duración y una solicitud de movilidad de larga duración. Cuando la necesidad de movilidad de larga duración surja después de que haya comenzado la movilidad de corta duración por traslado intraempresarial, el segundo Estado miembro debería poder requerir que la solicitud sea presentada al menos 20 días antes del final del período de movilidad de corta duración».

También se considera un elemento importante, para asegurar unas condiciones de vida y de trabajo dignas durante la residencia en la Unión, una cobertura adecuada de seguridad social para las personas por traslado intraempresarial, incluyendo en su caso, prestaciones para los miembros de sus familias. Obviamente

esta Directiva no armoniza la legislación de los Estados miembros en materia de seguridad social, sino que se limita a aplicar el principio de igualdad de trato en el ámbito de la seguridad social a las personas que entren en su ámbito subjetivo y extiende el derecho a la igualdad de trato en el ámbito de la seguridad social a nacionales de terceros países que satisfagan las condiciones objetivas y no discriminatorias establecidas por la legislación del Estado miembro receptor en lo que respecta a la afiliación y derechos a prestaciones de seguridad social.

A lo largo de seis capítulos y veintiocho artículos, la Directiva regula, entre otras, las siguientes cuestiones: condiciones de admisión (Capítulo II, artículos 5-9), tramitación y permiso (Capítulo III, artículos 10 a 16), Derechos (Capítulo IV, artículos 17 y 18), Movilidad dentro de la Unión Europea (Capítulo V, artículos 19 a 23) y Disposiciones finales (Capítulo VI, artículos 24 a 28).

Algunos aspectos de esta directiva resultaron afectados por la *Corrección de errores de la Directiva 2014/66/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países en el marco de traslados intraempresariales*. La transposición fue realizada por la Ley 25/2015, de 28 de julio, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

4.3. Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014, sobre las condiciones de entrada y estancia de nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros

También en el marco del Programa de Estocolmo de 2009, esta Directiva busca contribuir a una gestión efectiva de los flujos migratorios, en concreto, de la migración temporal de carácter estacional. Asimismo, pretende

«garantizar condiciones dignas de trabajo y de vida para los trabajadores temporeros, mediante el establecimiento de normas de admisión y estancia justas y transparentes y la definición de los derechos de dichos trabajadores, sin dejar por ello de ofrecer al mismo tiempo incentivos y salvaguardias para evitar que la estancia temporal se prolongue más de lo permitido o se convierta en permanente».

La Directiva establece las condiciones de entrada y de estancia de los nacionales de terceros países para fines de empleo como trabajadores temporeros y define los derechos de estos (artículo 1). Resulta de aplicación a los nacionales de terceros países que residan fuera del territorio de los Estados miembros y soliciten la admisión, o que hayan sido admitidos de conformidad con la presente Directiva, en el territorio de un Estado miembro para fines de empleo como trabajadores temporeros. Por el contrario, no se aplicará a los nacionales de terceros países que, en el momento de presentar la solicitud, residan en el territorio de los Estados miembros, a excepción de los casos contemplados en el artículo 15, relativo a la «Prórroga de la estancia o renovación de la autorización para fines de trabajo de temporada».

La norma se estructura en cinco capítulos y treinta artículos que responden al siguiente contenido: condiciones de admisión (Capítulo II), entre las que se regulan cuestiones como los criterios y requisitos para la admisión al empleo como trabajador temporero para estancias de duración no superior a 90 días (artículo 5) o superior a 90 días (artículo 6), los volúmenes de admisión (artículo 7), o los criterios de denegación (artículo 8) y de retirada de la autorización para fines de trabajo de temporada (artículo 9).

El Capítulo III atiende al Procedimiento y autorizaciones para fines de trabajo de temporada, entre cuyos trámites destaca la regulación de las autorizaciones para fines de trabajo de temporada (artículo 12), de las solicitudes de permiso (artículo 13), de la duración de la estancia (artículo 14), o las reglas para la prórroga de la estancia o renovación

de la autorización para fines de trabajo de temporada (artículo 15) o las sanciones para los empresarios incumplidores (artículo 17), entre otras cuestiones.

El Capítulo IV regula los derechos, en concreto los derivados de la autorización (artículo 22), la igualdad de trato (artículo 23), o el procedimiento para la simplificación de las denuncias (artículo 25). El BOE no recoge ninguna disposición que explícitamente reconozca ser la transposición de esta Directiva.

4.4. Directiva (UE) 2016/801 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de mayo de 2016, relativa a los requisitos de entrada y residencia de los nacionales de países terceros con fines de investigación, estudios, prácticas, voluntariado, programas de intercambio de alumnos o proyectos educativos y colocación *au pair*

La inmigración procedente de fuera de la Unión es una fuente de personas altamente cualificadas, y especialmente los estudiantes y los investigadores son cada vez más solicitados, quienes desempeñan un importante papel para la Unión Europea en su capital humano, y como garantía de un crecimiento inteligente, sostenible e integrador. Por eso, esta Directiva busca promocionar a la Unión «como un espacio atractivo para la investigación y la innovación, mejorando su posición en la competencia global por el talento y conduciendo, de esta manera, a un aumento de la competitividad general y los índices de crecimiento de la Unión, al tiempo que crea puestos de trabajo que aporten una mayor contribución al crecimiento del PIB».

Con este fin, trata de facilitar la admisión de los nacionales de terceros países que solicitan su admisión para ejercer en la Unión Europea actividades de investigación, «mediante un procedimiento de ad-



misión independiente de su vínculo jurídico con el organismo de investigación de acogida y no exigiendo que, además de la autorización, tengan que solicitar un permiso de trabajo. Este procedimiento debe basarse en la colaboración entre los organismos de investigación y las autoridades de inmigración de los Estados miembros. Debe otorgar a esos organismos un papel central en el procedimiento de admisión, con el fin de facilitar y acelerar la entrada de los nacionales de países terceros que solicitan su admisión con el fin de ejercer actividades de investigación en la Unión, al tiempo que se preservan las prerrogativas de los Estados miembros en cuanto a política de inmigración». Al mismo tiempo, se establece la posibilidad para los organismos de investigación que hayan sido previamente aprobados por los Estados, de firmar con nacionales de países terceros convenios de acogida o contratos para la realización de actividades de investigación.

La Directiva se estructura en ocho capítulos, que se dividen en cuarenta y tres artículos y tratan las siguientes cuestiones. En primer lugar, se aborda la cuestión de la admisión (Capítulo II), en particular los principios y volúmenes de admisión (artículos 5 y 6), así como los requisitos generales exigidos para la admisión de un nacional de tercer país (artículo 7) y los requisitos específicos que, además, habrán de cumplir los investigadores (artículo 8), así como las reglas para la aprobación de los organismos de admisión públicos o privados que deseen acoger a un investigador por el procedimiento de admisión establecido en esta Directiva (artículo 9), a los efectos de poder firmar con los investigadores los convenios de acogida (artículo 10). Los siguientes artículos de este segundo capítulo se dedican a los requisitos específicos que se establecen para la admisión de estudiantes, alumnos, personas en prácticas, voluntarios y *au pairs* (artículos 11 a 16) nacionales de terceros países.

Los capítulos siguientes se centran en la cuestión de las autorizaciones y duración de la residencia (Capítulo III) y de los motivos de denegación, retirada o no renovación de las autorizaciones (Capítulo IV), entre los que figuran expresamente los motivos de denegación (artículo 20) y de retirada o no renovación (artículo 21).

El Capítulo III se dedica a los derechos, entre los que figuran el de igualdad de trato (artículo 22) y otros como el derecho a impartir clases (artículo 23), a trabajar por cuenta ajena y o propia (artículo 24), o a permanecer con fines de búsqueda de empleo o empresariales para investigadores y estudiantes durante un período mínimo de 9 meses (artículo 25). El artículo 26 también se ocupa de los derechos correspondientes a las familias de los investigadores.

Los derechos de los investigadores y la posibilidad de compatibilizar su estancia la realización de actividades de enseñanza u otras actividades económicas es materia del Capítulo V (artículos 22 a 26). De la importante cuestión de la movilidad entre los Estados Miembros se ocupa el Capítulo siguiente, el VI, con atención especial a la movilidad de corta (artículo 28) y de larga duración (artículo 29) de los investigadores, o de sus familiares (artículo 30), así como de los estudiantes (artículo 31).

El Capítulo VII se dedica a los aspectos más importantes del procedimiento y transparencia, como son las sanciones contra las entidades de acogida (artículo 33), las garantías del procedimiento y de transparencia (artículo 34) y el acceso a la información (artículo 35).

El plazo de transposición de esta Directiva todavía no ha concluido y España aún no la ha llevado a cabo.

5. PROTECCIÓN SOCIAL

5.1. Directiva 2011/24/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2011, relativa

a la aplicación de los derechos de los pacientes en la asistencia sanitaria transfronteriza

Con su base en el art. 114 TFUE, la mayoría de las disposiciones de esta Directiva tienen por finalidad mejorar la salud pública como elemento decisivo para el buen funcionamiento del mercado interior de la libre circulación de personas, mercancías y servicios. Así, la propia Directiva señala que «los sistemas sanitarios de la Unión constituyen un componente esencial del alto nivel de protección social en la Unión y contribuyen a la cohesión y la justicia sociales, así como al desarrollo sostenible. Asimismo, forman parte del marco más amplio de servicios de interés general». Cuidadosamente, también advierte que la trasposición a los ordenamientos nacionales de la Directiva y de las mejoras que entraña «deben conllevar que se aliente a los pacientes a recibir tratamiento fuera de su Estado miembro de afiliación». Mediante esta Directiva se busca lograr una aplicación general de los principios desarrollados por el Tribunal de Justicia, que ya tuvo ocasión de tratar algunas cuestiones relacionadas con la asistencia sanitaria transfronteriza. En particular, el reembolso de la asistencia sanitaria prestada en un Estado miembro distinto al de residencia del destinatario de dicha asistencia.

Así las cosas, esta Directiva se dirige a aquellos pacientes que decidan solicitar asistencia sanitaria en un Estado miembro que no sea el Estado miembro de afiliación. Como ha confirmado el Tribunal de Justicia, «ni el carácter especial, ni el modo en el que esté organizado o financiado cualquier tipo de asistencia sanitaria lo excluye del ámbito del principio fundamental de la libre prestación de servicios». No obstante, es cierto que el Estado de afiliación puede optar por limitar el reembolso de la asistencia sanitaria transfronteriza, basándose en la calidad y seguridad de la asistencia sanitaria prestada y siempre y cuando esta decisión se justifique por razones de interés general

relacionadas con la salud pública, aunque ello suponga una restricción a la libertad de circulación prevista en los Tratados. Por lo tanto, resulta esencial la determinación de significado de «razones imperiosas de interés general», que ya ha venido desarrollando la jurisprudencia del Tribunal de Justicia.

Es evidente que cuando un paciente recibe asistencia sanitaria transfronteriza, es esencial que sepa de antemano qué reglas serán aplicables. Las normas aplicables a la asistencia sanitaria transfronteriza deben ser las establecidas en la legislación del Estado miembro de tratamiento, dado que, conforme al artículo 168.7 TFUE, la organización y la prestación de servicios sanitarios y atención médica son competencia de los Estados miembros. Así pues, la Directiva establece, con el fin de ayudar a los pacientes a decidir con pleno conocimiento de causa si desean recibir asistencia sanitaria en otro Estado miembro: «los Estados miembros de tratamiento deben garantizar que los pacientes provenientes de otros Estados miembros reciben, previa petición, la información pertinente acerca de las normas en materia de seguridad y calidad aplicadas en su territorio, así como acerca de los prestadores de asistencia sanitaria que están sujetos a dichas normas. Además, los prestadores de asistencia sanitaria deben facilitar a los pacientes, cuando estos la soliciten, información sobre los diversos aspectos específicos de los servicios de asistencia sanitaria que ofrecen y sobre las opciones de tratamiento». Esta exigencia de información debe extenderse, además, a otros prestadores de asistencia sanitaria, como las compañías de seguros o los poderes públicos.

Así pues, entre el deseo de mejorar y extender la prestación de asistencia sanitaria transfronteriza y el miedo al turismo sanitario, la Directiva regula esta cuestión a lo largo de X capítulos. La primera cuestión que se aborda son las responsabilidades de los Estados miembros en relación con la asistencia sanitaria transfronteriza (Capítulo II), tanto las del



Estado miembro de tratamiento (artículo 4), como del Estado miembro de afiliación (artículo 5). También se señalan los puntos nacionales de contacto para la asistencia transfronteriza (artículo 6).

Al reembolso de gastos de asistencia sanitaria transfronteriza, uno de los puntos esenciales de la Directiva, se le dedica el Capítulo III. Respecto de ello se regula tanto la asistencia sanitaria que pueda requerir autorización previa (artículo 8), como los procedimientos administrativos relativos a la asistencia sanitaria transfronteriza (artículo 9).

También merece atención la cooperación en materia de asistencia sanitaria (Capítulo IV): se ordena a los Estados miembros que presten asistencia mutua y cooperación en los términos que prevé el artículo 10 de la Directiva y que reconozcan las recetas extendidas en otro Estado miembro (artículo 11). También se apoyan las Redes europeas de referencia entre los prestadores de asistencia sanitaria y los centros de referencia de los Estados miembros, en particular en el ámbito de las enfermedades raras (artículo 12), a las que se dedica íntegramente el artículo 13. En unos tiempos caracterizados por el auge de las nuevas tecnologías, la Directiva atiende expresamente a la regulación de la sanidad electrónica (artículo 14) y a la cooperación en la evaluación de las tecnologías sanitarias respecto del intercambio de información científica entre los Estados miembros (artículo 15).

El Real Decreto 81/2014, de 7 de febrero, por el que se establecen normas para garantizar la asistencia sanitaria transfronteriza, y por el que se modifica el Real Decreto 1718/2010, de 17 de diciembre, sobre receta médica y órdenes de dispensación, es su principal norma de transposición.

5.2. Directiva (UE) 2016/2341 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 14 de diciembre de 2016, relativa a las actividades

y la supervisión de los fondos de pensiones de empleo (FPE)

Con el fin de facilitar en la mayor medida posible la movilidad de los trabajadores en el espacio de la Unión Europea, resulta esencial que, en el mercado interior, los fondos de pensiones de empleo tengan la posibilidad de operar otros Estados miembros. Junto a ello, es necesario que dichos Estados «mantengan o adopten otras disposiciones para proteger a los partícipes y beneficiarios de los planes de pensiones de empleo, siempre y cuando tales disposiciones sean compatibles con las obligaciones de los Estados miembros en virtud del Derecho de la Unión».

A tal efecto, un primer e importantísimo paso vino representado por la Directiva 2003/41/CE, en materia de previsión para la jubilación organizada a escala de la Unión Europea. Con los objetivos indicados anteriormente, así como también el de garantizar la buena gobernanza, la transparencia y la seguridad de las pensiones de empleo, esta Directiva pretende armonizar mínimamente el ámbito de los fondos de pensiones de empleo, así como en los planes de ahorro complementarios privados de jubilación. Como bien resume la propia Directiva «la facilitación de la actividad transfronteriza de los FPE y la transferencia transfronteriza de planes de pensiones, mediante la clarificación de los procedimientos pertinentes y la supresión de los obstáculos innecesarios, podría tener repercusiones positivas para las empresas afectadas y sus empleados, con independencia del Estado miembro en que trabajen, gracias a la centralización de la gestión de las prestaciones de jubilación».

Así pues, el objeto de esta Directiva no es otro que establecer «normas relativas al acceso y al ejercicio de las actividades realizadas por los fondos de pensiones de empleo (FPE)» (artículo 1). También resulta aplicable en relación con sus actividades de fondos de pensiones de empleo que no tengan carácter obligatorio, a «los FPE que también gestionen sistemas

obligatorios de pensiones dependientes del empleo vinculados a la seguridad social, y que estén regulados por los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009» (artículo 3). Facultativamente, se podrá aplicar a las instituciones reguladas por la Directiva 2009/138/CE en la forma que indica el artículo 4.

Se ordena también una clara separación jurídica entre la empresa promotora y el FPE, con la intención de proteger las pensiones aseguradas. Así, el artículo 8 de la Directiva dispone lo siguiente: «Los FPE que también gestionen sistemas obligatorios de pensiones dependientes del empleo vinculados a la seguridad social, y que estén regulados por los Reglamentos (CE) n° 883/2004 y (CE) n° 987/2009 estarán regulados por la presente Directiva en relación con sus actividades de fondos de pensiones de empleo que no tengan carácter obligatorio».

El Título II, dedicado a los Requisitos cuantitativos, recoge las provisiones técnicas exigidas para el Estado miembro de origen en el artículo 13, los requisitos de financiación de dichas provisiones técnicas (artículo 14), la exigencia de fondos propios (artículo 15) y el margen de solvencia disponible (artículo 16) u obligatorio (artículo 17), entre otras cuestiones.

El Título III de la Directiva, estructurado en varios capítulos, se dedica a regular las Condiciones aplicables a las actividades. Su Capítulo 1, que fija el Sistema de Gobernanza, se estructura a la vez en varias secciones respectivamente dedicadas a regular las Disposiciones Generales (Sección 1), las Funciones clave (Sección 2) y los Documentos relativos a la gobernanza (Sección 3). El Capítulo 2 se ocupa de la Externalización y gestión de las inversiones y el Capítulo 3 de la figura del depositario (nombramiento, responsabilidad y obligaciones de vigilancia).

El Título IV se ocupa de la Información que debe facilitarse a los partícipes potenciales, a los partícipes y a los beneficiarios; y el Título V regula la supervisión prudencial (Capítulo

1, respecto de cuestiones como el ámbito, principios generales, poderes de intervención y funciones de las autoridades competentes, entre otras), el secreto profesional e intercambio de información (Capítulo 2). Finalmente, en las Disposiciones finales del Título VI, se tratan aspectos como la cooperación entre los Estados miembros, la Comisión y la AESPJ (artículo 60) o la modificación de la Directiva 2009/138/CE (artículo 63).

El plazo de transposición de esta Directiva todavía no ha concluido y España aún no la ha llevado a cabo.

5.3. Recomendación del Consejo, de 15 de febrero de 2016, sobre la integración de los desempleados de larga duración en el mercado laboral

Sin llegar a alcanzar la relevancia de las Directivas anteriores, esta Recomendación del Consejo se enmarca en el ámbito de la protección social respecto del otro gran colectivo vulnerable del mercado de trabajo: los desempleados, especialmente aquellos de larga duración. Trata de ofrecer medidas dirigidas a la reducción del despempleado de larga duración y del desempleo estructural, mediante estrategias globales que incluyan una ayuda activa individualizada para la reincorporación al mercado de trabajo, que eviten la desmoralización y consiguiente inactividad de los afectados por infructuosas búsquedas de empleo.

Para ello, se considera necesario incrementar los esfuerzos de integración de este colectivo en el mercado laboral, así como un planteamiento preventivo que evite el crecimiento de su número. Así, «se pretende orientar a las personas desempleadas de larga duración hacia servicios de apoyo suficientemente adaptados a las necesidades individuales, como el asesoramiento en materia de deuda, la rehabilitación, los servicios de asistencia social, las ayudas a la dependencia, la integración de los inmigrantes, la vivienda o las ayudas al transporte, cuyo objetivo es



hacer frente a los obstáculos al empleo y permitir a dichas personas cumplir objetivos claros que les lleven al empleo».

Por todo lo anterior, se recomienda a los Estados miembros las siguientes medidas: 1) Fomentar la inscripción de los solicitantes de empleo en un servicio de empleo; 2) Facilitar una evaluación individual a los desempleados de larga duración inscritos en los servicios de empleo; 3) Elaborar una oferta específica de un acuerdo de integración laboral, antes de que los desempleados lleven más de 18 meses en paro.

En último lugar, se incluyen también recomendaciones de evaluación y seguimiento a los Estados miembros y a la Comisión, y, en el caso de esta última, también de apoyo y coordinación.

6. TRABAJO EN EL MAR

6.1. Directiva 2012/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de noviembre de 2012, por la que se modifica la Directiva 2008/106/CE relativa al nivel mínimo de formación en las profesiones marítimas

El sector de la navegación de la Unión se caracteriza por unos conocimientos técnicos marítimos de alta calidad que sustentan su competitividad. La calidad de la formación de la gente de mar es importante para la competitividad del sector y para atraer a los europeos, en particular a los jóvenes, hacia las profesiones marítimas. Para mantener la calidad de la formación de la gente de mar, es preciso mejorar las medidas encaminadas a impedir las prácticas fraudulentas relacionadas con los títulos de competencia y certificados de suficiencia.

La formación y certificación de la gente de mar está regulada por el Convenio de la Organización Marítima Internacional (OMI) de 1978 sobre Normas de Formación, Titulación y Guardia para la Gente de Mar (Convenio

STCW), que entró en vigor en 1984. Como consecuencia de las modificaciones y refundiciones posteriores, la normativa de la Unión en esta materia se encuentra en el texto refundido de la Directiva 2008/106/CE del Parlamento Europeo y del Consejo. Asimismo, tras la conferencia de Manila de 2010 se introdujeron importantes enmiendas al Convenio STCW, especialmente en los ámbitos de la prevención del fraude con los títulos, las normas médicas, la formación sobre protección marítima (entre otros temas, por lo que respecta a la piratería y el robo a mano armada), y la formación en tecnologías. Estas enmiendas de Manila introdujeron también requisitos de aptitud para los marineros de primera y crearon nuevos perfiles profesionales, como el de oficial electrotécnico. Entre otros objetivos, estas enmiendas pretendían fijar límites objetivos a las excepciones sobre períodos mínimos de descanso para el personal de guardia y la gente de mar que desempeña cometidos relacionados con la seguridad, la protección y prevención y la lucha contra la contaminación con el fin de evitar la fatiga.

Esta Directiva modifica en varios aspectos la anterior Directiva 2008/16/CE. Así, su artículo 1 contiene las «Enmiendas a la Directiva 2008/16/CE», entre otras, en lo que afecta a los títulos de competencia, certificados de suficiencia y refrendos; se inserta un nuevo artículo 5 bis denominado «Información a la Comisión» que detalla la información anual que cada Estado miembro debe proporcionar a la Comisión. Se sustituye el anterior artículo 11 de la Directiva por el actual artículo 11 sobre «Normas médicas». Se modifica también el artículo 12, sobre «Revalidación de títulos de competencia y certificados de suficiencia», en el que se insertan nuevos textos y se sustituyen otros anteriores. También se modifica el artículo 15 sobre «Aptitud para el servicio», el 19 sobre «Reconocimiento de los títulos de competencia y certificados de suficiencia», y se inserta un nuevo artículo 25 bis sobre «Información con fines estadísticos» que habrán de proporcionar los Estados miembros, entre otras cuestiones.

El Real Decreto 938/2014, de 7 de noviembre, por el que se modifica el Real Decreto 973/2009, de 12 de junio, por el que se regulan las titulaciones profesionales de la marina mercante, ha llevado a cabo la transposición.

6.2. Directiva 2013/54/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de noviembre de 2013, sobre determinadas responsabilidades del Estado del pabellón en materia de cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el trabajo marítimo, de 2006

Esta Directiva pretende corregir la incidencia de los factores humanos, especialmente de la fatiga, en la producción de los accidentes del mar, reforzando así uno de los principales objetivos de la política de seguridad marítima de la Unión. Para ello es necesario establecer normas mínimas globales que garanticen el derecho de la gente del mar a unas condiciones de vida y de trabajo dignas, con independencia de su nacionalidad y del pabellón del buque en el que trabajen, pues sólo así podrá establecerse condiciones de competencia equitativas.

Así pues, tal y como indica su artículo 1, el objeto de esta Directiva es establecer «normas para asegurar que los Estados miembros cumplan efectivamente sus obligaciones como Estado del pabellón por lo que respecta a la aplicación de las partes pertinentes del CTM 2006. La presente Directiva no afectará a la aplicación de las Directivas 2009/13/CE y 2009/21/CE, ni de cualesquiera mejores condiciones de vida y de trabajo para la gente de mar establecidas en las mismas».

Como consecuencia de dicho objetivo, los artículos 3 a 6, núcleo central de los 9 que componen la Directiva, se ocupan, respectivamente, de las siguientes cuestiones: «Supervisión del cumplimiento» (artículo 3), mediante el establecimiento de «mecanismos de control de la aplicación y supervisión efectivos y

apropiados» que deben establecer los Estados miembros «para asegurar que las condiciones de trabajo y de vida de la gente del mar en los buques que enarbolen su pabellón cumplan, y continúen cumpliendo, los requisitos de las partes pertinentes del CTM 2006». Se regula también el «Personal encargado de la supervisión del cumplimiento» (artículo 4), que se encargará de realizar las inspecciones y de «tomar medidas, cuando proceda, con objeto de prohibir que el buque abandone el puerto hasta que se hayan realizado las actuaciones necesarias».

Además, el artículo 5 regula los «Procedimientos para la tramitación de quejas a bordo, tramitación de quejas y medidas correctivas». Y, en fin, el artículo 6 establece los requisitos para la elaboración de los «Informes» que deben presentarse con ocasión de las anteriores medidas.

Su transposición fue llevada a cabo por el Real Decreto 357/2015, de 8 de mayo, sobre cumplimiento y control de la aplicación del Convenio sobre el Trabajo Marítimo, 2006, de la Organización Internacional del Trabajo, en buques españoles.

6.3. Directiva (UE) 2015/1794 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 6 de octubre de 2015, por la que se modifican las Directivas 2008/94/CE, 2009/38/CE y 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, y las Directivas 98/59/CE y 2001/23/CE del Consejo, en lo que se refiere a la gente de mar

Con la intención de reforzar la competitividad del sector marítimo, en lo que denomina «economía azul», esta Directiva centra su atención en las exclusiones de determinada gente del mar del ámbito de aplicación de ciertas directivas. En la medida en la que esta situación puede «impedir que la gente de mar disfrute plenamente de su derecho a trabajar



en condiciones equitativas y justas y a la información y la consulta, o limitar el pleno disfrute de dichos derechos», esta Directiva pretende suprimir aquellas que no se encuentren justificadas en razones objetivas y den lugar a un indebido trato desigual de la misma categoría de trabajadores por parte de diferentes Estados miembros, exclusivamente en función de que apliquen o no las exclusiones o las posibilidades de exclusión.

El trasfondo de esta Directiva se encuentra en el acuerdo alcanzado por los interlocutores sociales del sector marítimo, en el que busca el equilibrio entre la necesidad de mejorar las condiciones de trabajo de la gente del mar y las características especiales del sector, sin perder de vista el potencial que a estos efectos pueden representar las nuevas tecnologías, especialmente en cuanto a innovación y derechos de información y consulta.

Con tal fin, esta Directiva introduce pequeñas modificaciones en el texto de las Directivas 2008/94/CE (artículo 1), 2009/38/CE (artículo 2), 2002/14/CE (artículo 3), 98/59/CE (artículo 4) y 2001/23/CE (artículo 5). Todavía no ha sido transpuesta al ordenamiento español.

6.4. Directiva (UE) 2017/159 del Consejo, de 19 de diciembre de 2016, por la que se aplica el Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre la Confederación General de Cooperativas Agrarias de la Unión Europea (Cogeca), la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) y la Asociación de las Organizaciones Nacionales de Empresas Pesqueras de la Unión Europea (Europêche)

Aunque se encuentre pendiente su entrada en vigor, merece la pena señalar la impor-

tancia de esta Directiva, en tanto que persigue la aproximación de la normativa europea al el importante Convenio de trabajo en la pesca, celebrado el 21 de mayo de 2012 entre los empresarios y trabajadores a nivel de la Unión en el sector marítimo-pesquero. El objetivo de este Convenio es la creación de un instrumento único y coherente que complete las normas internacionales sobre las condiciones de vida y de trabajo para este sector. Además, incorpora normas revisadas y actualizadas de los convenios y recomendaciones internacionales vigentes aplicables a los pescadores, así como los principios fundamentales consagrados en otros convenios internacionales en el ámbito laboral.

En el Anexo a la Directiva se reproduce el «Acuerdo relativo a la aplicación del Convenio sobre el trabajo en la pesca de 2007 de la Organización Internacional del Trabajo». El objetivo de este Convenio no es otro que garantizar que los pescadores gocen de unas condiciones de trabajo dignas a bordo de los buques pesqueros en relación con los requisitos mínimos del trabajo a bordo, las condiciones de servicio (Parte 4), el alojamiento y la comida, la protección de la salud y la seguridad en el trabajo, la atención médica y la seguridad social. Dentro de ellos, resultan cruciales materias como la ordenación del tiempo de trabajo, que evite la fatiga, a través de descansos compensatorios o de la fijación de un número máximo de horas de trabajo, así como una mejor protección tras las situaciones de peligro.

Se fijan unos requisitos mínimos para trabajar a bordo de buques pesqueros (Parte 3 del Acuerdo), entre los que destaca la edad mínima de 16 años para trabajar a bordo de un buque (artículo 6). Como excepción, se fijan los 18 años de edad cuando las actividades a realizar puedan poner en peligro la salud, seguridad o desarrollo físico, social, la educación o la moralidad de los jóvenes. El examen médico constituye, junto con la edad mínima, un requisito esencial para el acceso al empleo a bordo de un buque pesquero (artículo 7).

El tiempo de trabajo y de descanso a bordo es otro de los aspectos esenciales de este Acuerdo, que se regulan en su Parte 3. En ella se especifican también otras obligaciones, como llevar a bordo una lista de tripulantes (artículo 12), que los trabajadores hayan suscrito un acuerdo de trabajo que les resulte comprensible (artículo 14), o las condiciones para la repatriación (artículo 19).

Además, son también características típicas del trabajo a bordo de los buques pesqueros el aislamiento geográfico, la fatiga y la naturaleza eminentemente física del trabajo. De ahí que se refuercen en este Convenio aspectos como la calidad de la asistencia médica, alojamiento, alimentación, condiciones de vida, indemnizaciones en caso de riesgos o enfermedades y protección social de los pescadores. De ello se ocupa la Parte 5 del Acuerdo.

Todavía dentro de plazo, sigue pendiente su incorporación a la legislación española.

6.5. Directiva 2014/112/UE del Consejo, de 19 de diciembre de 2014, por la que se aplica el Acuerdo europeo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patrones de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF)

Esta Directiva también refleja la aplicación de otro Acuerdo europeo, en este caso el Acuerdo europeo relativo a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior celebrado por la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patrones de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF), celebrado el 15 de febrero de 2012, que se re-

produce íntegramente en el Anexo a la Directiva.

El artículo 155.2 TFUE permite a los empleadores y los trabajadores que hubieran celebrado acuerdos conjuntos a nivel de la Unión en ámbitos cubiertos por el artículo 153 TFUE pedir conjuntamente su aplicación. El 15 de febrero de 2012, la Unión Europea de Navegación Fluvial (EBU), la Organización Europea de Patrones de Barco (ESO) y la Federación Europea de Trabajadores del Transporte (ETF) celebraron un Acuerdo europeo sobre determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo en el transporte de navegación interior, que contenía una petición conjunta para su aplicación, a través de una directiva. En consecuencia, esta Directiva aplica dicho Acuerdo europeo, que se recoge en su Anexo, a los trabajadores móviles que ejercen su actividad como miembros de la tripulación o como personal de a bordo en una embarcación que se dedica a la navegación interior en las aguas territoriales de un Estado miembro con finalidad mercantil. Excluye de su ámbito de aplicación a los transportistas de la navegación interior, que no considera «trabajadores por cuenta ajena a tenor del presente Convenio, aun en caso de que tengan estatus de trabajadores por cuenta ajena en su propia empresa» (artículo 1.2).

El Acuerdo se enmarca en la creciente importancia que, en el sector de la competitividad económica, alcanza el sector del transporte. En el mercado laboral de la navegación interior, fomentar las mismas condiciones de trabajo y evitar la competencia desleal que se deriva de las diferencias entre las diversas legislaciones sobre ordenación del tiempo de trabajo resulta ser un objetivo fundamental. Por ello, la Unión ha decidido dar mayor peso a los medios de transporte que requieran una menor intensidad energética y ofrezcan mayor seguridad, como sucede con la navegación interior. Así se podrá contribuir a descargar las redes de transporte por carretera y ferrocarril.



Con todo, en la navegación interior se dan importantes particularidades, como el hecho de que los trabajadores tienen a bordo un puesto de trabajo, pero también pueden tener un alojamiento o vivienda. Por tanto, es usual pasar a bordo también los períodos de descanso. Muchos trabajadores de la navegación interior, especialmente los que se encuentran más lejos de su hogar, trabajan varios días consecutivos en el buque para ahorrarse tiempo de desplazamiento y poder pasar, más adelante, varios días en su casa o en el lugar de estancia que elijan. Por tanto, los límites máximos para el tiempo de trabajo diario y semanal pueden ser superiores a los que establece la Directiva 2003/88/CE. Tampoco han de olvidarse los diversos factores causantes de estrés laboral (ruido, vibraciones, ordenación del tiempo de trabajo, exigencias del trabajo nocturno...). En resumen, las particulares condiciones de vida y de trabajo de la navegación interior requieren, a su vez, la aplicación de disposiciones específicas, como las que recoge este Acuerdo.

En consonancia con lo indicado en el párrafo anterior, el Acuerdo dedica una atención importante al tiempo de trabajo y de descanso (artículos 3 a 7), y en relación con ello, a las pausas y vacaciones anuales. También merecen atención especial las cuestiones relativas a la seguridad y salud, como el examen médico (artículo 14), la protección en esta materia de seguridad y salud de los trabajadores nocturnos o a turnos (artículo 15), o el ritmo de trabajo, que habrá de adecuarse a la actividad de la persona y a los requisitos en materia de seguridad y salud (artículo 16).

Expirado el plazo, ésta es una más de las Directivas que España tiene pendiente de incorporación.

7. SEGURIDAD Y SALUD

En el marco de la seguridad y salud de los trabajadores se promulgaron tres Directivas y un Reglamento durante este período 2011-

2016. Las dos primeras Directivas centran su interés en los riesgos que puedan derivarse de los campos electromagnéticos.

7.1. Directiva 2012/11/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 19 de abril de 2012, por la que se modifica la Directiva 2004/40/CE, sobre las disposiciones mínimas de seguridad y de salud relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de los agentes físicos (campos electromagnéticos) (decimoctava Directiva específica con arreglo al artículo 16 apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE)

Ante la preocupación mostrada especialmente por la comunidad médica en relación con los riesgos que podrían derivarse de la aplicación de la Directiva 2004/40/CE en la utilización de procedimientos médicos basados en la imanología y en determinadas actividades industriales, la Comisión adoptó, el 14 de junio de 2011, la propuesta de una nueva directiva. Así pues, la Directiva 2004/40/CE fue modificada por la Directiva 2008/46/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, en virtud de la cual se pospuso cuatro años el plazo de transposición de la primera. No obstante, esta Directiva 2012/11/UE del Parlamento Europeo y del Consejo pospone dicho plazo de transposición hasta el 31 de octubre de 2013. Estos aplazamientos tratan de permitir que la Comisión presente una nueva propuesta y los legisladores puedan adoptar una nueva directiva basada en datos más recientes y rigurosos, con el fin de «garantizar tanto un nivel elevado de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores, como la continuidad y el desarrollo de las actividades médicas y otras actividades industriales que utilizan campos electromagnéticos».

Así pues, esta Directiva consta de tres únicos artículos, entre los que destaca el Artículo 1, que dispone lo siguiente: «En el artículo 13, apartado 1, de la Directiva 2004/40/CE, la fe-

cha de «30 de abril de 2012» se sustituye por la de «31 de octubre de 2013». Ello es debido a que, dada la complejidad técnica del tema, tuvo que ampliarse el plazo fijado inicialmente para la adopción de la Directiva: el inicial 30 de abril de 2012 se amplió al 31 de octubre de 2013, y para ello, esta Directiva entró en vigor el mismo día de su publicación en el Diario Oficial de la Unión Europea, tal y como dispone el artículo 2.

No consta en el BOE medida expresa alguna de transposición de esta Directiva.

7.2. Directiva 2013/35/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de junio de 2013, sobre las disposiciones mínimas de salud y seguridad relativas a la exposición de los trabajadores a los riesgos derivados de agentes físicos (campos electromagnéticos) (vigésima Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE), y por la que se deroga la Directiva 2004/40/CE

Esta Directiva deroga la anterior Directiva 2004/40/CE e introduce medidas más adecuadas y proporcionadas para proteger a los trabajadores de los riesgos ligados a los campos electromagnéticos. El motivo no es otro que subsanar las omisiones de la anterior Directiva sobre una cuestión altamente preocupante para la comunidad médica: los efectos a largo plazo, entre ellos los posibles efectos cancerígenos, derivados de la exposición a campos eléctricos, magnéticos y electromagnéticos variables en el tiempo, en relación con los cuales no existen datos científicos concluyentes que establezcan un nexo causal. La presente Directiva «tiene como finalidad abordar todos los efectos biofísicos directos conocidos y los efectos indirectos provocados por los campos electromagnéticos, no solo para garantizar la salud y la seguridad de cada trabajador por separado, sino también para crear una base mínima de protección para todos los

trabajadores de la Unión, así como disminuir las posibles distorsiones de la competencia». Como es obvio, al no existir datos científicos comprobados que establezcan un nexo causal, esta Directiva no aborda los efectos a largo plazo, pero sí se compromete, en el caso de que aparecieran en el futuro dichos datos, a que la Comisión estudiará los medios más adecuados para abordarlos y para mantener al Parlamento Europeo y al Consejo informados al respecto.

La Directiva incide en los aspectos preventivos necesarios para garantizar la protección en los puestos de trabajo, dando prioridad a la selección de los equipos, procedimientos y métodos de trabajo para reducir los riesgos en su origen. Esta precaución también se garantiza en el ámbito de actuación de las fuerzas armadas, dadas sus especificidades, así como otros grupos específicos de trabajadores que presenten un riesgo particular.

La Directiva se estructura en 4 capítulos dedicados, respectivamente, a las siguientes cuestiones: Disposiciones generales, Obligaciones de los empresarios, Disposiciones varias y Disposiciones finales. Entre las obligaciones de los empresarios destacan la «Evaluación de los riesgos y determinación de la exposición» (artículo 4), las «Disposiciones encaminadas a evitar o reducir riesgos» (artículo 5) o la «Información y formación de los trabajadores» (artículo 6) y su consulta y participación (artículo 7).

Las reglas sobre vigilancia de la salud, sanciones y excepciones se regulan en el Capítulo II, dedicado a la disposiciones varias. Entre ellas, destaca el artículo 11, que regula las «Modificaciones técnicas en los anexos», con el fin de que sean estos los que vayan actualizando las cuestiones técnicas derivadas de los nuevos estudios y eviten las dificultades y retrasos que ocasionaría un proceso de modificación de la Directiva.

El Real Decreto 299/2016, de 22 de julio, sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a campos electromag-



néticos, se ocupó de la transposición de esta Directiva.

7.3. Directiva 2013/59/Euratom del Consejo, de 5 de diciembre de 2013, por la que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, y se derogan las Directivas 89/618/Euratom, 90/641/Euratom, 96/29/Euratom, 97/43/Euratom y 2003/122/Euratom

La Directiva 96/29/Euratom establecía las normas básicas de seguridad aplicables a las situaciones normales y de emergencia, y fue completada con legislación más específica, a través de las Directivas 97/43/Euratom del Consejo, 89/618/Euratom, 90/641/Euratom y 2003/122/Euratom. Sin embargo, el Grupo de expertos designado por el Comité Científico y Técnico aconsejó que las normas básicas de seguridad tengan en cuenta las nuevas recomendaciones de la Comisión Internacional de Protección Radiológica (CIPR), en particular las de la Publicación 103. Con este fin, se crea la Directiva 2013/59/Euratom y se derogan las anteriores ya indicadas.

La Directiva se estructura en 10 capítulos dedicados, respectivamente, a regular el «Objeto y ámbito de aplicación», la larguísima lista de «Definiciones», el «Sistema de protección radiológica» —que a su vez se divide en «Herramientas de optimización» (Sección I), «Limitación de dosis» (Sección 2) para exposición ocupacional, embarazadas o en período de lactancia o aprendices y estudiantes—, los «Requisitos de educación, formación e información sobre protección radiológica», la «Justificación y control reglamentario de las prácticas» que den lugar a exposición a radiaciones ionizantes —dividido, su vez en dos secciones sobre «Justificación y prohibición de las prácticas» y «Control reglamentario»—, las regulaciones de las «Exposiciones ocupacionales» que ha de evaluar la empresa, aplicando esta las medi-

das de protección radiológica correspondiente, las «Exposiciones médicas», «Exposiciones poblacionales» —también dividida en tres secciones: «Protección de miembros de la población y protección de la salud a largo plazo en circunstancias normales», «Situaciones de exposición de emergencia» y «Situaciones de exposición existentes»—, las «Responsabilidades generales de los Estados miembros y de las autoridades competentes y otros requisitos de control reglamentario» —dividido en las siguientes secciones: «Infraestructura institucional», «Control de fuentes radioactivas», «Fuentes huérfanas», «Sucesos significativos», «Situaciones de exposición existentes» y «Sistemas de observancia»—, y, por último, las «Disposiciones finales».

No consta en el BOE ninguna medida expresa de transposición de esta Directiva.

7.4. Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativo a los equipos de protección individual y por el que se deroga la Directiva 89/686/CEE del Consejo

No puede pasarse por alto el uso, en este concreto supuesto, de un Reglamento y no de una Directiva para la derogación, precisamente, de otra Directiva. El motivo no es otro que la escasa flexibilidad en la transposición de los requisitos esenciales de salud y seguridad y de sus procedimientos de evaluación, que tienen que ser idénticos en todos los Estados miembros. Por ello, el Parlamento Europeo y el Consejo optaron, en este caso, por sustituir la Directiva anterior por un Reglamento «que es el instrumento jurídico adecuado, ya que impone normas claras y detalladas que no dan margen a una transposición divergente por parte de los Estados miembros».

En particular, este Reglamento se aplica a los EPI que sean nuevos en el mercado de la UE en el momento de su introducción en dicho mercado, ya se trate de EPI nuevos fabricados en la Unión, como los de segunda

mano importados de un tercer país. Pero, además, el Reglamento se aplica a toda forma de suministro, incluida la venta a distancia. En ellos se incluyen tanto los EPI de uso privado como los de uso profesional, excluyéndose tan solo los de carácter decorativo, ya que estos no cumplen la función esencial de un EPI, como aquellos de uso privado «cuyo objetivo sea la protección contra condiciones atmosféricas que no sean de naturaleza extrema o contra la humedad y el agua», como sucede con la ropa de temporada o los guantes de fregar, que también quedan fuera de este Reglamento.

El Reglamento se estructura en un total de X Capítulos dedicados, respectivamente, a las siguientes cuestiones: «Disposiciones Generales» (artículos 1-7), «Obligaciones de los agentes económicos» (artículos 8 a 13), entre las que se tratan las obligaciones de los fabricantes (artículo 8), de los representantes autorizados por los fabricantes (artículo 9), de los importadores (art. 10), distribuidores (artículo 11), entre otras cuestiones. La «Conformidad de los EPI» con los requisitos esenciales de seguridad y salud que se establecen en el Anexo II de este Reglamento, se regula en el Capítulo III (artículos 14 a 17); la «Evaluación de conformidad» se desarrolla en el Capítulo IV (artículos 18 y 19), en el que se tratan cuestiones como las Categorías de los riesgos y procedimientos de evaluación de la conformidad. En el capítulo V, se regula la «Notificación de los organismos de evaluación de la conformidad» (artículos 20 a 36), con cuestiones como las autoridades notificantes (artículo 21), o los requisitos relativos a las autoridades notificantes (artículo 22) o a los organismos notificados (artículo 24). El Capítulo VI se destina a la «Vigilancia del mercado de la Unión, control de los EPI que entren en dicho mercado y procedimiento de salvaguarda de la Unión» (artículos 37 a 41), donde se desarrollan, entre otras cuestiones, el procedimiento que debe seguirse a nivel nacional en el caso de que el EPI presente un riesgo. El capítulo VII se dedica a los «Actos delegados y de ejecución» (artículos 42 a 44), y, en fin, el último Capítulo, se destina a las

Disposiciones transitorias y finales. El Reglamento concluye con el Anexo I, en el que se clasifican las «Categorías de riesgos con respecto a los EPI» y el Anexo II que establece los requisitos esenciales de salud y seguridad, tanto los de alcance general aplicables a todos los EPI, como los adicionales comunes a varios tipos de EPI, o los requisitos adicionales específicos de riesgos particulares. El Anexo III trata la Documentación técnica de los EPI, el IV del Control interno de la producción, el V del Examen UE de tipo; el Anexo VI se destina a la Conformidad con el tipo basada en el control interno de la producción, el Anexo VII a la Conformidad con el tipo basada en el control interno de la producción más el control supervisado del producto a intervalos aleatorios, el Anexo VIII a la Conformidad con el tipo basada en el aseguramiento de la calidad del proceso de producción y, en fin, el Anexo X contiene la tabla de correspondencias entre el articulado de la Directiva 89/686/CEE y el presente Reglamento.

8. OTRAS

Finalmente se da cuenta de dos importantes normas publicadas durante este período, en relación con la actividad del Fondo Social Europeo y en materia de cooperación para la lucha contra el empleo no declarado.

8.1. Reglamento (UE) n°1304/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 17 de diciembre de 2013, relativo al Fondo Social Europeo y por el que se deroga el Reglamento (CE) n° 1081/2006 del Consejo

El Reglamento (UE) n° 1303/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo establece el marco de actuación del Fondo Social Europeo (FSE), del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER), del Fondo de Cohesión, del Fondo Europeo Agrícola de Desarrollo Rural



(FEADER) y del Fondo Europeo Marítimo y de la Pesca y, en particular, sus objetivos temáticos, los principios y normas de su programación, su seguimiento y evaluación y su gestión y control.

Este Reglamento supone una etapa más en las periódicas revisiones de la que fue una de las herramientas más importantes de la política social europea. Entre las misiones del FSE que establece esta Directiva, destaca la Iniciativa de Empleo Juvenil, el ámbito de sus ayudas, disposiciones específicas y las categorías y gastos subvencionables (artículo 1). Estas misiones del FSE se establecen, pormenorizadamente, en el artículo 2.

El Capítulo II concreta las «Disposiciones específicas sobre la programación y la ejecución», tanto en materia de participación de los socios en la ejecución de los programas operativos, como en el fomento de varios derechos como son la igualdad entre hombres y mujeres (artículo 7), de la igualdad de oportunidades y de la no discriminación (artículo 8), innovación social (artículo 9), cooperación transnacional (artículo 10), así como determinadas disposiciones específicas del FSE para los programas operativos (artículo 11).

Las Disposiciones concretas sobre gestión financiera se desarrollan en el Capítulo III, permitiendo que el FSE contribuya a financiar todo gasto subvencionable que «pueda incluir cualquier tipo de recurso en el que hayan contribuido colectivamente empresarios y trabajadores» (artículo 13), incluso en determinados gastos efectuados fuera de la Unión.

La Iniciativa de Empleo Juvenil, uno de los medios esenciales para la lucha contra el desempleo juvenil de la Unión, aparece como uno de los objetivos esenciales del FSE y a ella se dedica el Reglamento su Capítulo IV.

Los anexos de este Reglamento se destinan a recoger los Indicadores comunes de ejecución y de resultados de las inversiones del FSE (Anexo I), los indicadores de resultados de la Iniciativa de Empleo Juvenil (Anexo II),

y la tabla de correspondencias entre el anterior Reglamento (CE) n° 1081/2006 y el presente Reglamento.

8.2. Decisión (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 9 de marzo de 2016, relativa a la creación de una Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado

El 11 de marzo se publicó en el Diario Oficial de la Unión Europea la Decisión (UE) 2016/344 del Parlamento Europeo y del Consejo de 9 de marzo de 2016 relativa a la creación de una Plataforma europea para reforzar la cooperación en materia de lucha contra el trabajo no declarado. Desde el punto de vista técnico, tiene la particularidad de ser una de las primeras ocasiones en que se recurre a la base jurídica del artículo 153.2.a TFUE, que faculta a la Unión para adoptar medidas de cooperación que excluyan la armonización de sus legislaciones.

El texto deja claro cuáles son sus finalidades: «prevenir, desalentar y combatir el trabajo o declarado, así como fomentar la declaración del trabajo no declarado» (art.1). La plataforma tendrá un claro carácter intergubernamental, ya que estará compuesta por un representante de cada Estado miembro, uno de la Comisión y una proporción mucho menor de representantes de los interlocutores sociales europeos. Además, se dará entrada a diversos sujetos en calidad de observadores. El capítulo III desarrolla su funcionamiento institucional.

Pero es el Capítulo II el que recoge el cometido y actividades de la plataforma. En síntesis, representa un nuevo episodio del método abierto de coordinación, la implantación del Derecho blando en el ámbito social. En los artículos 5 y 6, como es habitual en este campo, figuran los conocidos intercambios de buenas prácticas, fomento de enfoques innovadores, mejora del conocimiento y de la comprensión

mutua... Algunos de los contenidos, eso sí, son más concretos y apuntan al importante papel otorgado a la Inspección de Trabajo.

El 13 de marzo de 2020 es la fecha que la Decisión marca para la presentación de un in-

forme por parte de la Comisión sobre la «aplicación y el valor añadido» de esta iniciativa. Se abren, por lo tanto, cuatro años para una importante tarea de regularización de una parte no menor de la actividad económica en la Unión.

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

