RESEÑA LABORAL DEL MES DE OCTUBRE DE 2026

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

SUMARIO

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

****

SUMARIO

I. NOTICIAS DE LA ONU Y DE LA OIT

1. NOTICIAS DE LA ONU

2. NOTICIAS DE LA OIT

2.1. 9 de octubre de 2026
Subutilización de la mano de obra, Trabajo no remunerado

Nuevas normas para disponer de mejores datos sobre el mundo laboral

Desde el trabajo no remunerado hasta el « economía informal », las nuevas normas estadísticas internacionales están contribuyendo a ofrecer una visión más completa del mundo laboral. A través de ejemplos concretos, analizamos lo que estas normas nos permiten ver y comprender, y que las estadísticas laborales convencionales no podían mostrar.

El Día Mundial de la Normalización, que se celebra cada año el 14 de octubre, pone de relieve la importancia de la normalización, invitándonos a reflexionar sobre su valor y a rendir homenaje a las organizaciones que elaboran normas.

En el ámbito de las estadísticas laborales, el principal mecanismo mundial de establecimiento de normas es la Conferencia Internacional de Estadísticos Laborales (CIET). La CIET es un órgano de larga tradición, inclusivo, colaborativo, tripartito y técnico, lo que la convierte en una entidad excepcional. De hecho, la forma institucional en la que se lleva a cabo la elaboración de normas en la CIET es sencillamente extraordinaria: una conferencia centenaria, periódica y de alcance mundial dedicada a un ámbito estadístico específico, que reúne a expertos de los gobiernos nacionales con representantes de los trabajadores y los empresarios, y en la que se debaten abiertamente y se adoptan normas por consenso, es verdaderamente única en el mundo de la estadística.

En la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas (CIET), las normas no se adoptan únicamente por el mero hecho de normalizar, sino con el objetivo de elevar el nivel de las normas. Las normas de la Oficina de Estadística de las Naciones Unidas (CIET) son el resultado de años de investigación, desarrollo y análisis de las prácticas de los países para identificar áreas de mejora, tener en cuenta las lecciones aprendidas y, en última instancia, determinar los enfoques de medición óptimos, elevando así la calidad de las estadísticas a nivel nacional y mundial.

Y desde 2013, la Oficina Internacional de Estadística del Trabajo (CIET) se ha propuesto revolucionar las estadísticas laborales desde su esencia misma, con el fin de ofrecer a los usuarios de datos una descripción precisa, detallada y exhaustiva de un mundo laboral en constante cambio. En 2013, la 19.ª Conferencia Internacional de la OIT sobre el Trabajo (CIET) adoptó una resolución fundamental que sentaba las bases para mejorar las estadísticas laborales mediante la definición o redefinición de conceptos clave (como el trabajo, la ocupación, la desocupación o la población activa potencial), y que permitía la medición exhaustiva de todo el trabajo (remunerado o no remunerado) y la medición por separado de las diferentes formas de trabajo, cada una de las cuales contribuye a las personas y los hogares de maneras distintas. Al incluir actividades que las estadísticas laborales tradicionales no abarcaban, al tiempo que distinguía sistemáticamente las actividades realizadas a cambio de una remuneración o con ánimo de lucro de las

actividades no remuneradas, esta resolución tenía el potencial de mejorar en gran medida nuestra comprensión del mundo del trabajo, especialmente en lo que respecta al trabajo de las mujeres y a la producción para consumo propio.

Desde entonces, CIET y CIET, se han adoptado normas para abordar la medición de cuestiones específicas del mundo laboral partiendo de esta base, entre ellas las relaciones laborales diversas y cambiantes y economía informal.

Pero se trata de una labor sin fin, por lo que siempre hay una nueva « CIET » en preparación. La 22.ª « CIET », que se celebrará en 2028, abordará las normas relativas a otros temas estadísticos clave, como el trabajo en plataformas digitales, trabajo de cuidado, la seguridad y la salud en el trabajo, la movilidad laboral y la migración, las relaciones laborales y otros.

Este marco de normas sobre estadísticas laborales, cada vez más amplio e integrado, tiene un gran potencial para proporcionar datos relevantes para las políticas en una amplia gama de temas y mejorar significativamente el valor analítico de los datos laborales. Sin embargo, para aprovechar este potencial, es necesario aplicar estas normas en las recopilaciones de datos nacionales mediante métodos estadísticos sólidos, y las estadísticas resultantes deben difundirse y comunicarse para que puedan utilizarse de manera eficaz y con un impacto significativo.

Hay que reconocer que esto supone todo un reto. Al ampliar el alcance potencial de las estadísticas laborales y aumentar el nivel de detalle de la descripción estadística del mundo laboral, las nuevas normas también incrementan la complejidad para los posibles usuarios de los datos. Navegar por la gran cantidad de datos disponibles una vez que se hayan aplicado las normas para encontrar la información relevante entre todo el ruido no es tarea fácil, incluso si dichos datos se han diseñado para responder a preguntas específicas de interés para los usuarios de los datos. Para aprovechar todo el potencial de los datos generados es necesario ir más allá de los indicadores principales y profundizar en busca de las variables y desgloses que puedan responder a preguntas que antes no tenían respuesta.

Este blog pretende ayudar a los usuarios de datos a orientarse en esta complejidad, poniendo de relieve algunas de las preguntas que los datos generados según las nuevas normas nos permiten responder. Ofrece una idea de qué situaciones del mundo real pueden entenderse ahora mejor, presentando varios ejemplos concretos con la esperanza de inspirar a investigadores, periodistas y al personal que apoya a los responsables políticos a profundizar en los datos.

Daniel

Daniel dedica 25 horas a la semana al cultivo de patatas, principalmente para alimentar a su familia. Le gustaría tener un trabajo remunerado, está disponible para ello y lo está buscando activamente. Según los criterios anteriores, su agricultura de subsistencia lo situaría en la categoría « la ocupación ».

Por un lado, su actividad no remunerada para uso propio se agrupó junto con las actividades remuneradas bajo el mismo concepto de « la ocupación », lo que hizo que la situación de personas con condiciones laborales y de vida muy diferentes pareciera estadísticamente similar.

Por otro lado, dado que figuraba como persona ocupada, su disponibilidad para realizar un trabajo remunerado y su búsqueda de empleo habrían pasado desapercibidas, pero la realidad es que, efectivamente, no tiene ningún trabajo remunerado y lo busca activamente.

Los criterios de la 19.ª edición de « CIET » permiten comprender mucho mejor la situación de Daniel: es un trabajador que produce para su propio consumo y que, además, está en paro. Su trabajo de subsistencia no ha desaparecido desde el punto de vista estadístico; al contrario, ahora se percibe de forma diferenciada, junto con su necesidad insatisfecha de un trabajo remunerado.

Esto tiene importantes implicaciones para la formulación de políticas en economías en las que predomina la agricultura de subsistencia. La medición por separado de los productores de alimentos de subsistencia y el estudio de su posible participación simultánea en la ocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo proporcionan datos más sólidos a los responsables políticos, que ahora pueden encontrar respuestas a preguntas como: ¿quiénes son los productores de alimentos de subsistencia? ¿Cuántos de ellos tienen una necesidad insatisfecha de la ocupación ? ¿Difieren para ellos la desocupación y la subutilización de la fuerza de trabajo ? ¿Cambia la participación en la agricultura de subsistencia durante las crisis y las perturbaciones? ¿La adoptan los hogares como estrategia para hacer frente a las pérdidas de ingresos?

Amina

Amina cultiva productos para el consumo familiar, cuida de los niños y de un familiar mayor, cocina, recoge agua y leña, y, de vez en cuando, trabaja a cambio de un salario en una granja cercana.

Describir a Amina simplemente como «trabajadora» nos dice muy poco sobre cómo trabaja realmente.

Las normas de la 19.ª edición de la « CIET » permiten desagregar esas actividades: la ocupación; la producción de bienes para uso propio y la prestación de servicios para uso propio pueden contabilizarse por separado.

Por lo tanto, también se puede calcular su carga laboral total: en una semana determinada, trabajó 12 horas a cambio de una remuneración (la ocupación), 15 horas produciendo bienes para el consumo doméstico y 35 horas prestando servicios domésticos y de cuidados no remunerados. Si solo se tiene en cuenta la ocupación, parece que trabaja 12 horas a la semana, pero si se tienen en cuenta todas las formas de trabajo, trabajó 62 horas.

La posibilidad de estudiar la participación simultánea en diferentes formas de trabajo y la carga laboral total resulta especialmente relevante para el análisis

de género y, sobre todo, nos permite comprender mejor la situación de las mujeres en las zonas rurales. Los responsables políticos pueden ahora encontrar respuestas a preguntas como: ¿cómo se distribuye la carga laboral total entre mujeres y hombres, y entre el trabajo remunerado y el no remunerado? ¿Cuánto tiempo dedican las mujeres y los hombres a las diferentes formas de trabajo? ¿En qué medida varía esto entre las zonas rurales y las urbanas? ¿Cómo se relaciona o afecta la participación de las mujeres en el trabajo doméstico y e trabajo de cuidado , no remunerado, a su participación en la ocupación?

Elena

Elena está realizando actualmente unas prácticas no remuneradas. Dedica 35 horas a la semana a trabajar en una empresa para adquirir experiencia laboral, pero no recibe ninguna remuneración. Aunque este tipo de trabajo rara vez se tenía en cuenta en las estadísticas, antes se la habría considerado empleada, lo que hacía que su situación, en las estadísticas generales del mercado laboral, resultara muy similar a la del analista junior asalariado que se sienta a su lado.

En cambio, las normas de la 19.ª edición de la « CIET » reconocen el trabajo no remunerado de los becarios como una forma de trabajo diferenciada, lo que nos brinda la oportunidad de conocer su prevalencia y sus características. Al distinguir el trabajo no remunerado de los becarios del « la ocupación », también nos permiten determinar si los becarios no remunerados se encuentran en situación de desempleo o forman parte de la población activa potencial.

Conocer mejor los perfiles de los trabajadores que realizan prácticas no remuneradas o programas de formación profesional (su edad, sector de actividad, ocupación, disponibilidad para trabajar a cambio de una remuneración, actividades de búsqueda de empleo, intereses, expectativas, etc.) permitirá elaborar políticas de empleo la ocupación y de capacitación más específicas. Ahora podemos encontrar respuestas a preguntas como: ¿hasta qué punto son habituales las prácticas y los programas de formación no remunerados? ¿Cuánto duran normalmente? ¿Quiénes son las personas que los realizan? ¿Qué proporción de ellas busca activamente la ocupación? ¿Cuántas de ellas están disponibles para empezar a trabajar? ¿En qué sectores y profesiones es más frecuente el trabajo de formación no remunerado?

Oscar

Oscar perdió su trabajo hace meses. Quiere un trabajo remunerado y podría empezar de inmediato, pero, tras no encontrar oportunidades en su zona una y otra vez, ha dejado de buscar activamente. Mientras tanto, ha empezado a trabajar como voluntario dos tardes a la semana en un comedor social.

Antes de la 19.ª edición de la Encuesta de Población Activa (CIET), la « la desocupación » ya se definía tal y como se hace actualmente (personas que no están en el mercado laboral la ocupación, disponibles y buscando empleo activamente). Sin embargo, al reconocer las limitaciones del criterio de búsqueda de empleo en determinados contextos (como en el caso de Óscar), las normas anteriores permitían una definición más flexible que prescindía de este criterio. Esto afectaba a la comparabilidad entre países, ya que algunos aplicaban la definición estricta mientras que otros utilizaban la flexible. Quizá lo más importante es que, al centrarse en la definición de tres criterios la desocupación, se podía pasar por alto a personas con una necesidad insatisfecha de la ocupación pero que se enfrentaban a obstáculos para buscar empleo, como Oscar. Por el contrario, con la definición de dos criterios, se agrupaba a personas que ejercían grados muy diferentes de presión sobre el mercado laboral, lo que ocultaba estas importantes diferencias.

Al definir los conceptos de «población activa potencial», «solicitantes de empleo potenciales disponibles», «solicitantes de empleo no disponibles» y «solicitantes de empleo desanimados», y al mantener únicamente una definición estricta de « la desocupación » y de «subempleo por motivos de tiempo», las normas de la 19.ª edición de la « CIET » permiten comprender mejor el « la subutilización de la fuerza de trabajo ». El análisis del « la desocupación » puede ser ahora más preciso, al tiempo que también se pueden poner de manifiesto otras situaciones de « la subutilización de la fuerza de trabajo ». La información sobre la necesidad insatisfecha de la ocupación entre quienes se encuentran fuera de la población activa (como Oscar) es crucial para los responsables políticos que deseen comprender el alcance total de la subutilización de la fuerza de trabajo , así como las barreras o razones por las que las personas no buscan activamente la ocupación o no están disponibles de inmediato para la ocupación.

Además, su nueva actividad de voluntariado (aunque rara vez se refleje en las estadísticas) podría haberse definido como « la ocupación » según las normas anteriores, ocultando así su deseo de encontrar un trabajo remunerado y las diferencias en las condiciones laborales y de vida entre él y las personas que trabajan a cambio de un salario.

Las normas de la 19.ª edición de la « CIET » permiten medir de forma independiente el trabajo voluntario, lo que proporciona a los responsables políticos información valiosa sobre la participación en esta forma de trabajo y su importante contribución a las sociedades.

Teniendo todo esto en cuenta, los responsables políticos pueden ahora responder a preguntas como: ¿cuántas personas quieren la ocupación y están disponibles para trabajar, pero han dejado de buscar empleo activamente? ¿Cuáles son las razones de ello? ¿Es necesario abordar las barreras percibidas para la búsqueda de empleo mediante políticas específicas? ¿Cómo se compara el tamaño de la población activa potencial con el de la desocupación? ¿Qué nos indica esto sobre las dificultades de las personas a la

hora de buscar empleo o de estar disponibles para la ocupación? ¿Existen grupos de población afectados de manera desproporcionada por formas menos explícitas de la subutilización de la fuerza de trabajo? ¿Cuántas personas participan en el voluntariado? ¿Cuánto tiempo le dedican? ¿Qué contribución supone esto para la sociedad? ¿Cuáles son las interacciones entre el voluntariado y el trabajo remunerado?

Julia

Julia es una joven que no forma parte de la población en la ocupación ni cursa estudios ni recibe formación. Aunque sueña con volver a la universidad para terminar su carrera y encontrar un trabajo remunerado, actualmente se dedica por completo al cuidado de sus dos hijos pequeños.

El indicador de jóvenes «ni-ni» ya existía antes de la 19.ª CIET, y las nuevas normas no lo redefinen de forma fundamental. No obstante, sí permiten comprender mucho mejor qué hacen realmente las personas clasificadas como «ni-ni», al reconocer que estar fuera del la ocupación, la educación o la formación no significa necesariamente ser improductivo, así como las razones por las que se encuentran en esta situación. Una vez más, se trata de información muy útil para los responsables políticos, que ahora pueden encontrar respuestas a preguntas como: ¿cuántos jóvenes clasificados como «ni-ni» dedican realmente una cantidad considerable de tiempo a tareas domésticas y de cuidado de la familia no remuneradas trabajo de cuidado? ¿O a otras formas de trabajo no remunerado? ¿En qué difiere esto entre las mujeres jóvenes y los hombres jóvenes?

En el caso de Julia, por ejemplo, cualquier medida que pretenda abordar su situación de «niña ni estudiante ni trabajadora» tendría que atender, en primer lugar, sus necesidades de cuidado infantil.

Mateo

Mateo presta servicios de transporte a través de una única plataforma digital. Es propietario de su coche y, oficialmente, trabaja como autónomo. Él decide cuándo trabajar y se encarga de pagar sus propios impuestos y cotizaciones sociales. Sin embargo, depende de la plataforma para acceder a los pasajeros, y es la plataforma la que fija el precio de cada viaje. Además, debe cumplir las normas de la plataforma para seguir teniendo acceso a los clientes. No tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas ni a baja por enfermedad a través de la plataforma.

Según las normas anteriores (CISO-93), lo normal habría sido clasificarlo como trabajador por cuenta propia, ya que no tiene empleados, trabaja con ánimo de lucro y, al parecer, gestiona su propia actividad. No obstante, eso sitúa a Mateo, desde el punto de vista estadístico, al mismo nivel que los trabajadores verdaderamente independientes que cuentan con docenas de clientes, fijan sus propios precios y organizan su propio negocio.

De lo contrario, según la normativa anterior (CISO-93), Mateo podría haber sido clasificado como empleado, lo que además lo situaría junto a trabajadores en una situación muy diferente a la suya. En este caso, dado que la plataforma no le proporciona la ocupación protección social ni permisos remunerados, habría sido clasificado como trabajador informal.

Las nuevas normas adoptadas por la 20.ª y la 21.ª CIET nos permiten identificar su relación laboral y su situación con mucha mayor precisión. Se le clasifica como contratista dependiente, lo que reconoce su riesgo económico relativamente elevado (trabaja con ánimo de lucro) y su bajo grado de autoridad (es un trabajador dependiente). Es más, se trata de un contratista dependiente formal. Ahora es posible evaluar el carácter formal o informal de su trabajo utilizando criterios adecuados para los contratistas dependientes.

Todos estos matices sobre las relaciones laborales, las situaciones en la ocupación y la forma en que la economía informal impregna cada una de ellas representan avances cruciales en el conocimiento relacionados con las nuevas normas, de gran relevancia para la elaboración de políticas específicas. Ahora podemos responder a preguntas como: ¿cuántos contratistas dependientes hay? ¿Qué nos dice esto sobre su situación y sobre el mercado laboral? ¿Cómo se compara la prevalencia del la ocupación informal entre los contratistas dependientes con la de los empleados y los trabajadores por cuenta propia?

Víctor

Víctor trabaja en una empresa manufacturera, donde realiza las mismas tareas que sus compañeros y percibe un sueldo fijo. Sin embargo, mientras que la mayoría de sus compañeros tienen contratos indefinidos, Víctor tiene un contrato de duración determinada de tres meses que ya se ha renovado varias veces.

Según la normativa anterior (CISO-93), Víctor y sus compañeros con contrato indefinido habrían sido clasificados simplemente como «empleados». Sus diferentes niveles de seguridad la ocupación no habrían quedado patentes únicamente a partir de su situación la ocupación .

La 20.ª edición de las Normas de la « CIET » (CISO-18) ofrece más detalles sobre las categorías de trabajadores, distinguiendo entre trabajadores fijos, trabajadores con contrato de duración determinada, trabajadores a corto plazo y ocasionales, así como aprendices, personas en formación y becarios remunerados. Estas distinciones permiten examinar cómo las diferentes modalidades de la ocupación se relacionan con la seguridad laboral, los ingresos, la protección social y otras dimensiones del trabajo decente. Ahora podemos responder a preguntas como: ¿qué proporción de empleados tiene contratos de trabajo permanentes, de duración determinada, de corta duración o ocasionales la ocupación ? ¿Cómo varía esto entre los distintos grupos de población? ¿Están los trabajadores con contratos temporales u ocasionales la ocupación más expuestos a salarios bajos, jornadas laborales insuficientes o una protección social limitada que los empleados fijos? ¿Qué sectores y

profesiones dependen en mayor medida de los contratos temporales y ocasionales la ocupación? ¿Existe alguna diferencia entre mujeres y hombres?

Laura

Laura trabaja como limpiadora en un gran hotel. Lleva cinco años trabajando en el mismo hotel, pero su contrato no le garantiza un número mínimo de horas de trabajo. En cambio, el hotel la llama cada vez que necesita sus servicios. Algunas semanas trabaja 40 horas, mientras que otras apenas trabaja. Nunca sabe cuántas horas va a trabajar (ni cuánto va a ganar) de un mes a otro.

Según las normas anteriores (CISO-93), Laura se habría clasificado simplemente como empleada, al igual que sus compañeros con contratos indefinidos que garantizaban un horario de trabajo regular. La clasificación en sí misma no distinguía entre estas modalidades tan diferentes de la ocupación . Para conocer mejor las diferencias en materia de la ocupación seguridad y condiciones laborales, era necesario recurrir a variables y desgloses adicionales.

Las nuevas normas aprobadas por la 20.ª Conferencia de la OIT (CIET) (CISO-18) distinguen cuatro categorías diferentes de trabajadores: trabajadores fijos, trabajadores con contrato de duración determinada, trabajadores temporales y ocasionales, y aprendices, becarios y pasantes remunerados. A pesar de llevar cinco años trabajando en el mismo hotel, Laura es una trabajadora ocasional porque no tiene garantizadas unas horas mínimas de trabajo. Cabría suponer razonablemente que alguien que ha trabajado para el mismo empleador durante cinco años tiene una situación laboral estable la ocupación; sin embargo, Laura no tiene garantía alguna de recibir trabajo remunerado de una semana a otra. El CISO-18 ayuda a poner de manifiesto esta particularidad.

Mientras que Víctor tiene un contrato que le garantiza trabajo durante tres meses, Laura lleva cinco años trabajando para el mismo empleador sin ninguna garantía de trabajo de un mes a otro. Según la Ley de Protección de los Trabajadores de la Agricultura (CISO-18), ambos se distinguen de los trabajadores fijos, pero por motivos diferentes y con distintas implicaciones para sus condiciones laborales y de vida.

La información adicional aportada en el caso de Laura permite a los responsables políticos identificar a los trabajadores que se enfrentan a una situación de incertidumbre respecto a sus horas de trabajo y sus ingresos, incluso cuando sus relaciones « la ocupación » son de larga duración. Ahora pueden encontrar respuestas a preguntas como: ¿cuántos empleados y qué porcentaje de ellos carecen de un mínimo garantizado de horas de trabajo? ¿Cómo se comparan sus ingresos y condiciones laborales con los de los empleados fijos? ¿Hay algún grupo de población que esté representado de forma desproporcionada en estas modalidades de trabajo?

2.3Ética de la IA y normas internacionales del trabajo

¿Cómo pueden las normas internacionales del trabajo contribuir a un uso ético de la IA en el trabajo?

Un nuevo estudio de la OIT analiza cómo las normas internacionales del trabajo pueden contribuir a orientar el uso responsable de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo, al tiempo que identifica nuevos desafíos para los derechos de los trabajadores.

23 de octubre de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – A medida que la inteligencia artificial (IA) transforma los lugares de trabajo en todo el mundo, resulta cada vez más urgente garantizar que su utilización sea justa y responsable. Un nuevo estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) destaca la importancia de las normas internacionales del trabajo como fundamento para afrontar estos desafíos.

El estudio, titulado *AI Ethics and the ILO's international labour standards system: exploring synergies*, elaborado por los investigadores de la OIT Jordi Agustí-Panareda y Daniel Samaan, examina la relación entre los principios ampliamente reconocidos de la ética de la IA y los valores, principios y derechos que sustentan el sistema normativo de la OIT.

Aunque en los últimos años han surgido numerosas directrices sobre la ética de la IA, muchas siguen siendo generales y de carácter voluntario, y ofrecen orientaciones limitadas sobre cómo regular el uso de la IA en situaciones concretas del entorno laboral.

El estudio concluye que el sólido marco de normas internacionales del trabajo desarrollado por la OIT a lo largo de su historia constituye una referencia fundamental para aplicar los principios éticos de la IA a situaciones concretas del mundo del trabajo.

Puntos de encuentro entre la ética de la IA y las normas internacionales del trabajo

Los investigadores comparan cinco principios ampliamente reconocidos de la ética de la IA —justicia, beneficencia, no maleficencia, autonomía y explicabilidad— con los fundamentos éticos del marco normativo de la OIT.

El análisis identifica importantes puntos de convergencia, especialmente en lo que respecta a la equidad, la dignidad humana, el bienestar y la prevención de daños.

Sin embargo, también revela diferencias. Mientras que los marcos éticos de la IA tienden a dar prioridad a la autonomía individual, la privacidad y la transparencia, el marco normativo de la OIT también pone de relieve importantes dimensiones y derechos colectivos, como la libertad sindical, la negociación colectiva y el diálogo social.

Según señala el estudio, estas dimensiones colectivas suelen estar ausentes de los principales debates sobre la ética de la IA, a pesar de su importancia para determinar cómo se introducen y regulan las nuevas tecnologías en el ámbito laboral.

¿Nuevos desafíos para los derechos de los trabajadores?

El estudio también examina cómo la IA plantea cuestiones que podrían requerir una atención renovada en la aplicación de las normas internacionales del trabajo.

Entre ellas figuran la recopilación y utilización de datos personales de los trabajadores, la gestión algorítmica, la vigilancia en el lugar de trabajo y la transparencia de las decisiones laborales asistidas por IA.

Por ejemplo, cuando se utilizan sistemas de IA para seleccionar candidatos a un empleo o evaluar el desempeño de los trabajadores, resulta esencial comprender cómo se toman las decisiones y qué datos se han utilizado, a fin de garantizar la rendición de cuentas y la equidad de los procedimientos, de conformidad con las normas internacionales del trabajo.

Los autores sostienen que la ética de la IA y las normas internacionales del trabajo pueden reforzarse mutuamente: los derechos laborales establecidos pueden contribuir a orientar el debate sobre la gobernanza de la IA en los lugares de trabajo, mientras que los principios éticos emergentes de la IA y las preocupaciones que plantean pueden informar y enriquecer la aplicación de las normas laborales a medida que evolucionan las tecnologías.

Hacia un enfoque de la gobernanza de la IA centrado en las personas

Los resultados destacan la posible contribución del sistema de normas internacionales del trabajo y de la estructura tripartita de la OIT a los debates actuales sobre la gobernanza de la IA.

Al reunir a gobiernos, empleadores y trabajadores, la OIT ofrece un marco para abordar no solo las dimensiones técnicas e individuales de una IA ética, sino también sus implicaciones para las condiciones de trabajo, la representación colectiva y la justicia social.

Los autores hacen un llamamiento a seguir investigando y promoviendo el diálogo sobre cómo la ética de la IA y las normas internacionales del trabajo pueden complementarse para favorecer un enfoque de la transformación tecnológica en el mundo del trabajo centrado en las personas.

3. La OIT publicará nuevas cifras sobre las personas trabajadoras domésticas en el mundo

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicará nuevas estimaciones mundiales y regionales sobre el trabajo doméstico, la informalidad y las condiciones de trabajo, con motivo del 15.º aniversario de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

22 de octubre de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – La Organización Internacional del Trabajo (OIT) publicará nuevas estimaciones mundiales y regionales sobre el trabajo doméstico, la informalidad y las condiciones de trabajo, con motivo del 15.º aniversario de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189).

Las nuevas estimaciones analizan las tendencias mundiales y regionales del empleo doméstico y la informalidad, así como la evolución de los salarios, las horas de trabajo y la protección social. También examinan las diferencias entre mujeres y hombres y los desafíos para garantizar el trabajo decente a las personas trabajadoras domésticas en todo el mundo.

El martes 27 de octubre de 2026, a las 10.30 horas, se realizará una breve presentación de los resultados durante la rueda de prensa habitual de las Naciones Unidas en el Palacio de las Naciones, en Ginebra.

Los medios de comunicación acreditados podrán solicitar ejemplares de la nota estadística y del comunicado de prensa correspondiente, sujetos a embargo.

4. Diez años de diálogo para que las normas del trabajo de la OIT sigan respondiendo a los retos del futuro

La décima reunión del Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de de examen de las normas de la OIT reunió a gobiernos, empleadores y trabajadores con el fin de evaluar las normas sobre el tiempo de trabajo y reforzar la relevancia de las normas internacionales del trabajo mediante el diálogo, el consenso y recomendaciones prácticas.

21 de octubre de 2026

GINEBRA (Noticias de la OIT) – El Grupo de Trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas (Grupo de Trabajo tripartito del MEN) de la OIT alcanzó un importante hito con la celebración de su décima reunión, que tuvo lugar en la sede de la OIT en Ginebra del 14 al 18 de septiembre de 2026. La reunión marcó diez años de compromiso sostenido por parte de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores para contribuir a que la OIT cuente con un corpus claro, sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo que respondan a la evolución del mundo del trabajo.

El Grupo de Trabajo tripartito del MEN reúne a representantes de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores de todo el mundo para examinar las normas internacionales del trabajo existentes de la OIT. Creado en 2015, el Grupo de Trabajo determina si las normas están actualizadas, han sido superadas o requieren medidas adicionales. También identifica las posibles lagunas en materia de cobertura en el corpus normativo de la OIT y recomienda al Consejo de Administración medidas concretas de seguimiento.

En su décima reunión, el Grupo de Trabajo examinó diversas cuestiones relativas al tiempo de trabajo, entre ellas las horas de trabajo, las vacaciones anuales, el trabajo nocturno, el trabajo a

tiempo parcial y el tiempo de trabajo en el transporte por carretera, así como el seguimiento en curso de sus recomendaciones anteriores.

En la reunión se adoptaron recomendaciones que se someterán a la consideración del Consejo de Administración de la OIT en su 358.ª reunión, en noviembre de 2026.

Al reflexionar sobre la importancia de la décima reunión, los representantes de los Grupos de los Empleadores y de los Trabajadores destacaron la importancia que siguen revistiendo el diálogo social, las normas internacionales del trabajo y la labor del Grupo de Trabajo tripartito del MEN.

«El éxito de la décima reunión refleja la fuerza del diálogo social, y los tres grupos han demostrado su compromiso con el mantenimiento de unas normas internacionales del trabajo actualizadas y pertinentes para la protección de los trabajadores y las necesidades de las empresas sostenibles en un entorno que evoluciona rápidamente», declaró Kaizer Moyane, de Sudáfrica, Vicepresidente del Grupo de los Empleadores. «Este resultado refuerza la credibilidad de la OIT como fuente de normas internacionales del trabajo.»

«Acogemos con satisfacción los resultados de la décima reunión», declaró Catelene Passchier, de los Países Bajos, Vicepresidenta del Grupo de los Trabajadores. «Subrayamos que su seguimiento debe respetar el mandato fundacional de la OIT. Las normas internacionales del trabajo se establecieron para proteger a los trabajadores mediante la fijación de un nivel mínimo de derechos y protecciones para todos los trabajadores, evitando una carrera a la baja en las condiciones de trabajo. En un contexto en el que el mundo del trabajo evoluciona rápidamente, el corpus normativo de la OIT no solo debe mantenerse, sino también reforzarse y ampliarse, a fin de que siga brindando una protección efectiva a

todos los trabajadores. Esperamos con interés que continúe el diálogo tripartito para alcanzar este objetivo.»

Al clausurar la reunión, la Presidenta, Monica Vimbayi Hanga, de Zimbabwe, encomió el compromiso con el diálogo social demostrado por los interlocutores tripartitos y su determinación para encontrar puntos de acuerdo durante las intensas discusiones: «La décima reunión constituye un hito, ya que el Mecanismo de examen de las normas sigue desempeñando un papel crucial en la configuración de un corpus sólido y actualizado de normas internacionales del trabajo. El éxito de esta reunión ha sido fruto de un esfuerzo colectivo, que refleja la dedicación de los gobiernos, los empleadores y los trabajadores, así como nuestro compromiso común con el diálogo y el consenso.»

5. Tiempo de trabajo

Trabajo a tiempo parcial: ¿qué establecen las normas internacionales del trabajo?

El Convenio 175 y la Recomendación 182 establecen un marco internacional de referencia sobre el trabajo a tiempo parcial, basado en la protección adecuada de las personas trabajadoras y en la promoción de un trabajo productivo y libremente elegido. Una nueva nota técnica de OIT Cono Sur analiza ambos instrumentos y sus disposiciones.

21 de octubre de 2026

El trabajo a tiempo parcial: principios del marco normativo internacional

Este documento analiza los principios establecidos por el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, núm. 175 y la Recomendación 182, que son las normas internacionales del trabajo específicamente dedicadas a esta modalidad de trabajo.

D SANTIAGO (OIT Noticias) – ¿Qué protección deben tener las personas que trabajan a tiempo parcial? ¿Cómo se aplica el principio de igualdad de trato? ¿Qué importancia tienen la voluntariedad y el acceso a la seguridad social? Las normas internacionales del trabajo ofrecen un marco de referencia para abordar estas y otras dimensiones del trabajo a tiempo parcial, una modalidad que puede responder a las necesidades de trabajadores y empleadores siempre que se desarrolle con una protección adecuada y en condiciones de trabajo decente.

Estas materias son analizadas en la nueva nota técnica "El trabajo a tiempo parcial: principios del marco normativo internacional", elaborada por Sergio Paixão y Sonia Gontero, de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina. El documento analiza los principios establecidos por el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y la Recomendación 182, que son las normas internacionales del trabajo específicamente dedicadas a esta modalidad.

El análisis identifica dos ejes centrales. Por una parte, garantizar a quienes trabajan a tiempo parcial una protección equivalente a la de trabajadores a tiempo completo en situación comparable, teniendo en cuenta, cuando corresponda, el principio de proporcionalidad. Por otra, promover un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, que responda tanto a las necesidades de las personas trabajadoras como de los empleadores.

Protección y trato equitativo

El Convenio núm. 175 establece que las personas que trabajan a tiempo parcial deben contar con protección equivalente a la de trabajadores a tiempo completo comparables en ámbitos fundamentales como la libertad sindical y la negociación colectiva, la seguridad y salud en el trabajo y la protección frente a la discriminación en el empleo.

En materia de remuneración, el principio establece que quienes trabajan a tiempo parcial no reciban, únicamente por esa condición, un salario básico proporcionalmente inferior al de trabajadores a tiempo completo comparables. En materia de seguridad social, los sistemas vinculados al empleo deberían adaptarse para garantizar condiciones equivalentes, considerando cuando corresponda criterios de proporcionalidad.

Otro elemento central es la voluntariedad. Las normas promueven que el trabajo a tiempo parcial constituya una opción libremente elegida y que, cuando corresponda, las transiciones entre jornadas completas y parciales sean voluntarias. Esto permite distinguir entre el trabajo a tiempo parcial libremente elegido del trabajo a tiempo parcial involuntario, es decir, de aquellas situaciones en que una persona trabaja menos horas de las que desea por falta de oportunidades de empleo.

Desafíos para una protección efectiva

La nota identifica desafíos que persisten en la aplicación práctica de estos principios, particularmente en materia de acceso efectivo a la seguridad social, protección frente al desempleo y pensiones, así como en la reducción del trabajo a tiempo parcial involuntario. También destaca la importancia de evitar que determinados

umbrales de horas o ingresos terminen excluyendo de la protección social a quienes trabajan jornadas reducidas.

La Recomendación 182 complementa este marco con orientaciones relacionadas con la consulta a las organizaciones de empleadores y de trabajadores, la ampliación de la protección social, la organización del tiempo de trabajo y el acceso a formación, movilidad profesional y oportunidades de desarrollo de carrera.

Tres décadas después de la adopción de estas normas, los cambios en la organización del trabajo, las discusiones sobre jornada laboral, el envejecimiento de la población y la demanda de modalidades laborales más flexibles renuevan su relevancia. El Convenio 175 y la Recomendación 182 ofrecen un marco de referencia para que esa modalidad pueda desarrollarse sin menoscabar la protección social ni los derechos laborales.

6. Nota técnica

El trabajo a tiempo parcial: principios del marco normativo internacional

Este documento analiza los principios establecidos por el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y la Recomendación núm. 182, que son las normas internacionales del trabajo específicamente dedicadas a esta modalidad de trabajo.

Detalles de la publicación

Fecha
20 de octubre de 2026
Archivos para descargar
PDF 297.41 KB

Reseña

¿Qué protección deben tener las personas que trabajan a tiempo parcial? ¿Cómo se aplica el principio de igualdad de trato? Las normas internacionales del trabajo ofrecen un marco de referencia para abordar estas y otras dimensiones del trabajo a tiempo parcial, una modalidad que puede responder a las necesidades de trabajadores y empleadores siempre que se desarrolle con una protección adecuada y en condiciones de trabajo decente.

Estas materias son analizadas en esta nota que analiza los principios establecidos por el Convenio sobre el trabajo a tiempo parcial, 1994 (núm. 175) y la Recomendación núm. 182, que son las normas internacionales del trabajo específicamente dedicadas a esta modalidad.

El análisis identifica dos ejes centrales. Por una parte, garantizar a quienes trabajan a tiempo parcial una protección equivalente a la de trabajadores a tiempo completo en situación comparable, teniendo en cuenta, cuando corresponda, el principio de proporcionalidad. Por otra, promover un trabajo a tiempo parcial productivo y libremente elegido, que responda tanto a las necesidades de las personas trabajadoras como de los empleadores.

Más detalles

Autores

- Sergio Paixao, Especialista en Normas Internacionales del Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

- Sonia Gontero, Especialista en Salarios y Tiempo de Trabajo de la Oficina de la OIT para el Cono Sur de América Latina.

Referencias

- DOI: https://doi.org/10.54394/00035676

7. Nuevas estimaciones de la OIT

Personas trabajadoras domésticas: pese a los avances, el empleo informal sigue siendo la norma

Nuevas estimaciones de la OIT muestran avances en la formalización, pero persisten importantes déficits de trabajo decente para las 80 millones de personas trabajadoras domésticos en el mundo.

27 de octubre de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – Quince años después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), nuevas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran avances en la reducción de la informalidad entre las personas trabajadoras domésticas en numerosos países. Sin embargo, a escala mundial, más de cuatro de cada cinco personas trabajadoras domésticas siguen teniendo un empleo informal, a menudo sin una protección laboral y social efectiva.

Según la nota estadística de la OIT, *La situación del trabajo doméstico en 2025: 15 años después del Convenio núm. 189* (*The state of domestic work in 2025: 15 years after Convention No. 189*), se estima que 80 millones de personas de 15 años o más trabajan en el sector doméstico en todo el mundo, frente a 75,6 millones en 2019. No obstante, la proporción del trabajo doméstico respecto del

empleo se mantiene relativamente estable, con un 2,2 por ciento del empleo total y un 4,4 por ciento del empleo asalariado. Esto indica que el aumento mundial refleja principalmente el crecimiento general del empleo en determinadas regiones, más que una expansión específica del trabajo doméstico respecto de otras ocupaciones.

Pese a los avances, la informalidad sigue estando muy extendida

La proporción de personas trabajadoras domésticas con empleo informal disminuyó o se mantuvo estable en 91 de los 140 países con datos comparables para 2019 (año de referencia de las anteriores estimaciones mundiales de la OIT) y 2025. Estos países representan cerca del 70 por ciento de las personas trabajadoras domésticas del mundo. En los 49 países restantes, que concentran alrededor del 30 por ciento de las personas trabajadoras domésticas, aumentó la proporción de empleo informal.

Pese a estos avances, se estima que 66,5 millones de las personas trabajadoras domésticas, es decir, el 83,1 por ciento de la fuerza de trabajo doméstica mundial, siguen teniendo un empleo informal, 5,1 millones más que en 2019, sin una protección laboral y social efectiva.

Las cifras mundiales reflejan principalmente la creciente concentración de las personas trabajadoras domésticas en países donde la informalidad se mantiene persistentemente elevada, más que un deterioro generalizado de las condiciones de trabajo en el sector.

Asia y el Pacífico cuenta con 40,2 millones de personas trabajadoras domésticas, aproximadamente la mitad del total mundial. África registró el mayor aumento entre 2019 y 2025, con 4,2 millones de trabajadores domésticos adicionales. El 93,3 por

ciento de las personas trabajadoras domésticas de África tiene un empleo informal, una situación que es prácticamente universal en los Estados árabes. Europa y Asia Central presenta la tasa regional de informalidad más baja, aunque más de uno de cada tres personas trabajadoras domésticas sigue teniendo un empleo informal. Las Américas siguen siendo la gran región con la mayor proporción de mujeres entre las personas trabajadoras domésticas.

Un trabajo esencial, pero infravalorado

Las personas trabajadoras domésticas prestan servicios esenciales a los hogares, como la limpieza, la cocina y el cuidado de niños, personas mayores y personas con discapacidad. Sin embargo, su contribución sigue estando infravalorada.

Las nuevas estimaciones confirman la persistencia de las desigualdades. Las personas trabajadoras domésticas perciben, en promedio, apenas el 53,3 por ciento del salario mensual medio de los demás asalariados. La situación es aún peor para las personas trabajadoras domésticas informales, que perciben tan solo el 48,7 por ciento.

Esto demuestra que la brecha salarial relativa se ha ampliado desde 2019, cuando las personas trabajadoras domésticas percibían el 56,4 por ciento del salario mensual medio de los demás asalariados. Esto no significa necesariamente que sus salarios hayan disminuido. En muchos países, sus salarios aumentaron, pero a un ritmo inferior al de los demás asalariados. El resultado mundial también está influido por el creciente peso de los países con un gran número de personas trabajadoras domésticas y brechas salariales más amplias.

Las jornadas laborales prolongadas también siguen siendo frecuentes: el 35,2 por ciento de las personas trabajadoras

domésticas trabaja al menos 49 horas semanales, incluido un 14,6 por ciento que trabaja 60 horas o más. Al mismo tiempo, las personas trabajadoras domésticas tienen más probabilidades que los demás asalariados de trabajar jornadas muy reducidas, lo que puede reflejar situaciones de subempleo o de empleo fragmentado entre varios hogares.

Las mujeres se enfrentan a desventajas especialmente pronunciadas. Representan el 77,2 por ciento de las personas trabajadoras domésticas en el mundo y se concentran de manera desproporcionada en las ocupaciones de limpieza y cuidados directos. Perciben, en promedio, apenas el 48 por ciento del salario mensual de los demás asalariados, frente al 65,8 por ciento en el caso de los hombres que trabajan en el sector doméstico.

> Los avances registrados en numerosos países demuestran que el cambio es posible. Pero, con más de 66 millones de personas trabajadoras domésticas que siguen teniendo un empleo informal y unos salarios cada vez más rezagados respecto de los demás asalariados, queda mucho por hacer.
>
> Patrick Belser, jefe del departamento de trabajo informal de la OIT

«Los avances registrados en numerosos países demuestran que el cambio es posible. Pero, con más de 66 millones de personas trabajadoras domésticas que siguen teniendo un empleo informal y unos salarios cada vez más rezagados respecto de los demás asalariados, queda mucho por hacer», declaró Patrick Belser, jefe del departamento de trabajo informal de la OIT. «No podemos afirmar que valoramos los cuidados mientras seguimos infravalorando a quienes los prestan. Debemos hacer realidad los derechos establecidos en el Convenio núm. 189 de la OIT, garantizando salarios justos, seguridad social, condiciones de

trabajo decentes y una protección efectiva para todas las personas trabajadoras domésticas».

Convertir el reconocimiento jurídico en protección efectiva

La OIT pide redoblar los esfuerzos para aplicar el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, en particular mediante estrategias específicas de formalización, procedimientos de registro accesibles y protección social; salarios mínimos efectivos y avances hacia salarios vitales; protección en materia de tiempo de trabajo; inversión en empleos decentes en el sector de los cuidados; reconocimiento de las competencias; un mayor cumplimiento y una aplicación más rigurosa de la legislación; y diálogo social y negociación colectiva.

A medida que los cambios demográficos, la migración, la transformación digital y otras tendencias reconfiguran el mundo del trabajo e intensifican las necesidades de cuidados, garantizar el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas será cada vez más importante para lograr la igualdad de género, construir sistemas de cuidados sostenibles y promover la justicia social.

8. Estrés térmico

Nuevos estudios de la OIT revelan el creciente impacto del estrés térmico en el empleo y la productividad en seis países

Nuevos estudios nacionales realizados en Etiopía, Ghana, el Líbano, Maldivas, el Senegal y Sri Lanka confirman los efectos graves y duraderos del estrés térmico en los

trabajadores, las empresas, las economías y las sociedades.

29 de octubre de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – El estrés térmico y el aumento de las temperaturas están afectando a la seguridad y la salud de los trabajadores, así como a la productividad, las empresas y la economía en general en Etiopía, Ghana, el Líbano, Maldivas, el Senegal y Sri Lanka, según revelan nuevos estudios multinacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los estudios, presentados durante un evento de alto nivel celebrado en línea el 29 de octubre de 2026, mostraron que los riesgos son especialmente elevados en los países con altos niveles de empleo al aire libre y en actividades intensivas en mano de obra.

Estos efectos son particularmente significativos en los países donde una gran proporción del empleo se concentra en sectores como la agricultura, la construcción, la pesca y el transporte.

"Todos los sectores de actividad y todos los lugares de trabajo se beneficiarán de la adaptación al estrés térmico", señaló Andreas Floris, autor principal de los estudios.

Sin embargo, la magnitud del impacto del estrés térmico en el mundo del trabajo también depende de las condiciones climáticas nacionales, las estructuras económicas y del empleo, y la capacidad de adaptación de cada país.

2.400 millones de trabajadores

expuestos a un calor excesivo en todo el mundo

80 millones de empleos a tiempo completo

se prevé que se pierdan debido al estrés térmico de aquí a 2030

Casi 19.000 muertes relacionadas con el trabajo

atribuibles cada año al calor excesivo

Los seis estudios, encargados por la OIT con el apoyo del Foro de Vulnerabilidad Climática y del Grupo de Ministros de Finanzas de los Veinte Países Vulnerables (V20) (CVF-V20), y financiados a través del Fondo Fiduciario Conjunto de Múltiples Donantes del CVF-V20, aportan nuevos datos sobre los efectos actuales y futuros del estrés térmico en los trabajadores, los mercados de trabajo y las economías nacionales. También identifican medidas de política que pueden ayudar a los países a proteger a los trabajadores y sus medios de vida, mantener la productividad y fortalecer la resiliencia ante el aumento de las temperaturas.

El estrés térmico ya está afectando al mundo del trabajo

El estrés térmico ya está afectando al empleo y la productividad y está generando importantes pérdidas económicas.

"La protección de los trabajadores frente al estrés térmico no debe considerarse una carga adicional, sino una inversión en su salud, la productividad y las condiciones de trabajo", dijo Marlene Attallah, Directora General Adjunta, Ministerio de Trabajo del Líbano.

Según las proyecciones, el cambio climático provocará importantes pérdidas de empleo y pérdidas económicas en los seis países, con efectos que se agravarán con el tiempo, especialmente en los escenarios de altas emisiones.

De aquí a 2040, incluso en un escenario de bajas emisiones:

- Las pérdidas de empleo podrían oscilar entre unos 2.400 puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo en Maldivas y 1,78 millones en Etiopía. Otras pérdidas proyectadas incluyen 21.700 empleos en el Líbano, 129.000 en el Senegal, 145.000 en Sri Lanka y 550.000 en Ghana.
- Las pérdidas anuales del PIB podrían oscilar entre 575,5 millones de dólares de los Estados Unidos en Maldivas y 33.300 millones de dólares en Etiopía. También podrían alcanzar los 2.600 millones de dólares en el Líbano, 10.500 millones en el Senegal, 23.200 millones en Ghana y 26.000 millones en Sri Lanka.

De aquí a 2060, en escenarios de altas emisiones, los efectos podrían ser mucho mayores:

- Las pérdidas de empleo podrían oscilar entre 5.500 y 6.100 puestos de trabajo equivalentes a tiempo completo en Maldivas y entre 5 y 6 millones en Etiopía.
- Las pérdidas anuales del PIB podrían oscilar entre 1.600 y 1.700 millones de dólares de los Estados Unidos en Maldivas y entre 79.400 y 310.300 millones de dólares en Etiopía.

Datos empíricos para orientar la acción

Los estudios destacan diversas medidas que pueden contribuir a hacer frente a los efectos del estrés térmico, entre ellas las intervenciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, la protección social y la planificación económica resiliente al cambio climático.

"El diálogo social es nuestra mejor herramienta de adaptación al estrés térmico. Permite proteger a los trabajadores y, al mismo tiempo, fortalecer la resiliencia de las empresas", dijo Alpha Dia, Representante del Consejo Nacional de Empleadores del Senegal.

Los participantes en el evento de presentación reiteraron la importancia del diálogo social para elaborar respuestas que reflejen las necesidades y experiencias de los gobiernos, los empleadores, los trabajadores y las comunidades afectadas.

"Ningún trabajador debería tener que elegir entre su salud y sus medios de subsistencia", dijo Ella Frankel, Responsable internacional de Comunicación y Políticas, Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

A medida que las temperaturas siguen aumentando, impulsar una transición justa y promover el trabajo decente será fundamental para garantizar que los trabajadores y las empresas puedan adaptarse a las condiciones cambiantes, al tiempo que se protegen la salud, los medios de vida y la productividad. Las Directrices de política para una transición justa hacia economías y sociedades ambientalmente sostenibles para todos de la OIT proporcionan un marco de políticas para abordar las

dimensiones sociales y del empleo de los cambios ambientales y climáticos.

9. Nuevas estimaciones de la OIT

Personas trabajadoras domésticas: pese a los avances, el empleo informal sigue siendo la norma

Nuevas estimaciones de la OIT muestran avances en la formalización, pero persisten importantes déficits de trabajo decente para las 80 millones de personas trabajadoras domésticos en el mundo.

27 de octubre de 2026

GINEBRA (OIT Noticias) – Quince años después de la adopción del Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189), nuevas estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) muestran avances en la reducción de la informalidad entre las personas trabajadoras domésticas en numerosos países. Sin embargo, a escala mundial, más de cuatro de cada cinco personas trabajadoras domésticas siguen teniendo un empleo informal, a menudo sin una protección laboral y social efectiva.

Según la nota estadística de la OIT, *La situación del trabajo doméstico en 2025: 15 años después del Convenio núm. 189* (*The state of domestic work in 2025: 15 years after Convention No. 189*), se estima que 80 millones de personas de 15 años o más trabajan en el sector doméstico en todo el mundo, frente a 75,6 millones en 2019. No obstante, la proporción del trabajo doméstico respecto del empleo se mantiene relativamente estable, con un 2,2 por

ciento del empleo total y un 4,4 por ciento del empleo asalariado. Esto indica que el aumento mundial refleja principalmente el crecimiento general del empleo en determinadas regiones, más que una expansión específica del trabajo doméstico respecto de otras ocupaciones.

Pese a los avances, la informalidad sigue estando muy extendida

La proporción de personas trabajadoras domésticas con empleo informal disminuyó o se mantuvo estable en 91 de los 140 países con datos comparables para 2019 (año de referencia de las anteriores estimaciones mundiales de la OIT) y 2025. Estos países representan cerca del 70 por ciento de las personas trabajadoras domésticas del mundo. En los 49 países restantes, que concentran alrededor del 30 por ciento de las personas trabajadoras domésticas, aumentó la proporción de empleo informal.

Pese a estos avances, se estima que 66,5 millones de las personas trabajadoras domésticas, es decir, el 83,1 por ciento de la fuerza de trabajo doméstica mundial, siguen teniendo un empleo informal, 5,1 millones más que en 2019, sin una protección laboral y social efectiva.

Las cifras mundiales reflejan principalmente la creciente concentración de las personas trabajadoras domésticas en países donde la informalidad se mantiene persistentemente elevada, más que un deterioro generalizado de las condiciones de trabajo en el sector.

Asia y el Pacífico cuenta con 40,2 millones de personas trabajadoras domésticas, aproximadamente la mitad del

total mundial. África registró el mayor aumento entre 2019 y 2025, con 4,2 millones de trabajadores domésticos adicionales. El 93,3 por ciento de las personas trabajadoras domésticas de África tiene un empleo informal, una situación que es prácticamente universal en los Estados árabes. Europa y Asia Central presenta la tasa regional de informalidad más baja, aunque más de uno de cada tres personas trabajadoras domésticas sigue teniendo un empleo informal. Las Américas siguen siendo la gran región con la mayor proporción de mujeres entre las personas trabajadoras domésticas.

Un trabajo esencial, pero infravalorado

Las personas trabajadoras domésticas prestan servicios esenciales a los hogares, como la limpieza, la cocina y el cuidado de niños, personas mayores y personas con discapacidad. Sin embargo, su contribución sigue estando infravalorada.

Las nuevas estimaciones confirman la persistencia de las desigualdades. Las personas trabajadoras domésticas perciben, en promedio, apenas el 53,3 por ciento del salario mensual medio de los demás asalariados. La situación es aún peor para las personas trabajadoras domésticas informales, que perciben tan solo el 48,7 por ciento.

Esto demuestra que la brecha salarial relativa se ha ampliado desde 2019, cuando las personas trabajadoras domésticas percibían el 56,4 por ciento del salario mensual medio de los demás asalariados. Esto no significa necesariamente que sus salarios hayan disminuido. En muchos países, sus salarios aumentaron, pero a un ritmo

inferior al de los demás asalariados. El resultado mundial también está influido por el creciente peso de los países con un gran número de personas trabajadoras domésticas y brechas salariales más amplias.

Las jornadas laborales prolongadas también siguen siendo frecuentes: el 35,2 por ciento de las personas trabajadoras domésticas trabaja al menos 49 horas semanales, incluido un 14,6 por ciento que trabaja 60 horas o más. Al mismo tiempo, las personas trabajadoras domésticas tienen más probabilidades que los demás asalariados de trabajar jornadas muy reducidas, lo que puede reflejar situaciones de subempleo o de empleo fragmentado entre varios hogares.

Las mujeres se enfrentan a desventajas especialmente pronunciadas. Representan el 77,2 por ciento de las personas trabajadoras domésticas en el mundo y se concentran de manera desproporcionada en las ocupaciones de limpieza y cuidados directos. Perciben, en promedio, apenas el 48 por ciento del salario mensual de los demás asalariados, frente al 65,8 por ciento en el caso de los hombres que trabajan en el sector doméstico.

Los avances registrados en numerosos países demuestran que el cambio es posible. Pero, con más de 66 millones de personas trabajadoras domésticas que siguen teniendo un empleo informal y unos salarios cada vez más rezagados respecto de los demás asalariados, queda mucho por hacer.

Patrick Belser, jefe del departamento de trabajo informal de la OIT

«Los avances registrados en numerosos países demuestran que el cambio es posible. Pero, con más de 66 millones de personas trabajadoras domésticas que siguen teniendo un empleo informal y unos salarios cada vez más rezagados respecto de los demás asalariados, queda mucho por hacer», declaró Patrick Belser, jefe del departamento de trabajo informal de la OIT. «No podemos afirmar que valoramos los cuidados mientras seguimos infravalorando a quienes los prestan. Debemos hacer realidad los derechos establecidos en el Convenio núm. 189 de la OIT, garantizando salarios justos, seguridad social, condiciones de trabajo decentes y una protección efectiva para todas las personas trabajadoras domésticas».

Convertir el reconocimiento jurídico en protección efectiva

La OIT pide redoblar los esfuerzos para aplicar el Convenio núm. 189 y la Recomendación núm. 201, en particular mediante estrategias específicas de formalización, procedimientos de registro accesibles y protección social; salarios mínimos efectivos y avances hacia salarios vitales; protección en materia de tiempo de trabajo; inversión en empleos decentes en el sector de los cuidados; reconocimiento de las competencias; un mayor cumplimiento y una aplicación más rigurosa de la legislación; y diálogo social y negociación colectiva.

A medida que los cambios demográficos, la migración, la transformación digital y otras tendencias reconfiguran el mundo del trabajo e intensifican las necesidades de cuidados, garantizar el trabajo decente para las personas trabajadoras domésticas será cada vez más importante

para lograr la igualdad de género, construir sistemas de cuidados sostenibles y promover la justicia social.

10. Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo

Director General de la OIT: Las personas trabajadoras del sector de los cuidados merecen trabajo decente, dignidad y respeto

Los cuidados son esenciales para nuestras sociedades y economías, y las personas trabajadoras del sector de los cuidados merecen trabajo decente, dignidad y respeto. Con motivo del Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo, la OIT hace un llamamiento para invertir en sistemas integrales de cuidados y apoyo basados en los derechos, y para garantizar que todas las personas trabajadoras del sector de los cuidados estén adecuadamente protegidas y remuneradas.

29 de octubre de 2026

Cada día, millones de personas trabajadoras de los cuidados prestan cuidados y apoyo a niños, personas mayores y personas con discapacidad. Aunque su trabajo es esencial, los y las trabajadoras de los cuidados siguen realizando jornadas de trabajo excesivamente largas y carecen de una protección laboral y social adecuada.

Las personas trabajadoras domésticas son una parte esencial de la fuerza de trabajo de los cuidados. La mayoría son mujeres, y ganan menos de la mitad del salario medio de otros asalariados.

La prestación de cuidados y apoyo de calidad depende del trabajo decente para las personas trabajadoras de los cuidados. Debemos invertir en sistemas integrales de cuidados y apoyo, basados en los derechos y para todas las personas, y garantizar que todos los y las

trabajadoras de los cuidados estén debidamente protegidas y remuneradas. Debemos reconocer, reducir y redistribuir el trabajo de cuidados no remunerado, y garantizar la recompensa y la representación de los trabajadores de los cuidados. Este es el Marco de las 5R de la OIT para un trabajo de cuidados decente.

En este Día Internacional de los Cuidados y el Apoyo, comprometámonos a hacer del trabajo decente una realidad para todos los y las trabajadoras de los cuidados. Porque los cuidados son esenciales para nuestras sociedades y nuestras economías. Y las personas trabajadoras de los cuidados merecen un trabajo decente, dignidad y respeto.

II. DERECHO DE LA UNION EUROPEA

1. Documento 52026AE0356

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo — Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones — Hoja de ruta para el empleo de calidad [COM(2025) 944 final]

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/5101/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/5101

20.10.2026

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo

Comunicación de la Comisión al Parlamento Europeo, al Consejo, al Comité Económico y Social Europeo y al Comité de las Regiones

Hoja de ruta para el empleo de calidad

[COM(2025) 944 final]

(C/2026/5101)

Ponente:
Claude ROLIN

Asesores:	François BALATE (por el ponente del Grupo II) Anna KWIATKIEWICZ (por el Grupo I)
Consulta	Comisión Europea, 24.2.2026
Base jurídica	Artículo 304 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea
Sección competente	Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía
Aprobado en sección	26.6.2026
Aprobado en el pleno	15.7.2026
Pleno n.º	607
Resultado de la votación (a favor/en contra/abstenciones)	184/56/30

1. Conclusiones y recomendaciones

1.1. El Comité Económico y Social Europeo (CESE) acoge con satisfacción la Comunicación de la Comisión «Hoja de ruta para el empleo de calidad» y subraya que la competitividad sostenible de la UE, la productividad, la innovación y el progreso social deben reforzarse mutuamente. En un contexto marcado por las transiciones ecológica, digital, demográfica y geoeconómica, la calidad del empleo constituye un elemento esencial de la resiliencia del modelo económico y social europeo.

1.2. El CESE considera que esta iniciativa debe ser coherente con el marco actual, en particular con el pilar europeo de derechos sociales, las directivas vigentes de la Unión, los instrumentos de coordinación y la financiación de la UE. Recomienda garantizar la comprensibilidad, la proporcionalidad y la seguridad jurídica en cualquier actuación futura, sin caer en duplicidades con los mecanismos ya existentes y teniendo en cuenta la diversidad de los sistemas nacionales de relaciones laborales y las realidades sectoriales.

1.3. El CESE aboga por promover un enfoque común en relación con la calidad del empleo, basado en indicadores compartidos que pueden integrarse en el cuadro de indicadores sociales, para lo cual deben fundamentarse en el trabajo de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y Eurofound, sin añadir cargas administrativas innecesarias. Entre estos indicadores podrían figurar los salarios y otras remuneraciones vinculadas al trabajo, la salud y la seguridad, la estabilidad laboral, la formación y las capacidades, la calidad del tiempo de trabajo, la autonomía, la igualdad y la no discriminación, el diálogo social, la negociación colectiva y la representación de los trabajadores.

1.4. El CESE subraya que unos puestos de trabajo de calidad implican un entorno favorable para la inversión, la innovación, las transiciones y las capacidades. Debe

prestarse especial atención a las pymes, la economía social y los sectores que se enfrentan a una escasez de mano de obra, a fin de conciliar la calidad del empleo, la competitividad y la cohesión territorial.

1.5. El CESE considera que el diálogo social y la negociación colectiva deben ocupar un lugar prominente en cualquier iniciativa europea, a fin de adaptar las respuestas a la realidad, acompañar las transformaciones, aumentar la previsibilidad e implicar a los trabajadores en los cambios.

1.6. El CESE subraya que la salud y la seguridad en el trabajo deben ser un pilar clave de la calidad del empleo. La prevención debe seguir ocupando un lugar destacado en la actuación europea y abarcar los riesgos físicos, químicos, psicosociales, climáticos y digitales, así como los efectos del teletrabajo, el trabajo móvil, la posible intensificación del trabajo, la violencia y el acoso. Debe prestarse especial atención a los trabajadores más expuestos a deficiencias de prevención o a dificultades para acceder a información y a las vías de recurso.

1.7. El CESE considera que la integración de la inteligencia artificial en el mundo laboral debe ir acompañada, en el marco del diálogo social, de una anticipación de sus efectos con el fin de maximizar los beneficios económicos y sociales, reduciendo al mismo tiempo los riesgos para las condiciones laborales, la salud, la seguridad y la organización del trabajo.

1.8. El CESE estima que el acceso efectivo y un derecho al aprendizaje permanente son elementos esenciales para la empleabilidad, la adaptación a las transiciones laborales y la competitividad europea, y que deben tenerse en cuenta tanto las aspiraciones de los trabajadores o los solicitantes de empleo como las necesidades de las empresas.

1.9. En opinión del CESE, una movilidad justa de los trabajadores constituye un activo para la economía europea, siempre que se apliquen correctamente el Derecho laboral, las normas sociales y unas condiciones que permitan evitar los abusos.

1.10. El CESE señala que las transiciones digital, ecológica y demográfica plantean nuevos retos para la calidad del empleo. Pide a la Comisión que, previa consulta a los interlocutores sociales, evalúe la adecuación del marco existente, aclare la relación entre cualquier futura iniciativa y el acervo europeo y, en su caso, estudie la posibilidad de establecer instrumentos europeos adecuados, también, cuando sea necesario, de carácter legislativo, en ámbitos como la gestión algorítmica del trabajo, los riesgos psicosociales, la salud y la seguridad en el trabajo, el derecho a la desconexión, el desarrollo de capacidades o la efectividad de los derechos.

1.11. Por último, el CESE recalca que la calidad del empleo también depende de la aplicación efectiva del acervo. Es esencial reforzar los medios con que cuentan las inspecciones de trabajo y el resto de autoridades competentes, la capacidad administrativa, el acceso a la información y los mecanismos de denuncia y de cooperación entre las citadas autoridades. También subraya que la contratación pública puede promover el empleo de calidad si los criterios sociales son claros, proporcionados, verificables y jurídicamente sólidos.

2. Antecedentes del Dictamen

2.1. El CESE acoge con satisfacción la hoja de ruta para el empleo de calidad propuesta por la Comisión.

2.2. El CESE está de acuerdo en que los cambios geopolíticos y económicos, así como las transiciones tecnológica, ecológica y demográfica, afectan a las empresas, al mercado laboral y a los trabajadores. En este contexto, la calidad del empleo y la competitividad son inseparables y se refuerzan mutuamente.

2.3. La hoja de ruta para el empleo de calidad se ajusta a las orientaciones de los informes Letta y Draghi ([1]), que destacan, respectivamente, que una dimensión social fuerte fomenta tanto la prosperidad inclusiva como la competitividad, y que el crecimiento de la productividad debe ir de la mano de la inclusión social.

2.4. La hoja de ruta para el empleo de calidad forma parte del marco que conforman el pilar europeo de derechos sociales y los instrumentos legislativos, de coordinación y de financiación existentes.

2.5. El CESE considera que el empleo de calidad está indisolublemente unido a la competitividad y la productividad y que desempeña un papel esencial a la hora de atraer y retener el talento, especialmente en los sectores que se enfrentan a escasez de mano de obra, apoyar la cohesión económica, social y territorial, y acompañar las transiciones ecológica, digital y demográfica.

2.6. En opinión del CESE, la UE debe contar con un enfoque común ambicioso que tenga en cuenta la necesidad de mejorar la competitividad, la productividad en la UE y la calidad del empleo, sin menoscabo del pleno respeto de la autonomía de los interlocutores sociales y el margen de maniobra necesario a escala nacional y sectorial.

2.7. La Comunicación se inscribe en el marco que ya conforman el pilar europeo de derechos sociales, su futuro plan de acción, las directivas vigentes y otros instrumentos diversos de coordinación y financiación.

2.8. La Comunicación se basa principalmente en los instrumentos mencionados y se centra en su aplicación, coherencia y, en su caso, adaptación, en ámbitos como las condiciones laborales, la salud y la seguridad, las capacidades y el diálogo social.

2.9. El CESE toma nota de que la Comisión Europea ha iniciado consultas con los interlocutores sociales europeos sobre el proyecto de Ley de Empleo de Calidad. Subraya que cualquier desarrollo futuro debe ser coherente con el marco actual y contribuir eficazmente a mejorar la calidad del empleo, además de apoyar a las empresas para que creen puestos de trabajo de calidad.

2.10. Asimismo, debe basarse en dicho marco, tener en cuenta los sistemas de relaciones laborales y garantizar la coherencia, la comprensibilidad y la eficacia de la actuación de la Unión.

3. Observaciones generales

3.1. El CESE acoge favorablemente la Comunicación de la Comisión. Sin embargo, destaca que esta ambición solo se materializará si se basa en una concepción coherente de la calidad del empleo que incluya la competitividad sostenible, el progreso social, la inversión, la innovación, la productividad y la cohesión territorial.

3.2. El CESE reconoce la dificultad de lograr un entendimiento común del empleo de calidad a la luz de las realidades sectoriales, territoriales y sociales. Recomienda tomar como base la labor de la OCDE, la OIT o Eurofound, efectuar un seguimiento de dicha labor a escala europea y, en caso necesario, integrarla en el cuadro de indicadores sociales y en el marco de convergencia social, sin por ello aumentar las cargas administrativas.

3.3. El CESE considera que la mejora de la calidad del empleo requiere un entorno propicio a la inversión, la innovación y las capacidades, en particular para las pymes y la economía social. Las iniciativas europeas deben ser proporcionadas, respetar el principio de subsidiariedad y apoyar la competitividad y la resiliencia del modelo económico europeo.

3.4. El CESE subraya que una política europea favorable al empleo de calidad debe tener un impacto perceptible sobre el terreno. El disfrute y la observancia de los derechos, el acceso a la información, las capacidades de control y las vías de recurso son dimensiones clave que debe incluir cualquier futura iniciativa de la UE, sin dejar de respetar la diversidad de los contextos nacionales y la libertad de las empresas para organizar el trabajo.

3.5. El CESE considera que sigue siendo muy importante garantizar el acceso a empleos de calidad para los jóvenes que se incorporan al mercado laboral. En particular, los obstáculos que en ocasiones se encuentran al inicio de las carreras profesionales, sobre todo los períodos de prácticas no remunerados o insuficientemente regulados, pueden socavar la igualdad de oportunidades.

3.6. El CESE subraya que el éxito de la hoja de ruta para el empleo de calidad dependerá de la ambición de las medidas que se deriven de ella, de su capacidad para originar efectos tangibles en la actividad diaria de las empresas y lugares de trabajo, de su articulación con las políticas europeas y de la suficiencia de los recursos financieros para aplicarlas, especialmente en el contexto del próximo marco financiero plurianual (MFP).

4. Observaciones específicas

Diálogo social

4.1. El CESE considera que el diálogo social y la negociación colectiva deben ocupar un lugar destacado en la futura iniciativa europea, ya que permiten adaptar las respuestas a las realidades nacionales y sectoriales, apoyar las transformaciones en curso y salvaguardar la calidad del empleo.

4.2. El CESE reconoce que, en muchos Estados miembros, el diálogo social y la negociación colectiva son, por diversos motivos, objeto de tensiones que socavan la capacidad del modelo social europeo para lograr compromisos equilibrados y duraderos. Considera que cualquier futura iniciativa debería reconocer más explícitamente su contribución a la competitividad sostenible, la mejora de las condiciones de trabajo y el apoyo a la doble transición ecológica y digital, e incluir, cuando proceda, medidas europeas adaptadas que estén en consonancia con las recomendaciones del Consejo sobre el refuerzo del diálogo social, respetando al mismo tiempo las particularidades de los sistemas nacionales de diálogo social y negociación colectiva.

4.3. El CESE opina que el diálogo social es esencial en los ámbitos de la inteligencia artificial en el lugar de trabajo, la organización del tiempo de trabajo, la formación, la movilidad de los trabajadores y la anticipación de las transiciones económicas y de posibles reestructuraciones.

4.4. El CESE también reconoce la labor de las organizaciones de la sociedad civil, incluidas las organizaciones juveniles, a la hora de apoyar las medidas de sensibilización, comunicación y aplicación de las políticas relacionadas con el empleo, en particular en lo que respecta a la juventud.

Salud y seguridad en el trabajo

4.5. El CESE considera que la salud y la seguridad en el trabajo deben constituir uno de los pilares de la futura política europea relativa al empleo de calidad. Las transformaciones del mundo laboral pueden exponer a los empleados a riesgos cada vez más diversos que van más allá de los riesgos físicos tradicionales. No obstante,

subraya que aún hay más de tres mil personas al año que pierden la vida en sus lugares de trabajo ([2]). También recuerda la importancia de la prevención. La sensibilización y la capacidad de respuesta ante los riesgos que puedan surgir en el lugar de trabajo, incluidos los accidentes cardiovasculares, son igualmente importantes.

4.6. El CESE considera que un enfoque moderno de la prevención debe integrar los riesgos emergentes, en particular los riesgos psicosociales, la salud mental, la posible intensificación del trabajo, los efectos del teletrabajo y del trabajo híbrido, la violencia y el acoso, así como los riesgos relacionados con el cambio climático, en particular la exposición al calor. Un enfoque de ese tipo debe basarse en la Directiva marco sobre salud y seguridad en el trabajo ([3]) —que ya proporciona un marco global y sistemático para la gestión de los riesgos físicos, psicosociales y ergonómicos— y aumentar la exhaustividad de las medidas de prevención.

4.7. El CESE subraya que la salud y la seguridad en el trabajo constituyen una inversión en productividad sostenible, calidad de la organización del trabajo y sostenibilidad de las carreras profesionales, además de un componente esencial de la calidad del empleo. Las normas vigentes en la materia deben aplicarse de manera efectiva y adaptarse a las realidades del trabajo moderno, en particular cuando la actividad se lleve a cabo fuera de las instalaciones del empleador o en el contexto del trabajo móvil. La dimensión de género requiere una atención específica.

4.8. El CESE considera que la dimensión de género no se tiene suficientemente en cuenta en el contexto de la salud y la seguridad en el trabajo. Los temas tratados abarcan una amplia gama de cuestiones relacionadas con el lugar de trabajo, desde la temperatura y la productividad hasta la menstruación, la maternidad y la menopausia. El CESE recomienda que se siga investigando y se evalúe su impacto en el lugar de trabajo y que se verifique, en vista de las conclusiones que se extraigan, si resulta adecuado formular recomendaciones o tomar medidas específicas.

4.9. El CESE también señala que los trabajadores móviles, desplazados, interinos, subcontratistas o migrantes pueden estar más expuestos a deficiencias en la aplicación de la normativa vigente en materia de prevención y a dificultades para acceder a la información y a las vías de recurso. La futura iniciativa debe tener en cuenta esta posible vulnerabilidad específica de las categorías de trabajadores mencionadas.

Condiciones de trabajo

4.10. El CESE considera que la calidad del empleo engloba, en particular, la intensidad del trabajo, la previsibilidad de los horarios, la autonomía, el acceso a la información, la conciliación de la vida profesional y la vida privada, la dignidad en el trabajo y la accesibilidad del entorno, las herramientas y la organización. Un alto nivel de calidad del empleo también debe tener en cuenta otros tipos de necesidades, dependiendo del momento de la carrera profesional de que se trate. Debe prestarse especial atención a los trabajadores atípicos, las personas con discapacidad y la juventud.

4.11. El CESE opina que un puesto de trabajo no puede considerarse de calidad cuando los trabajadores están sujetos a flexibilidad unilateral, a una obligación de disponibilidad permanente, a una vigilancia desproporcionada o a una fragmentación excesiva de la responsabilidad del empleador.

4.12. El CESE señala que la subcontratación puede ser una forma pertinente y legítima de organizar la actividad económica, especialmente para las pymes. Subraya, no

obstante, que en determinadas configuraciones, en particular dentro de cadenas de subcontratación complejas que no están suficientemente reguladas, puede llevar a un deterioro de las condiciones de trabajo y a un debilitamiento de la efectividad de los derechos.

4.13. El CESE también destaca que la calidad del empleo debe analizarse sobre la base del contenido real del trabajo y no únicamente de la situación contractual. El trabajo debe ser sostenible, digno, comprensible en su organización y respetuoso con la salud de los trabajadores.

Movilidad de los trabajadores

4.14. El CESE recuerda que la libre circulación de trabajadores es un logro fundamental del mercado interior. No obstante, subraya que su aceptabilidad social supone la aplicación efectiva del acervo existente, que protege los derechos de los trabajadores contra cualquier forma de abuso y evita la competencia desleal. La movilidad de los trabajadores debe ejercerse en condiciones que garanticen la igualdad de trato, la protección social y el respeto efectivo de la normativa en materia laboral.

Inteligencia artificial y gestión algorítmica

4.15. El CESE considera que la inteligencia artificial y los sistemas algorítmicos pueden contribuir a mejorar la productividad, la seguridad y la organización de determinadas tareas, siempre que su uso en el lugar de trabajo esté sujeto a salvaguardias eficaces. La introducción de estos sistemas no debe dar lugar a una vigilancia desproporcionada, a una intensificación excesiva del trabajo ni a una pérdida gradual de cualificación de los trabajadores. Los marcos existentes, como el Reglamento General de Protección de Datos ([4]), el Reglamento de Inteligencia Artificial ([5]) y las normas sobre información y consulta de los trabajadores ([6]), deben aplicarse plenamente y, en caso necesario, reforzarse para garantizar la transparencia, la supervisión humana, la no discriminación, la protección de datos, la privacidad y el respeto de la dignidad de los trabajadores.

Formación, capacidades y reconocimiento de las cualificaciones

4.16. El CESE recuerda que el pilar europeo de derechos sociales reconoce que «toda persona tiene derecho a una educación, una formación y un aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades». No obstante, en la práctica, muchos trabajadores no disponen de tiempo o de recursos económicos suficientes para continuar su educación y formación. Es necesario adoptar nuevas medidas, también a escala de la UE, para garantizar un acceso efectivo al aprendizaje permanente. El reconocimiento de las cualificaciones, los títulos y las capacidades adquiridas, tanto en el marco de la educación formal como en el de la no formal, constituye un desafío importante en términos de empleabilidad, atractivo y movilidad.

4.17. El CESE considera que una mejor coordinación de los instrumentos europeos para acompañar y anticipar las reconversiones, las transiciones y las reestructuraciones contribuiría a proteger las carreras profesionales y a apoyar la empleabilidad de los trabajadores.

Efectividad de los derechos

4.18. El CESE recuerda que la calidad del empleo se basa en el acervo existente y en su aplicación.

4.19. El CESE considera que debe prestarse especial atención a las inspecciones de trabajo y otras autoridades competentes, el acceso a la información, los mecanismos de denuncia y la cooperación entre las citadas autoridades. Las inspecciones de trabajo deben informar, sensibilizar, hacer cumplir la normativa vigente y, en caso necesario, supervisar y sancionar de conformidad con las normas nacionales.

4.20. La efectividad de los derechos es una condición transversal de todos los objetivos perseguidos en términos de diálogo social, movilidad, salud en el trabajo, condiciones laborales, inteligencia artificial y formación.

Contratación pública

4.21. El CESE subraya que el recurso a la contratación pública puede contribuir a la calidad del empleo. Si se aplicaran cláusulas sociales en los contratos públicos, y las cláusulas contractuales fueran lo suficientemente claras, operativas, proporcionadas y verificables para producir repercusiones reales en las condiciones laborales, los compradores del sector público gozarían de seguridad jurídica y existiría igualdad de trato entre los licitadores. La contratación pública constituye una parte importante de la economía de la UE y desempeña un papel fundamental en los objetivos del MFP.

4.22. El CESE señala que el marco europeo de contratación pública ya permite tener en cuenta el cumplimiento de la legislación laboral y los criterios sociales, y que su uso eficaz es, en particular, una cuestión de aplicación. La atención debería centrarse en un apoyo adecuado para facilitar su aplicación.

4.23. El CESE considera que la revisión anunciada de la Directiva sobre contratación pública debe contribuir a la creación y el mantenimiento de puestos de trabajo de calidad en Europa, al respeto de las obligaciones de carácter social, a la simplificación y a una mayor eficacia de la contratación pública. La revisión también debe garantizar la coherencia con los instrumentos financieros de la UE, en particular el MFP, y permitir su uso estratégico para reforzar la soberanía europea.

4.24. Por último, el CESE subraya que el refuerzo de la dimensión social de la contratación pública debe ir acompañado de normas sencillas, proporcionadas y que ofrezcan seguridad jurídica para garantizar su eficacia y el acceso de las pymes a las licitaciones públicas.

Bruselas, 15 de julio de 2026.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Séamus BOLAND

([1]) Enrico Letta, *Much More than a Market — Speed, Security, Solidarity — Empowering the Single Market to Deliver a Sustainable Future and Prosperity for All EU Citizens*, 2024; Mario Draghi, *The Future of European Competitiveness*, 2024.

([2]) Eurostat, 2025.

(3) Directiva 89/391/CEE del Consejo, de 12 de junio de 1989, relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud de los trabajadores en el trabajo (DO L 183 de 29.6.1989, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/391/oj).

(4) Reglamento General de Protección de Datos.

(5) Reglamento (UE) 2024/1689 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial y por el que se modifican los Reglamentos (CE) n.° 300/2008, (UE) n.° 167/2013, (UE) n.° 168/2013, (UE) 2018/858, (UE) 2018/1139 y (UE) 2019/2144 y las Directivas 2014/90/UE, (UE) 2016/797 y (UE) 2020/1828 (Reglamento de Inteligencia Artificial) (DO L, 2024/1689, 12.7.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj).

(6) Por ejemplo, la Directiva 2002/14/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, por la que se establece un marco general relativo a la información y a la consulta de los trabajadores en la Comunidad Europea — Declaración conjunta del Parlamento Europeo, el Consejo y la Comisión relativa a la representación de los trabajadores (DO L 80 de 23.3.2002, p. 219, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2002/14/oj).

ANEXO I

HUELLA LEGISLATIVA

LISTA DE REPRESENTANTES DE INTERESES DE LOS QUE EL PONENTE HA RECIBIDO APORTACIONES

La lista siguiente se ha elaborado con carácter totalmente voluntario y bajo la responsabilidad exclusiva del ponente, quien ha recibido aportaciones de los representantes de intereses (organizaciones o personas que trabajan por cuenta propia) que se detallan a continuación durante la elaboración del Dictamen SOC/856 «Hoja de ruta para el empleo de calidad»:

Organizaciones
Dirección General de Empleo, Asuntos Sociales e Inclusión, Comisión Europea — Dirección C — Empleo de Calidad, Condiciones de Trabajo y Diálogo Social, Unidad de Diálogo Social
Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (Eurofound) — Unidad de Actividad Laboral
Confederación Europea de Sindicatos (CES)
Confederación de Empresas Europeas (BusinessEurope)
SOLIDAR
RPP Group SRL
Fundación Europea de Estudios Progresistas (FEPS)
Congreso Nacional de la Juventud de Albania, que fue seleccionado como una de las setenta y tres organizaciones juveniles que participan en la evaluación desde el punto de vista de los

jóvenes en el CESE

ANEXO II

Las enmiendas siguientes, que obtuvieron al menos una cuarta parte de los votos emitidos, fueron rechazadas en el transcurso del debate (artículo 74, apartado 3, del Reglamento interno):

Enmienda 1

SOC/856

Hoja de ruta para el empleo de calidad

Punto 4.10

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE considera que la calidad del empleo ***engloba, en particular, la intensidad del trabajo, la previsibilidad de los horarios, la autonomía, el acceso a la información*** , la conciliación ***de*** la vida profesional y la vida privada, ***la dignidad en el trabajo y la accesibilidad del entorno, las herramientas y la organización*** . ***Un alto nivel de calidad del empleo también debe tener en cuenta otros tipos de necesidades, dependiendo del momento de la carrera profesional de que se trate.*** Debe prestarse especial atención a los trabajadores atípicos, las personas con discapacidad y la juventud.	El CESE considera que la calidad del empleo ***puede englobar la remuneración, las condiciones de trabajo, la salud y la seguridad, la formación*** , la conciliación ***entre*** la vida profesional y la vida privada, ***la autonomía, la igualdad de trato, el diálogo social y la representación de los trabajadores*** . Debe prestarse especial atención a los trabajadores atípicos, las personas con discapacidad y la juventud.

Exposición de motivos

Se propone ajustar el texto al del punto 1.3 y a la terminología utilizada por los tres marcos de la OCDE, la OIT y Eurofound. No ha habido acuerdo en cuanto al impacto de las percepciones o necesidades individuales en materia de calidad del empleo, por lo que se propone suprimir el enunciado en su totalidad.

Resultado de la votación

A favor : 94

En contra	: 148
Abstenciones	: 15

Enmienda 2

SOC/856

Hoja de ruta para el empleo de calidad

Punto 4.11

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE opina que un puesto de trabajo no puede considerarse de calidad cuando los trabajadores ***están*** sujetos a flexibilidad unilateral, a una ***obligación de*** disponibilidad permanente **,** a una vigilancia desproporcionada ***o a una fragmentación excesiva de la responsabilidad del empleador*** .	El CESE opina que **,** ***por sistema,*** un puesto de trabajo no puede considerarse de calidad cuando ***no cumple la legislación europea o nacional ni los convenios colectivos aplicables. En consecuencia,*** los trabajadores sujetos a ***una*** flexibilidad unilateral, a una disponibilidad permanente ***o*** a una vigilancia desproporcionada ***no tienen un empleo de calidad*** .

Exposición de motivos

Se propone aclarar ante todo que un puesto de trabajo es de calidad cuando cumple la legislación europea o nacional y los convenios colectivos aplicables.

Resultado de la votación

A favor	: 96
En contra	: 155
Abstenciones	: 9

Enmienda 3

SOC/856

Hoja de ruta para el empleo de calidad

Punto 4.13

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda

El CESE también destaca que la calidad del empleo debe analizarse sobre la base del contenido real del trabajo y no únicamente de la situación contractual. ***El*** trabajo debe ser sostenible ***, digno*** , comprensible en su organización y respetuoso con la salud de los trabajadores.	El CESE también destaca que la calidad del empleo debe analizarse sobre la base del contenido real del trabajo y no únicamente de la situación contractual. ***De conformidad con la legislación aplicable, el*** trabajo debe ser sostenible, comprensible en su organización y respetuoso con la salud de los trabajadores.

Exposición de motivos

Se propone aclarar que el segundo enunciado se refiere a los factores objetivos evaluados de conformidad con la legislación aplicable.

Resultado de la votación

A favor	: 94
En contra	: 159
Abstenciones	: 7

Enmienda 4

SOC/856

Hoja de ruta para el empleo de calidad

Punto 4.15

Añádase un nuevo punto.

Posición: después de un punto existente — mismo nivel

Dictamen de la Sección	Enmienda
	La transformación digital debe seguir siendo un motor de innovación, competitividad y empleo de calidad en Europa. La inteligencia artificial y las tecnologías digitales ofrecen grandes oportunidades para mejorar la productividad, las condiciones de trabajo y la seguridad en el trabajo; al mismo tiempo, ayudan a las empresas a abordar la escasez de mano de obra y los retos demográficos, así como a reforzar el liderazgo tecnológico de Europa. La legislación vigente de la Unión, que incluye el Reglamento de Inteligencia Artificial, el Reglamento General de Protección de Datos y la legislación laboral, ya proporciona un marco regulador global para la inteligencia artificial en el lugar de trabajo. Nuevos actos legislativos que se solapen con los ya existentes podrían conllevar el riesgo de que aumenten la complejidad, la inseguridad jurídica y la carga normativa. Es necesario centrar la atención

	en promover una implantación responsable y ética de la inteligencia artificial a través del diálogo social y las prácticas empresariales.

Exposición de motivos

Se propone añadir un texto favorable a las posibilidades que ofrecen la digitalización y la inteligencia artificial, así como sobre la protección que ya brinda la legislación vigente de la Unión. Además, se hace hincapié en el papel del diálogo social.

Resultado de la votación

A favor	: 94
En contra	: 154
Abstenciones	: 13

Enmienda 5

SOC/856

Hoja de ruta para el empleo de calidad

Punto 4.15

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE considera que la inteligencia artificial y los sistemas algorítmicos pueden contribuir a mejorar la productividad, la seguridad y la organización de determinadas tareas, siempre que su uso en el lugar de trabajo esté sujeto a salvaguardias eficaces. La introducción de ***estos*** sistemas no debe dar lugar a una vigilancia desproporcionada, a una intensificación excesiva del trabajo ni a una pérdida gradual de cualificación de los trabajadores. Los marcos existentes, como el Reglamento General de Protección de Datos[1], el Reglamento de Inteligencia Artificial[2] y las normas sobre información y consulta de los trabajadores[3], deben aplicarse plenamente ***y, en caso necesario, reforzarse*** para garantizar la transparencia, la supervisión humana, la no discriminación, la protección de datos, la privacidad y el respeto de la dignidad de los	La introducción de ***la inteligencia artificial y de los*** sistemas ***de gestión algorítmica*** no debe dar lugar a una vigilancia desproporcionada, a una intensificación excesiva del trabajo ni a una pérdida gradual de cualificación de los trabajadores. Los marcos existentes, como el Reglamento General de Protección de Datos[1], el Reglamento de Inteligencia Artificial[2] y las normas sobre información y consulta de los trabajadores[3], deben aplicarse plenamente para garantizar la transparencia, la supervisión humana, la no discriminación, la protección de datos, la privacidad y el respeto de la dignidad de los trabajadores.

trabajadores.	
[1]Reglamento General de Protección de Datos.	[1]Reglamento General de Protección de Datos.
[2]Reglamento (UE) 2024/1689, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.	[2]Reglamento (UE) 2024/1689, por el que se establecen normas armonizadas en materia de inteligencia artificial.
[3]Por ejemplo, la Directiva 2002/14/CE.	[3]Por ejemplo, la Directiva 2002/14/CE.

Exposición de motivos

El primer enunciado puede suprimirse ante la adición del nuevo punto propuesto, que introduce esta sección. Además, el marco existente, tal como se enumera en el texto, ya garantiza la transparencia, la supervisión humana, la no discriminación, la protección de datos, la privacidad y el respeto de la dignidad de los trabajadores, si se aplica correctamente en el lugar de trabajo, por lo que no es necesario seguir reforzándolo.

Resultado de la votación

A favor	: 91
En contra	: 155
Abstenciones	: 18

Enmienda 6

SOC/856

Hoja de ruta para el empleo de calidad

Punto 1.8

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE estima que el acceso efectivo y ***un*** derecho al aprendizaje permanente son elementos esenciales para la empleabilidad, la adaptación a las transiciones laborales y la competitividad europea, y que deben tenerse en cuenta tanto las aspiraciones de los trabajadores o los solicitantes de empleo como las necesidades de las empresas.	El CESE estima que el acceso efectivo y ***el ejercicio del*** derecho al aprendizaje permanente son elementos esenciales de la empleabilidad, la adaptación a las transiciones laborales y la competitividad europea, y que deben tenerse en cuenta tanto las aspiraciones de los trabajadores o los solicitantes de empleo como las necesidades de las empresas.

Exposición de motivos

El derecho a la formación y al aprendizaje permanente ya está consagrado en el principio n.º 1 del pilar europeo de derechos sociales: «Toda persona tiene derecho a una educación, formación y aprendizaje permanente inclusivos y de calidad, a fin de mantener y adquirir capacidades que les permitan participar plenamente en la sociedad y gestionar con éxito las transiciones en el mercado laboral». En consecuencia, lo que necesitamos son las condiciones adecuadas para ejercitarlo.

Resultado de la votación

A favor	: 98
En contra	: 157
Abstenciones	: 8

Enmienda 7

SOC/856

Hoja de ruta para el empleo de calidad

Punto 1.10

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
El CESE señala que las transiciones digital, ecológica y demográfica ***plantean*** nuevos retos para la calidad del empleo. Pide a la Comisión que, previa consulta a los interlocutores sociales, evalúe la adecuación del marco existente, aclare la relación entre cualquier futura iniciativa y el acervo europeo y, en su caso, estudie la posibilidad de establecer instrumentos europeos adecuados, también, cuando sea necesario, de carácter legislativo, en ámbitos como la gestión algorítmica del trabajo, los riesgos psicosociales, la salud y la seguridad en el trabajo, el derecho a la desconexión, el desarrollo de capacidades o la efectividad de los derechos.	El CESE señala que las transiciones digital, ecológica y demográfica ***pueden plantear*** nuevos retos para la calidad del empleo. Pide a la Comisión que, previa consulta a los interlocutores sociales, evalúe la adecuación del marco existente, aclare la ***posible*** relación entre cualquier futura iniciativa y el acervo europeo y, en su caso, estudie la posibilidad de establecer instrumentos europeos adecuados, también, cuando sea necesario, de carácter legislativo, en ámbitos como la gestión algorítmica del trabajo, los riesgos psicosociales, la salud y la seguridad en el trabajo, el derecho a la desconexión, el desarrollo de capacidades o la efectividad de los derechos.

Exposición de motivos

Se propone matizar el texto.

Resultado de la votación

A favor	: 94
En contra	: 157
Abstenciones	: 11

Enmienda 8

SOC/856

Hoja de ruta para el empleo de calidad

Punto 1.11

Modifíquese de la manera siguiente:

Dictamen de la Sección	Enmienda
Por último, el CESE recalca que la calidad del empleo también depende de la aplicación efectiva del acervo. Es esencial reforzar los medios con que cuentan las inspecciones de trabajo y el resto de autoridades competentes, la capacidad administrativa, el acceso a la información y los mecanismos de denuncia y de cooperación entre las citadas autoridades. También subraya que la contratación pública puede promover el empleo de calidad si los criterios sociales son claros, proporcionados, verificables y jurídicamente sólidos.	Por último, el CESE recalca que la calidad del empleo también depende de la aplicación efectiva del acervo. Es esencial reforzar los medios con que cuentan las inspecciones de trabajo y el resto de autoridades competentes, la capacidad administrativa, el acceso a la información y los mecanismos de denuncia y de cooperación entre las citadas autoridades. También subraya que la contratación pública puede promover el empleo de calidad si los criterios sociales ***aplicables*** son claros, proporcionados y verificables y están dotados de seguridad jurídica.

Exposición de motivos

El último enunciado debe hacer referencia a los criterios sociales aplicables en supuestos de contratación pública con arreglo a las normas de la Unión en la materia.

Resultado de la votación

A favor	: 102
En contra	: 150
Abstenciones	: 8

2. Documento L_202602359

Reglamento (UE) 2026/2359 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de octubre de 2026, por el que se modifican el Reglamento (CE) n.° 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.° 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.° 883/2004, (Texto pertinente a efectos del EEE y para Suiza)

ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2026/2359/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2026/2359 27.10.2026

REGLAMENTO (UE) 2026/2359 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 7 de octubre de 2026

por el que se modifican el Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004

(Texto pertinente a efectos del EEE y para Suiza)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 48,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo ([1]),

Visto el dictamen del Comité de las Regiones ([2]),

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario ([3]),

Considerando lo siguiente:

(1)El 1 de mayo de 2010 empezó a aplicarse un sistema modernizado de coordinación

de la seguridad social sobre la base de los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 [4] y (CE) n.º 987/2009 [5] del Parlamento Europeo y del Consejo.

(2) Los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 y (CE) n.º 987/2009 fueron modificados por el Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo [6], en particular en el ámbito de la determinación de la legislación aplicable y de las prestaciones por desempleo, así como para efectuar adaptaciones técnicas en las referencias a la legislación nacional que figuran en los anexos del Reglamento (CE) n.º 883/2004.

(3) Según se ha puesto de manifiesto en las evaluaciones y los debates en la Comisión Administrativa de Coordinación de los Sistemas de Seguridad Social, (en lo sucesivo, «Comisión Administrativa»), el proceso de modernización debe continuar en los ámbitos de las prestaciones por cuidados de larga duración, las prestaciones por desempleo y las prestaciones familiares, a fin de que las normas relativas a estas prestaciones se apliquen de forma más fácil, más clara y más justa mediante el intercambio de experiencias y de las mejores prácticas administrativas. Para facilitar estos intercambios debe fomentarse también el uso de las nuevas tecnologías.

(4) Continúa siendo esencial que las normas de coordinación sigan el ritmo de la evolución del contexto social y jurídico en el que funcionan, y faciliten aún más el ejercicio de los derechos de los ciudadanos y garanticen la claridad jurídica, una distribución justa y equitativa de la carga financiera entre las instituciones de los Estados miembros implicados, así como la simplificación administrativa y medidas para garantizar el cumplimiento de las normas.

(5) Las prestaciones por cuidados de larga duración hasta ahora no se han incluido explícitamente en el ámbito de aplicación material del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sino que se han coordinado, en principio, con arreglo a las normas aplicables a las prestaciones de enfermedad, lo que genera inseguridad jurídica tanto para las instituciones como para las personas que solicitan prestaciones por cuidados de larga duración. Es necesario desarrollar en dicho Reglamento un marco jurídico estable que sea adecuado para las prestaciones por cuidados de larga duración, que siga coordinándolas como prestaciones de enfermedad por regla general e incluya una definición clara y una lista de tales prestaciones.

(6) En el ámbito de las prestaciones por desempleo, todos los Estados miembros deben aplicar de manera uniforme las normas relativas a la totalización de los períodos de seguro.

(7) A fin de garantizar un vínculo real entre la persona desempleada y el mercado laboral del Estado miembro que ofrece las prestaciones por desempleo, las normas sobre la totalización de períodos a los efectos de conceder el derecho a prestaciones por desempleo deben estar supeditadas, con la excepción de los trabajadores transfronterizos en situación de desempleo total a los que se hace referencia en el artículo 65, apartados 2, 3 y 5, del Reglamento (CE) n.º 883/2004, a la condición de que la persona asegurada haya cumplido en último lugar un período ininterrumpido de al menos un mes de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta

propia en ese Estado miembro y, por tanto, haya contribuido a la financiación del régimen de prestaciones por desempleo de dicho Estado miembro durante un período predefinido. En caso de que no se haya cumplido ese período en el Estado miembro en que, en último lugar, haya estado asegurada o haya ejercido una actividad por cuenta ajena o una actividad por cuenta propia, el anterior Estado miembro en el que la persona haya cumplido un período de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia debe pasar a ser competente, siempre que la persona haya cumplido un período ininterrumpido de al menos un mes en dicho Estado miembro. La inscripción en los servicios de empleo del Estado miembro en el que haya estado asegurada en último lugar debe tener el mismo efecto que la inscripción en los servicios de empleo del Estado miembro en el que la persona desempleada había estado asegurada anteriormente. Cuando la persona no haya cumplido el período exigido en ninguno de esos Estados miembros, debe pasar a ser competente el Estado miembro en que, en último lugar, haya estado asegurada o haya ejercido una actividad por cuenta ajena o una actividad por cuenta propia.

(8) A fin de dar más oportunidades a las personas desempleadas que se desplazan a otro Estado miembro en busca de trabajo y aumentar sus posibilidades de reintegrarse en el mercado laboral, así como para abordar los desajustes de las capacidades a cada lado de la frontera, los Estados miembros deben poder decidir hacer uso de la posibilidad de prolongar el período de exportación de prestaciones por desempleo hasta el final del derecho de la persona a las prestaciones.

(9) Las personas desempleadas que durante su actividad más reciente hayan residido en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente y sigan residiendo en ese otro Estado miembro o regresen a él deben recibir prestaciones con arreglo a la legislación del Estado miembro competente, a condición de que hayan cumplido en el Estado miembro de su actividad más reciente, períodos ininterrumpidos de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia de al menos veintidós semanas («período de afiliación»). A efectos del cálculo del período de afiliación, solo deben tenerse en cuenta los períodos ininterrumpidos de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia cumplidos con arreglo a la legislación del Estado miembro competente. A reserva del cumplimiento del período de afiliación, corresponde al Estado miembro competente valorar si la persona reúne las condiciones establecidas en su legislación nacional para tener derecho a las prestaciones por desempleo como si residiera en ese Estado miembro. La persona debe cumplir las obligaciones establecidas en la legislación aplicable del Estado miembro competente. Si la persona decide ponerse a disposición de los servicios de empleo de otro Estado miembro para buscar trabajo en él, debe cumplir las condiciones establecidas en la legislación de ese otro Estado miembro y someterse al procedimiento de control organizado en él. La institución del Estado miembro al que se haya trasladado la persona desempleada debe proporcionar mensualmente al Estado miembro competente la información pertinente sobre el seguimiento de la situación de esa persona, en particular, si aún se encuentra inscrita en los servicios de empleo y si cumple con los procedimientos de control organizados y los procedimientos de activación o de colocación.

(10)En el marco de la aplicación de los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 y (CE) n.º 987/2009, y de conformidad con el deber de información y cooperación mutuas, las instituciones de los Estados miembros deben, entre otras cosas, intercambiar los datos necesarios para detectar cambios en las circunstancias pertinentes para los derechos y obligaciones de los interesados en virtud del Reglamento (CE) n.º 883/2004. Los Estados miembros podrían decidir hacer un mayor uso de los medios electrónicos para mejorar el cumplimiento del deber de información y cooperación mutuas.

(11)El mercado laboral de Luxemburgo se caracteriza por un conjunto de factores específicos. Los trabajadores fronterizos representan una parte muy importante del total de la población activa en Luxemburgo y superan con mucho el porcentaje de trabajadores fronterizos en la población activa de cualquier otro Estado miembro. Se espera que la introducción de nuevas normas relativas a los trabajadores fronterizos y transfronterizos suponga una gran carga administrativa para el servicio público de empleo de Luxemburgo, debido al considerable aumento del número de trabajadores fronterizos para los que dicho servicio se convertirá en la institución competente. Por lo tanto, se considera adecuado conceder a Luxemburgo un período transitorio adicional durante el que los artículos 65 y 86 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y los artículos 56 y 70 y el anexo 5 del Reglamento (CE) n.º 987/2009, en la versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, seguirán aplicándose al objeto de permitir que disponga del tiempo requerido para adoptar todas las medidas preparatorias necesarias de modo que haya una transición armoniosa entre el marco reglamentario actual y las nuevas normas y para ajustar su sistema de seguridad social. Durante ese período transitorio, el artículo 56 *bis* del Reglamento (CE) n.º 987/2009, introducido por el presente Reglamento, no debe aplicarse a Luxemburgo.

(12)A la luz de la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en el asunto C-347/12, Wiering (7), a efectos del cálculo del complemento diferencial, existen dos categorías de prestaciones familiares de la misma naturaleza, a saber, las prestaciones familiares en metálico destinadas principalmente a sustituir los ingresos no percibidos debido a los períodos de educación de los hijos, y todas las demás prestaciones familiares .

(13)Las prestaciones familiares en metálico destinadas principalmente a sustituir parte o la totalidad de los ingresos no percibidos o que la persona no pueda percibir debido a los períodos de educación de los hijos están concebidas para satisfacer las necesidades individuales o personales del progenitor sujeto a la legislación del Estado miembro competente y, por lo tanto, se distinguen de otras prestaciones familiares en que están destinadas a compensar a un progenitor por la pérdida de ingresos o de retribuciones durante el tiempo dedicado a la educación de un hijo, y no meramente a cubrir gastos generales de la familia.

(14)A fin de lograr una actualización oportuna de los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 y (CE) n.º 987/2009 que incorpore la evolución a nivel nacional, deben delegarse en

la Comisión los poderes para adoptar actos con arreglo al artículo 290 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea por lo que respecta a la modificación de los anexos del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y el Reglamento (CE) n.º 987/2009. Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que esas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional de 13 de abril de 2016 sobre la mejora de la legislación (8). En particular, a fin de garantizar una participación equitativa en la preparación de los actos delegados, el Parlamento Europeo y el Consejo reciben toda la documentación al mismo tiempo que los expertos de los Estados miembros, y sus expertos tienen acceso sistemáticamente a las reuniones de los grupos de expertos de la Comisión que se ocupen de la preparación de actos delegados.

(15) Con el fin de apoyar a los Estados miembros en sus esfuerzos por combatir el fraude y los errores en la aplicación de las normas de coordinación, es necesario establecer una base jurídica adicional para el tratamiento de los datos personales de las personas a quienes se aplican los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 y (CE) n.º 987/2009, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (9). Esto permitiría a un Estado miembro comparar los datos que obran en poder de sus instituciones competentes con los que obran en poder de otro Estado miembro, a fin de detectar errores o incoherencias que exijan seguir investigando.

(16) A fin de agilizar el procedimiento de verificación y retirada de documentos en casos de fraude o error, es necesario reforzar la colaboración y el intercambio de información entre la institución emisora y la institución que solicita la retirada. En caso de duda sobre la validez del documento o sobre la exactitud de los justificantes , redunda en interés de los Estados miembros y de los interesados que las instituciones afectadas lleguen a un acuerdo en un plazo razonable.

(17) Debe existir un procedimiento detallado de cooperación en caso de duda sobre la validez de los documentos relativos a la legislación de seguridad social aplicable al titular de esos documentos. También es necesario establecer normas adicionales sobre la retroactividad en caso de retirada o rectificación de un documento. Esto incluye las situaciones en las que los Estados miembros afectados deban considerar la celebración de un acuerdo sobre la base del artículo 16 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 para parte o la totalidad de los períodos cubiertos por el documento.

(18) Para garantizar una aplicación eficaz y eficiente de las normas de coordinación, es necesario aclarar las normas para determinar la legislación aplicable a los trabajadores que ejercen su actividad económica en dos o más Estados miembros, a fin de lograr una mayor asimilación con las condiciones aplicables a las personas enviadas para ejercer una actividad económica en un único Estado miembro.

(19) El vínculo entre el sistema de seguridad social del Estado miembro de origen de los empleados enviados a otro Estado miembro debe reforzarse mediante el

establecimiento de un período mínimo de afiliación previa.

(20) A fin de garantizar condiciones uniformes de ejecución de los artículos 12 y 13 del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y de las normas en materia de cobro previstas en el Reglamento (CE) n.º 987/2009, deben conferirse a la Comisión competencias de ejecución. Dichas competencias deben ejercerse de conformidad con el Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo ([10]).

(21) En caso de que un Estado miembro no pueda notificar el coste medio anual por persona en cada categoría de edad con respecto a un año de referencia dentro del plazo exigido, el Estado miembro debe poder presentar solicitudes con respecto a ese año sobre la base de los costes medios anuales correspondientes al año inmediatamente anterior que se hayan publicado en el *Diario Oficial de la Unión Europea*. El reembolso de los gastos de las prestaciones en especie sobre la base de importes a tanto alzado debe aproximarse lo más posible a los gastos reales. Toda excepción a la obligación de notificación debe estar sujeta a la autorización de la Comisión Administrativa y no deben concederse en dos años consecutivos.

(22) El procedimiento de compensación que se aplica en las situaciones en las que la legislación de un Estado miembro se haya aplicado provisionalmente de conformidad con el artículo 6 del Reglamento (CE) n.º 987/2009 debe ampliarse a los casos en los que una institución no sea competente para conceder prestaciones o recibir cotizaciones. Además, en ese contexto, es necesario que en el Derecho nacional no se apliquen prescripciones divergentes, a fin de garantizar que la liquidación retroactiva entre las instituciones no se vea obstaculizada por ningún plazo establecido en la legislación nacional que sea incompatible con el plazo de prescripción uniforme de tres años, contado retrospectivamente a partir del inicio del procedimiento de diálogo al que se hace referencia en el artículo 5, apartados 3 y 4, y en el artículo 6, apartado 3, de dicho Reglamento, a fin de garantizar que no fracase el procedimiento de resolución de litigios.

(23) El cobro efectivo es un medio para prevenir y combatir fraudes y abusos, así como para garantizar el buen funcionamiento de los regímenes de seguridad social. Los procedimientos de cobro establecidos en el título IV, capítulo III, del Reglamento (CE) n.º 987/2009 se basan en los procedimientos y normas establecidos en la Directiva 2008/55/CE del Consejo ([11]). Dicha Directiva fue sustituida por la Directiva 2010/24/UE del Consejo ([12]), que introdujo un instrumento uniforme que debe utilizarse para la aplicación de las medidas de ejecución, así como un modelo normalizado para la notificación de instrumentos y medidas en relación con los créditos. En una revisión por parte de la Comisión Administrativa, a la mayoría de los Estados miembros les resultó conveniente utilizar un instrumento uniforme de ejecución similar al previsto en la Directiva 2010/24/UE. Por tanto, es necesario que las normas en materia de asistencia mutua en el cobro de créditos de la seguridad social reflejen las nuevas medidas de la Directiva 2010/24/UE para garantizar un cobro más eficaz y un buen funcionamiento de las normas de coordinación.

(24)Al objeto de tener en cuenta los cambios jurídicos introducidos en algunos Estados miembros y en el Reino Unido [13] y garantizar la seguridad jurídica de las partes interesadas, deben modificarse los anexos del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y del Reglamento (CE) n.º 987/2009.

(25)El Supervisor Europeo de Protección de Datos, al que se consultó de conformidad con el artículo 28, apartado 2, del Reglamento (CE) n.º 45/2001del Parlamento Europeo y del Consejo [14], emitió su dictamen el 8 de mayo de 2017.

(26)Aunque algunas de las disposiciones del presente Reglamento pueden aplicarse de inmediato ya que no precisan ejecución, conviene fijar una fecha posterior de aplicación para determinadas disposiciones del presente Reglamento al objeto de proporcionar a los Estados miembros un tiempo suficiente para su ejecución.

HAN ADOPTADO EL PRESENTE REGLAMENTO:

Artículo 1

El Reglamento (CE) n.º 883/2004 se modifica como sigue:

1)Se inserta el considerando siguiente:

«(2 *bis*)Los artículos 45 y 48 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) garantizan la libre circulación de los trabajadores, que supone la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad, y contemplan la adopción de las medidas necesarias en materia de seguridad social para garantizar dicha libertad. Además, de conformidad con el artículo 21 del TFUE, todo ciudadano de la Unión tiene derecho a circular y residir libremente en el territorio de los Estados miembros, con sujeción a las limitaciones y condiciones previstas en los Tratados y en las disposiciones adoptadas para su aplicación.».

2)El considerando 5 se sustituye por el texto siguiente:

«(5)En el marco de dicha coordinación, es preciso garantizar a los interesados la igualdad de trato dentro de la Unión conforme a las diversas legislaciones nacionales.

(5 *bis*)En aplicación del principio de igualdad de trato establecido en el presente Reglamento, debe respetarse la jurisprudencia del Tribunal de Justicia. El Tribunal de Justicia ha interpretado dicho principio y la relación entre el presente Reglamento y, entre otros actos, la Directiva 2004/38/CE en sus sentencias en los asuntos C-140/12, Brey [*1], C-333/13, Dano [*2], C-67/14 Alimanovic [*3], C-299/14, García-Nieto [*4] y C-308/14, Comisión/Reino Unido [*5].

(5 *ter*)Los Estados miembros deben garantizar que a los ciudadanos de la Unión que se desplazan y que no ejercen una actividad económica no se les impida cumplir la condición de disponer de un seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en el Estado miembro de acogida, conforme a lo dispuesto en la

Directiva 2004/38/CE. Debe permitírseles a tales ciudadanos, de conformidad con el Derecho y las prácticas nacionales, contribuir de manera proporcionada a un régimen para la cobertura del seguro de enfermedad que cubra todos los riesgos en caso de que no puedan cumplir de otra forma los criterios pertinentes para acceder a una cobertura total de seguro de enfermedad en el Estado miembro donde residen habitualmente.

(*1) Sentencia del Tribunal de Justicia de 19 de septiembre de 2013, Brey, C-140/12, ECLI:EU:C:2013:565."

(*2) Sentencia del Tribunal de Justicia de 8 de noviembre de 2014, Dano, C-333/13, ECLI:EU:C:2014:2358."

(*3) Sentencia del Tribunal de Justicia de 15 de septiembre de 2015, Alimanovic, C-67/14, ECLI:EU:C:2015:597."

(*4) Sentencia del Tribunal de Justicia de 25 de febrero de 2016, García-Nieto, C-299/14, ECLI:EU:C:2016:114."

(*5) Sentencia del Tribunal de Justicia de 14 de junio de 2016, Comisión/Reino Unido, C-308/14, ECLI:EU:C:2016:436.»."

3)El considerando 18 *ter* se sustituye por el texto siguiente:

«(18 *ter*)En el anexo III, subparte FTL, del Reglamento (UE) n.º 965/2012 (*6), el concepto de "base" para los miembros de la tripulación de vuelo o de cabina se define como el lugar asignado por el operador a cada miembro de la tripulación, en el cual habitualmente este comienza y termina un período de actividad o una serie de períodos de actividad y en el que, en condiciones normales, el operador no se responsabiliza de su alojamiento.

(*6) Reglamento (UE) n.º 965/2012 de la Comisión, de 5 de octubre de 2012, por el que se establecen requisitos técnicos y procedimientos administrativos en relación con las operaciones aéreas en virtud del Reglamento (CE) n.º 216/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo (DO L 296 de 25.10.2012, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2012/965/oj).»."

4)El considerando 24 se sustituye por el texto siguiente:

«(24)En consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, las prestaciones por cuidados de larga duración para las personas aseguradas y los miembros de sus familias deben seguir estando, en principio, coordinadas con arreglo a las normas aplicables a las prestaciones de enfermedad. No obstante, esas normas deben tener en cuenta el carácter específico de las prestaciones por cuidados de larga duración. También es necesario establecer disposiciones específicas en caso de acumulación de prestaciones por cuidados de larga duración en especie y en metálico.

(24 *bis*)Las prestaciones por cuidados de larga duración se refieren únicamente a las prestaciones cuya finalidad principal es satisfacer las necesidades de cuidados de una persona que, por causa de una limitación debida, por ejemplo, a su edad avanzada, a una discapacidad o a una enfermedad, precisa asistencia considerable por parte de otros para poder realizar actividades esenciales de la vida cotidiana durante un período prolongado. Por otra parte, las prestaciones por cuidados de larga duración se refieren únicamente a aquellas que pueden

considerarse prestaciones de seguridad social en el sentido del presente Reglamento. En consonancia con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia, por ejemplo en el asunto C-433/13, Comisión/República Eslovaca (*7), las prestaciones de seguridad social son prestaciones concedidas al margen de toda apreciación individual o discrecional de las necesidades personales de sus beneficiarios, en función de una situación legalmente definida. Por tanto, las prestaciones por cuidados de larga duración deben interpretarse en consecuencia. En particular, las prestaciones por cuidados de larga duración no deben incluir la asistencia médica o social. Las prestaciones concedidas sobre una base discrecional, después de una apreciación individual de las necesidades personales del solicitante, no se consideran prestaciones por cuidados de larga duración a los efectos del presente Reglamento.

(*7) Sentencia del Tribunal de Justicia de 16 de septiembre de 2015, Comisión/República Eslovaca, C-433/13, ECLI:EU:C:2015:602.»."

5)Se insertan los considerandos siguientes:

«(32 *bis*)Corresponde a los Estados miembros decidir si prorrogan el período de seis meses previsto en el artículo 64, apartado 1, letra c), del presente Reglamento, de conformidad con el Derecho de la Unión, en particular la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-551/16, Klein Schiphorst (*8).

(32 *ter*)El artículo 45 del TFUE garantiza la libertad de circulación de los trabajadores dentro de la Unión y prohíbe toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros con respecto al empleo, entre otros aspectos. En virtud del Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo (*9), los trabajadores, fronterizos, también se han de beneficiar indistintamente de esos derechos fundamentales, y el artículo 5 de dicho Reglamento establece que un nacional de un Estado miembro que busque un empleo en el territorio de otro Estado miembro ha de recibir allí la misma asistencia que sus oficinas de empleo concedan a sus propios nacionales que busquen empleo.

(32 *quater*)La Decisión n.º 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo (*10) crea una Red de la Unión de Servicios Públicos de Empleo (SPE) a con el objetivo de fomentar la cooperación entre los Estados miembros en materia de empleo, dentro de los ámbitos de responsabilidad de los SPE, lo que incluye respaldando una mayor movilidad voluntaria geográfica y profesional de manera equitativa para atender a las necesidades específicas del mercado de trabajo.

(*8) Sentencia del Tribunal de Justicia de 21 de marzo de 2018, J. Klein Schiphorst, C-551/16, ECLI:EU:C:2018:200."

(*9) Reglamento (UE) n.º 492/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de abril de 2011, relativo a la libre circulación de los trabajadores dentro de la Unión (DO L 141 de 27.5.2011, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/492/oj)."

(*10) Decisión n.º 573/2014/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 15 de mayo de 2014, sobre una mayor cooperación entre los servicios públicos de empleo (SPE) (DO L 159 de 28.5.2014, p. 32, ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2014/573(2)/oj).»."

6)Se insertan los considerandos siguientes:

«(35 *bis*)A efectos del cálculo del complemento diferencial, el presente Reglamento tiene en cuenta la sentencia del Tribunal de Justicia en el asunto C-347/12, Wiering (*11), y establece al mismo tiempo las aclaraciones y simplificaciones necesarias. Teniendo en cuenta la naturaleza particular de las diferentes prestaciones familiares de los Estados miembros, deben distinguirse dos categorías de prestaciones familiares de acuerdo con su finalidad principal, sus objetivos y la base con arreglo a la cual se conceden.

(35 *ter*)Las prestaciones familiares en metálico destinadas principalmente a sustituir a los ingresos no percibidos, en parte o en su totalidad, o a los ingresos que las personas no puedan percibir por dedicarse a la educación de los hijos pueden distinguirse de otras prestaciones familiares destinadas a hacer frente a los gastos familiares. Dado que estas prestaciones pueden considerarse como derechos individuales exclusivos del progenitor sujeto a la legislación del Estado miembro competente, debe ser posible reservarlas exclusivamente para el progenitor de que se trate. Dichas prestaciones individuales deben figurar en la lista del anexo XIII, parte I, del presente Reglamento. El Estado miembro con competencias secundarias debe poder decidir no aplicar las normas de prioridad en caso de acumulación de derechos a prestaciones familiares en virtud de la legislación del Estado miembro competente y de la legislación del Estado miembro de residencia de los miembros de la familia a tales prestaciones. En caso de que un Estado miembro no aplique las normas de prioridad, ha de hacerlo de manera coherente con respecto a todas las personas que tienen derecho en una situación análoga y ello debe constar en la lista del anexo XIII, parte II.

(35 *quater*)El presente Reglamento tiene en cuenta, cuando proceda, el Reglamento (CE) n.º 4/2009 del Consejo (*12).

(*11) Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de junio de 2014, Wiering, C-347/12, ECLI:EU:C:2014:300."

(*12) Reglamento (CE) n.º 4/2009 del Consejo, de 18 de diciembre de 2008, relativo a la competencia, la ley aplicable, el reconocimiento y la ejecución de las resoluciones y la cooperación en materia de obligaciones de alimentos (DO L 7 de 10.1.2009, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2009/4(1)/oj).»."

7)Se inserta el considerando siguiente:

«(39 *bis*)El acervo pertinente de la Unión en materia de protección de datos, en particular el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (*13), se aplica al tratamiento de datos personales con arreglo al presente Reglamento.

(*13) Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre

circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj).»."

8)Se insertan los considerandos siguientes:

«(40 *bis*)De conformidad con los principios establecidos en el artículo 6 del Reglamento (UE) 2018/1724 del Parlamento Europeo y del Consejo (*14), los Estados miembros han de garantizar que los empleadores o los interesados, a reserva del establecimiento de los procedimientos correspondientes, puedan acceder a una solicitud de determinación de la legislación aplicable en materia de seguridad social, y completarla, íntegramente en línea. Un procedimiento íntegramente en línea incluye un acuse de recibo automático, a menos que el resultado del procedimiento se entregue inmediatamente. El procedimiento debe ser fácil de utilizar. El presente Reglamento exige que los Estados miembros mejoren progresivamente su uso de las nuevas tecnologías para el intercambio, el acceso y el tratamiento de los datos necesarios para aplicar las normas de coordinación de la seguridad social. Esas normas incluyen los procedimientos a que se refieren los artículos 15, 16 y 19 del Reglamento (CE) n.º 987/2009.

(40 *ter*)A la luz del objetivo de la legislación de coordinación de la seguridad social en la Unión, si bien los Estados miembros tienen la responsabilidad de cumplir las obligaciones derivadas del Derecho de la Unión en los ámbitos regulados por el presente Reglamento y por el Reglamento (CE) n.º 987/2009, las posibles medidas contra el incumplimiento de dichas obligaciones no deben obstaculizar el ejercicio de la libre circulación dentro de la Unión. En particular, las medidas para hacer frente al incumplimiento de las obligaciones especificadas en el artículo 15, apartado 1, del Reglamento (CE) n.º 987/2009, que exigen la notificación a la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable antes del inicio de una actividad en otro Estado miembro, y la solicitud del certificado a que se refiere el artículo 19, apartado 2, del Reglamento (CE) n.º 987/2009, no deben dar lugar a restricciones injustificadas y desproporcionadas del ejercicio de la libre circulación por parte de los interesados. La falta de cumplimiento de dichas obligaciones no debe dar lugar automáticamente a un cambio de la legislación nacional aplicable, que debe determinarse de conformidad con el título II del presente Reglamento. Además, esas obligaciones deben interpretarse y aplicarse de manera coherente con la jurisprudencia consolidada del Tribunal de Justicia relativa a la certificación de la legislación aplicable, que suele acreditarse mediante la expedición de un certificado denominado "documento portátil A1" (DP A1), y su predecesor, el certificado E-101.

(40 *quater*)Para garantizar que las normas de coordinación de la seguridad social sigan siendo adecuadas para su finalidad, es importante tener en cuenta el progreso tecnológico y los beneficios de la digitalización, en particular a la hora de racionalizar y simplificar el intercambio de información entre las instituciones competentes. Los avances tecnológicos en la coordinación de

la seguridad social, como un sistema europeo de intercambio electrónico de información sobre seguridad social plenamente implantado y operativo, pueden contribuir a simplificar el proceso y el cumplimiento del artículo 15 del Reglamento (CE) n.º 987/2009. La digitalización del proceso de solicitud y recepción de certificados de seguridad social, incluido el relativo a la legislación aplicable, será otro paso importante hacia una solución que permita la verificación en tiempo real de dichos certificados a través de las fronteras, lo que permitirá confirmar rápidamente su validez. La Comisión y los Estados miembros están colaborando de forma estrecha con miras a avanzar en la digitalización de estas interacciones entre las personas y los organismos públicos, por ejemplo, a través de la iniciativa de la tarjeta europea de seguridad social. Las carteras europeas de identidad digital establecidas por el Reglamento (UE) 2024/1183 del Parlamento Europeo y del Consejo (*15) pueden convertirse en un sistema digital que facilite una identificación y verificación seguras y fáciles de usar a través de las fronteras.

(40 *quinquies*) Los Estados miembros deben seguir invirtiendo en la digitalización de sus sistemas de seguridad social, según proceda, entre otras cosas con vistas a garantizar una experiencia digital fluida para los ciudadanos y las empresas que se desplazan. A tal fin, podrían utilizar los instrumentos de financiación de la Unión disponibles. Cuando proceda, dicha financiación podría movilizarse para apoyar las reformas pertinentes a nivel nacional que resulten necesarias para promover la correcta aplicación del presente Reglamento y del Reglamento (CE) n.º 987/2009y para combatir el fraude y el error, también mediante la mejora de la recopilación de datos y la presentación de informes.

(40 *sexies*) El objetivo de la Autoridad Laboral Europea (ALE) es, entre otros, ayudar a los Estados miembros y a la Comisión en la aplicación y cumplimiento efectivos del Derecho de la Unión en materia de movilidad laboral en toda la Unión y la coordinación de los sistemas de seguridad social dentro de la Unión, contribuyendo así, en el marco de su mandato, a garantizar una movilidad laboral equitativa en toda la Unión. De conformidad con el Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo (*16), la ALE facilita y mejora la cooperación entre los Estados miembros, también facilitando las inspecciones concertadas y conjuntas, que también podrían abarcar el cumplimiento de la obligación de notificación y la detección de abusos en relación con las exenciones de dicha obligación, y facilitando la cooperación y la aceleración del intercambio de información entre los Estados miembros. La ALE promueve el posible uso de mecanismos de intercambio electrónicos y bases de datos entre los Estados miembros para facilitar el acceso a los datos en tiempo real y detectar el fraude, y puede sugerir posibles mejoras en el uso de dichos mecanismos y bases de datos.

(*14) Reglamento (UE) 2018/1724 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 2 de octubre de 2018, relativo a la creación de una pasarela digital única de acceso a información, procedimientos y servicios de asistencia y resolución de problemas y por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 1024/2012 (DO L 295 de 21.11.2018, p. 1), ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2018/1724/oj)."

(*15) Reglamento (UE) 2024/1183 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de abril de 2024, por el que se modifica el Reglamento (UE) n.º 910/2014 en lo que respecta al establecimiento del marco europeo de identidad digital (DO L, 2024/1183, 30.4.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/1183/oj)."

(*16) Reglamento (UE) 2019/1149 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, por el que se crea la Autoridad Laboral Europea, se modifican los Reglamentos (CE) n.º 883/2004, (UE) n.º 492/2011 y (UE) 2016/589 y se deroga la Decisión (UE) 2016/344 (DO L 186 de 11.7.2019, p. 21, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2019/1149/oj).»."

9)Se inserta el considerando siguiente:

«(46)El presente Reglamento respeta los derechos fundamentales y observa los principios reconocidos por la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y el Convenio Europeo de Derechos Humanos, y debe aplicarse con arreglo a dichos derechos y principios.».

10)El artículo 1 se modifica como sigue:

a)en la letra i), punto 1), el inciso ii) se sustituye por el texto siguiente:

«ii)con respecto a las prestaciones en especie con arreglo al título III, capítulo 1, toda persona definida o admitida como miembro de la familia o designada como miembro del hogar por la legislación del Estado miembro en el que resida;»

;

b)en la letra v *bis*), el inciso i) se sustituye por el texto siguiente:

«i)a efectos del título III, capítulo 1, con respecto a las prestaciones de enfermedad, de maternidad y de paternidad asimiladas, las prestaciones en especie establecidas en la legislación de un Estado miembro que estén destinadas a proveer, facilitar, abonar directamente o reembolsar los costes de la atención sanitaria y de los productos y servicios accesorios de dicha atención;

i *bis*)a efectos del título III, capítulo 1, con respecto a las prestaciones por cuidados de larga duración, las prestaciones en especie establecidas en la legislación de un Estado miembro que estén destinadas a proveer, facilitar, abonar directamente o reembolsar los costes de los cuidados de larga duración a que hace referencia la letra v *ter*) del presente artículo;»

;

c)se inserta la letra siguiente:

«v *ter*)“prestaciones por cuidados de larga duración”: las prestaciones en especie o en metálico cuya finalidad sea satisfacer las necesidades de cuidados de una persona que, por razón de una limitación, precisa una asistencia

considerable de una o varias personas para realizar actividades esenciales de la vida cotidiana durante un período prolongado a fin de apoyar su autonomía personal, incluidas las prestaciones concedidas con la misma finalidad a la persona que presta tal asistencia;».

11) En el artículo 3, apartado 1, la letra a) se sustituye por el texto siguiente:

«a) las prestaciones de enfermedad y por cuidados de larga duración;».

12)En el artículo 9, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. Los Estados miembros notificarán por escrito a la Comisión las declaraciones realizadas con arreglo al artículo 1, letra l), la legislación y los regímenes mencionados en el artículo 3, los convenios suscritos a los que se hace mención en el artículo 8, apartado 2, las prestaciones mínimas mencionadas en el artículo 58 así como toda modificación sustancial de ellos. En dichas notificaciones se indicará la fecha a partir de la cual el presente Reglamento será aplicable a los regímenes especificados por los Estados miembros;».

13)El artículo 11 queda modificado como sigue:

a)el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. A efectos del presente título, se considerará que las personas que reciben una prestación en metálico por el hecho o como consecuencia de su actividad por cuenta ajena o propia serán consideradas como si ejercieran esa actividad. Esto no se aplicará a las pensiones de invalidez, de vejez o de supervivencia, a las rentas por accidentes de trabajo o enfermedades profesionales ni a las prestaciones por cuidados de larga duración en metálico concedidas a las personas que necesiten asistencia.»
;

b)el apartado 5 se sustituye por el texto siguiente:

«5. La actividad de un miembro de tripulación de vuelo o de cabina en el marco de una prestación de servicios de transporte aéreo de pasajeros o mercancías se considerará una actividad realizada en el Estado miembro en el que se encuentre la "base" con arreglo a la definición que figura en el anexo III, subparte FTL, del Reglamento (UE) n.º 965/2012.».

14)El artículo 12 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 12

Normas particulares

1. La persona que ejerza una actividad por cuenta ajena en un Estado miembro por cuenta de un empleador que realice normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe a otro Estado miembro para efectuar un trabajo por cuenta de dicho empleador seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de ese trabajo no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sustituya a otra persona que ejerza una actividad por cuenta ajena

enviada con arreglo al presente apartado o a una persona que ejerza su actividad por cuenta propia según se contempla en el apartado 2.

2. La persona que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia en un Estado miembro y que vaya a realizar una actividad similar en otro Estado miembro seguirá sujeta a la legislación del primer Estado miembro, a condición de que la duración previsible de esa actividad no exceda de veinticuatro meses y de que dicha persona no sustituya a otra persona que ejerza una actividad por cuenta ajena enviada con arreglo al apartado 1 o a otra persona que ejerza una actividad por cuenta propia según se contempla en el presente apartado.

3. Cuando la persona que ejerza una actividad por cuenta ajena contemplada en el apartado 1 o la persona que ejerza una actividad por cuenta propia contemplada en el apartado 2 no haya concluido su trabajo o actividad en el otro Estado miembro y sea sustituida por otra, esta otra persona seguirá estando sujeta a la legislación del Estado miembro desde el que ha sido enviada o en el que normalmente ejerza una actividad por cuenta propia, a condición de que la duración total del trabajo o actividad de todos los interesados en el otro Estado miembro no exceda de veinticuatro meses y que se cumplan las demás condiciones establecidas en los apartados 1 y 2.».

15) En el artículo 13, el apartado 5 se sustituye por el texto siguiente:

«4 *bis.* La persona que ejerza una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en un Estado miembro y que, al mismo tiempo, reciba prestaciones de desempleo de otro Estado miembro estará sujeta a la legislación del Estado miembro que abona las prestaciones por desempleo.

5. Las personas a que se refieren los apartados 1 a 4 *bis* serán tratadas, a efectos de la legislación determinada de conformidad con estas disposiciones, como si ejercieran la totalidad de sus actividades por cuenta ajena o propia y percibieran la totalidad de sus ingresos en el Estado miembro de que se trate.».

16) En el título III, el título del capítulo 1 se sustituye por el texto siguiente:

«Prestaciones de enfermedad, por cuidados de larga duración, de maternidad y de paternidad asimiladas».

17) En **e**l artículo 19, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. Salvo que en el apartado 2 se disponga lo contrario, la persona asegurada y los miembros de su familia que se hallen en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente tendrán derecho a las prestaciones en especie necesarias, ya sea por razones médicas o debido a la necesidad de cuidados de larga duración durante su estancia, tomando en consideración la naturaleza de las prestaciones y la duración prevista de la estancia. La institución del Estado miembro de estancia concederá las prestaciones por cuenta de la institución competente, de conformidad con las disposiciones de la legislación de ese Estado miembro, como si el interesado estuviera asegurado con arreglo a de dicha legislación.».

18) En el artículo 20, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. Salvo que en el presente Reglamento se disponga lo contrario, una persona asegurada que se desplace a otro Estado miembro para recibir, durante la estancia, las prestaciones en especie a que se refiere el artículo 1, letra v *bis*), inciso i), solicitará la autorización de la institución competente.».

19) El artículo 30 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 30

Cotizaciones de los titulares de pensiones

1. La institución de un Estado miembro que sea responsable, con arreglo a la legislación que sea de aplicación, de las retenciones en concepto de cotizaciones por enfermedad, cuidados de larga duración, maternidad y paternidad asimiladas solo podrá solicitar y recuperar dichas retenciones, calculadas con arreglo a la legislación que sea de aplicación, en la medida en que el coste de las prestaciones a que se refieren los artículos 23 a 26 corra a cargo de una institución de dicho Estado miembro.

2. Cuando, en los casos a que se refiere el artículo 25, la obtención de prestaciones de enfermedad, cuidados de larga duración, maternidad y paternidad asimiladas esté sujeta al pago de cotizaciones o a otro tipo de pagos similares con arreglo a la legislación de un Estado miembro en el que resida el titular de una pensión, dichas cotizaciones no serán exigibles en virtud de la residencia.».

20) En el artículo 32, se añade el apartado siguiente:

«3. Cuando un miembro de la familia tenga un derecho derivado a prestaciones en virtud de la legislación de más de un Estado miembro, serán de aplicación las normas de prioridad siguientes:

a) en el caso de los derechos adquiridos sobre una base diferente, el orden de prioridad será el siguiente:

i) derechos adquiridos con motivo de una actividad por cuenta ajena o propia de la persona asegurada;

ii) derechos adquiridos con motivo del cobro de una pensión por la persona asegurada;

iii) derechos adquiridos con motivo de la residencia de la persona asegurada;

b) en el caso de derechos derivados adquiridos sobre la misma base, el orden de prioridad se establecerá atendiendo al lugar de residencia del miembro de la familia como criterio subsidiario;

c) cuando sea imposible determinar el orden de prioridad sobre la base de las letras a) o b), el más largo de los períodos de seguro que la persona asegurada haya cumplido en un régimen de pensiones nacional.».

21) Se inserta al artículo siguiente:

*«Artículo 33 **bis***

Prestaciones por cuidados de larga duración

1. La Comisión Administrativa, previa consulta a los interlocutores sociales, elaborará una lista detallada de las prestaciones por cuidados de larga duración que respondan a los criterios establecidos en el artículo 1, letra v *ter*), indicando, en cada caso, si se trata de prestaciones en especie o en metálico y si se conceden a la persona que recibe la asistencia o al cuidador.

2. Cuando las prestaciones por cuidados de larga duración contempladas en el presente capítulo tengan, además, las características de las prestaciones coordinadas en otro capítulo del título III, como excepción a lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, un Estado miembro podrá coordinar dichas prestaciones de conformidad con las normas de dicho capítulo, a condición de que el resultado de tal coordinación sea en conjunto al menos, igual de favorable para los beneficiarios que si las prestaciones se coordinaran como prestaciones por cuidados de larga duración con arreglo al presente capítulo y a condición de que se recojan en el anexo XII, especificando qué capítulo del título III es de aplicación.

3. El artículo 34, apartados 1 y 2, del presente Reglamento se aplicará también a las prestaciones enumeradas en el anexo XII.».

22)El artículo 34 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 34

Acumulación de prestaciones por cuidados de larga duración

1. Cuando una persona que disfrute de prestaciones en metálico por cuidados de larga duración del Estado miembro competente con arreglo a los artículos 21 o 29 tenga también derecho, con arreglo al presente capítulo, a solicitar prestaciones en especie destinadas a la misma finalidad a la institución del Estado miembro de residencia o estancia, y dichas prestaciones en especie estén sujetas al reembolso por parte de la institución del Estado miembro competente con arreglo al artículo 35, se aplicará el artículo 10. A este respecto, si el interesado recibe dichas prestaciones en especie, el importe de las prestaciones en metálico concedidas por el Estado miembro competente se reducirá en el valor de esas prestaciones en especie.

2. Dos o más Estados miembros, o sus autoridades competentes, podrán convenir otras medidas o medidas complementarias que no sean menos favorables para los interesados que los principios expuestos en el apartado 1.

3. Cuando se concedan prestaciones en metálico por cuidados de larga duración en virtud de la legislación de más de un Estado miembro durante el mismo período y para los mismos hijos, se aplicarán las normas de prioridad en caso de acumulación establecidas en el artículo 68, apartado 1.».

23)En el artículo 50, el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Si en un momento determinado el interesado no reúne o deja de reunir las condiciones establecidas por todas las legislaciones de los Estados miembros a las que haya estado sujeto, las instituciones que apliquen una legislación cuyas condiciones reúna no tendrán en cuenta, en el cálculo efectuado con arreglo al artículo 52, apartado 1, letra b), los períodos cumplidos bajo las legislaciones cuyas condiciones no reúne o ha dejado de reunir, cuando este cómputo dé lugar a un importe de prestación menor.».

24)Se inserta al artículo siguiente:

«Artículo 60 ***bis***

Normas especiales sobre totalización de los períodos para las prestaciones por desempleo

A efectos de la aplicación de lo dispuesto en el artículo 6 en el contexto del presente capítulo, el Estado miembro competente totalizará solamente los períodos que se tengan en cuenta en virtud de la legislación del Estado miembro en el que fueron cumplidos a efectos de adquirir y mantener el derecho a prestaciones por desempleo.».

25)Los artículos 61, 62 y 63 se sustituyen por el texto siguiente:

«Artículo 61

Normas especiales sobre la totalización de períodos de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia y competencia para el pago de las prestaciones de desempleo

1. Salvo en el caso de las personas en situación de desempleo total a que se refiere el artículo 65, apartados 2, 3 y 5, la aplicación de los artículos 6 y 60 *bis* por el Estado miembro del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia estará supeditada a que el interesado haya cumplido en último lugar un período ininterrumpido de al menos un mes de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia con arreglo a la legislación del Estado miembro en virtud de cuya legislación se solicita la prestación.

2. En el caso en que una persona desempleada no haya cumplido un período ininterrumpido de al menos un mes de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia conforme a la legislación dl Estado miembro contemplado en el apartado 1, dicha persona tendrá derecho a prestaciones por desempleo con arreglo a la legislación del anterior Estado miembro en el que haya cumplido un período de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia, siempre que dicho período fuera un período ininterrumpido de al menos un mes. El Estado miembro que pase a ser competente con arreglo al presente apartado concederá las prestaciones de desempleo, una vez aplicados los artículos 6 y 60 *bis*, en la medida necesaria y de conformidad con el artículo 64 *bis*.

3. En caso de que una persona desempleada no haya cumplido un período

ininterrumpido de al menos un mes de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia en uno de los Estados miembros mencionados en los apartados 1 y 2 del presente artículo, será competente el Estado miembro del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia; dicho Estado miembro concederá las prestaciones por desempleo, con arreglo a su legislación, una vez aplicados los artículos 6 y 60 *bis*, en la medida necesaria.

Artículo 62

Cálculo de las prestaciones

1. La institución competente de un Estado miembro cuya legislación disponga que el cálculo de las prestaciones se base en la cuantía de la retribución o de los ingresos profesionales anteriores tendrá en cuenta exclusivamente la retribución o los ingresos profesionales percibidos por el interesado con motivo de su última actividad como trabajador por cuenta ajena o propia con arreglo a esa legislación.

2. El apartado 1 se aplicará igualmente en caso de que la legislación que aplique la institución competente prevea un período de referencia determinado para establecer la retribución o los ingresos profesionales que servirán de base al cálculo de las prestaciones, y de que el interesado haya estado sujeto durante la totalidad o una parte de ese período a la legislación de otro Estado miembro.

3. Como excepción a lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del presente artículo, por lo que respecta a las personas desempleadas a que se refiere el artículo 65, apartado 2, párrafos primero y segundo, la institución del Estado miembro de residencia tendrá en cuenta, con las condiciones y limitaciones de la legislación que sea de aplicación, la retribución o los ingresos profesionales que perciba el interesado en el Estado miembro a cuya legislación estuviera sujeta durante su última actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, de conformidad con lo dispuesto en el Reglamento de aplicación.

Artículo 63

Disposiciones especiales para la supresión de las normas de residencia

A los efectos del presente capítulo, el artículo 7 se aplicará solo en los casos previstos en los artículos 64, 64 *bis* y 65, y con las limitaciones que en ellos se establecen.».

26) El artículo 64 se modifica como sigue:

a) en el apartado 1, se sustituye la letra c) por el texto siguiente:

«c) la persona desempleada conservará su derecho a las prestaciones durante un período de seis meses a partir de la fecha en que haya dejado de estar a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro del que proceda, a condición de que la duración total del período durante el cual se conceden las prestaciones no supere la duración total del período de prestaciones a que tenía derecho con arreglo a la legislación de dicho Estado miembro; los servicios

o instituciones competentes podrán prorrogar el período de seis meses hasta el final del período en que dicha persona tenga derecho a las prestaciones;»

;

b)el apartado 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3. Salvo que la legislación del Estado miembro competente sea más favorable, entre dos períodos de empleo, el período máximo total durante el cual una persona desempleada conservará su derecho a prestaciones en virtud del apartado 1 del presente artículo y el artículo 64 *bis* será de seis meses; los servicios o instituciones competentes podrán prorrogar dicho período hasta el final del período en que dicha persona tenga derecho a las prestaciones.».

27)Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 64 ***bis***

Normas especiales para las personas desempleadas que se trasladan a otro Estado miembro sin cumplir las condiciones establecidas en el artículo 61, apartado 1, y el artículo 64

1. En la situación a que se refiere el artículo 61, apartado 2, el Estado miembro que pase a ser competente concederá las prestaciones por desempleo, con arreglo a su legislación, durante el período establecido en el artículo 64, apartado 1, letra c), si la persona desempleada se pone a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia, y cumple las condiciones que establezca la legislación de dicho Estado miembro. La inscripción en los servicios de empleo del Estado miembro del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia surtirá el mismo efecto que la inscripción en los servicios de empleo del Estado miembro competente. El artículo 64, apartados 2, 3 y 4, se aplicará *mutatis mutandis*.

2. Si la persona desempleada a que se refiere el apartado 1 desea buscar trabajo en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente para las prestaciones por desempleo o del Estado del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia, se aplicará, *mutatis mutandis*, el artículo 64. A tal efecto, se considerará que el artículo 64, apartado 1, letra a), hace referencia a los servicios de empleo del Estado miembro del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia.».

28)El artículo 65 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 65

Personas desempleadas que residen en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente

1. Una persona en situación de desempleo total, parcial o intermitente y que,

durante su último período de actividad por cuenta ajena o propia, haya residido en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente, se pondrá a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro competente o, en el caso de las personas en situación de desempleo parcial o intermitente, cuando proceda, del empleador para el que siga disponible.

Esa persona percibirá prestaciones con arreglo a la legislación del Estado miembro competente como si residiera en dicho Estado miembro y estará sujeta a los derechos y obligaciones establecidos en esa legislación. La institución del Estado miembro competente concederá esas prestaciones.

2. Como excepción a lo dispuesto en el apartado 1, una persona en situación de desempleo total se pondrá a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro de residencia siempre que:

a) durante su último período de actividad por cuenta ajena o propia, residiera en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente;

b) siga residiendo en el Estado miembro de residencia o haya regresado a él, y

c) no haya cubierto un período ininterrumpido de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia de veintidós semanas exclusivamente con arreglo a la legislación del Estado miembro competente.

La persona en situación de desempleo total a que se refiere el párrafo primero recibirá prestaciones con arreglo a la legislación del Estado miembro de residencia como si hubiera cumplido todos los períodos de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia en virtud de la legislación de ese Estado miembro. La institución del Estado miembro de residencia concederá esas prestaciones.

Una persona en situación de desempleo total a que se refiere el presente apartado, que tendría derecho a prestaciones de desempleo únicamente con arreglo a la legislación nacional del Estado miembro competente sin la aplicación del artículo 6 del presente Reglamento, podrá optar, como alternativa, por ponerse a disposición de los servicios de empleo de dicho Estado miembro y percibirá prestaciones con arreglo a la legislación de ese Estado miembro como si residiera en él.

3. El apartado 2 del presente artículo no se aplicará a las personas en situación de desempleo total que, durante su actividad más reciente antes de quedarse sin empleo, hayan cumplido períodos de seguro como trabajadores por cuenta propia o períodos de actividad por cuenta propia reconocidos a efectos de la concesión de prestaciones por desempleo en un Estado miembro distinto de su Estado miembro de residencia, y cuyo Estado miembro de residencia haya realizado una notificación, en virtud del artículo 9, en la que se haga constar que ninguna categoría de trabajadores por cuenta propia puede acogerse a ningún régimen de prestaciones por desempleo de ese Estado miembro.

4. En caso de que una persona en situación de desempleo total a que se refieren el apartado 1, el apartado 2, párrafo tercero, o el apartado 3 del presente artículo no desee estar o mantenerse disponible para los servicios de empleo del Estado

miembro competente tras haberse inscrito en dichos servicios, y decida buscar trabajo en el Estado miembro de residencia se aplicará, *mutatis mutandis*, el artículo 64, excepto por lo que respecta al artículo 64, apartado 1, letra a).

5. Cuando una persona en situación de desempleo total a que se refiere el apartado 4 decida buscar trabajo en el Estado miembro de residencia y haya cumplido previamente períodos de seguro, actividad por cuenta ajena o actividad por cuenta propia con arreglo a la legislación de ese Estado miembro, totalizados con períodos cumplidos en el Estado miembro de la última actividad y en otros Estados miembros de otras actividades anteriores, podrá, una vez finalizado el período durante el cual recibe prestaciones de desempleo de la institución del Estado miembro competente con arreglo al apartado 4, solicitar prestaciones de desempleo con arreglo a la legislación del Estado miembro de residencia como si hubiera cumplido todos los períodos en dicho Estado miembro. La institución competente del Estado miembro de residencia concederá las prestaciones de desempleo con arreglo a la legislación de ese Estado miembro. El período durante el cual la persona en situación de desempleo haya percibido prestaciones en virtud de la legislación del Estado miembro competente se deducirá del período correspondiente con derecho a prestaciones en virtud de la legislación del Estado miembro de residencia.

6. Una persona en situación de desempleo total a la que se refiere el presente artículo podrá, además de ponerse a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro que conceda las prestaciones en virtud de los apartados 1 o 2, ponerse a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro competente o del Estado miembro de residencia.».

29) Se suprime el artículo 65 *bis*.

30) En el artículo 68, el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. En caso de acumulación de derechos, se concederán las prestaciones familiares con arreglo a la legislación que se haya determinado como prioritaria con arreglo al apartado 1. Quedará suspendido el derecho a prestaciones familiares en virtud de legislación en conflicto hasta el importe previsto en la primera legislación para prestaciones de la misma naturaleza y, en caso necesario, se otorgará un complemento diferencial correspondiente a la cuantía que supere dicho importe. No obstante, no se exige que se otorgue este complemento diferencial en lo que respecta a los hijos que residan en otro Estado miembro cuando el derecho a la prestación de que se trate se base exclusivamente en la residencia.

2 *bis*. A efectos del cálculo del complemento diferencial para las prestaciones familiares con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2, habrá dos categorías de prestaciones de la misma naturaleza:

a) prestaciones familiares destinadas principalmente a sustituir parte o la totalidad de los ingresos no obtenidos o los ingresos que las personas no pueden obtener por dedicarse a la educación de los hijos, y

b) las prestaciones familiares distintas de las mencionadas en la letra a).».

31)Se inserta al artículo siguiente:

«Artículo 68 ***ter***

Disposición especial sobre las prestaciones familiares en metálico destinadas a sustituir los ingresos durante el período de educación de los hijos

1. Las prestaciones familiares a que se refiere el artículo 68, apartado 2 *bis*, letra a), del presente Reglamento que figuran en la lista del anexo XIII, parte I, se concederán en virtud de la legislación del Estado miembro competente exclusivamente a la persona a la que se aplique esa legislación. No generarán ningún derecho derivado a tales prestaciones . El artículo 68 *bis* del presente Reglamento no se aplicará a tales prestaciones y la institución competente no está obligada a tomar en consideración una solicitud presentada por el otro progenitor, por un tutor o por una institución responsable de la custodia de los hijos con arreglo a lo dispuesto en el artículo 60, apartado 1, del Reglamento de aplicación.

2. Como excepción a lo dispuesto en el artículo 68, apartado 2, en caso de acumulación de derechos en virtud de las legislaciones en conflicto, un Estado miembro podrá conceder en su totalidad a un beneficiario una de las prestaciones familiares a las que se refiere el apartado 1 del presente artículo, con independencia del importe previsto en la primera legislación. Los Estados miembros que apliquen esta excepción figurarán en la lista del anexo XIII, parte 2, con referencia a la prestación familiar a la que se aplica la excepción.».

32)En el artículo 72, se inserta la letra siguiente:

«e *bis*)emitir dictámenes, si lo solicita la Comisión, en las fases iniciales de preparación de los actos de ejecución a que se refieren el artículo 88 *ter* del presente Reglamento y el artículo 86 *bis* del Reglamento de aplicación y formular a la Comisión propuestas pertinentes para la revisión de esos actos de ejecución;».

33)En el «Título V - DISPOSICIONES VARIAS», se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 75 ***bis***

Obligaciones de las autoridades competentes

1. Las autoridades competentes, de acuerdo con su Derecho y prácticas nacionales, se asegurarán de que sus instituciones pertinentes estén informadas de todas las disposiciones, legislativas o no, incluidas las decisiones de la Comisión Administrativa, en el ámbito regulado y según lo dispuesto en el presente Reglamento y el Reglamento de aplicación.

2. Para garantizar la correcta determinación de la legislación aplicable, las autoridades competentes fomentarán, en su caso, la cooperación entre sus instituciones y demás órganos pertinentes, como las inspecciones del trabajo, en sus Estados miembros.».

34) Se elimina el artículo 86, sin perjuicio del artículo 91, párrafos cuarto y quinto.

35) En el artículo 87 *bis*, se suprime el apartado 2.

36) Se inserta al artículo siguiente:

«Artículo 87 ***ter***

Disposición transitoria relativa a las disposiciones a que se refiere el artículo 91 del presente Reglamento y del artículo 97 del Reglamento de aplicación

1. Las disposiciones a que se refiere el artículo 91, párrafo tercero, del presente Reglamento o el artículo 97, párrafo segundo, del Reglamento de aplicación no originarán ningún derecho previo a las fechas de aplicación pertinentes en ellos indicadas.

2. Todo período de seguro y, en su caso, todo período de actividad por cuenta ajena, de actividad por cuenta propia o de residencia cubierto bajo la legislación de un Estado miembro antes de las fechas de aplicación pertinentes tal y como se establecen en el artículo 91, párrafos tercero, cuarto y quinto, del presente Reglamento y en el artículo 97, párrafos segundo, tercero y cuarto, del Reglamento de aplicación, será tomado en cuenta por el Estado miembro de que se trate para la determinación de los derechos originados conforme a dichas disposiciones.

3. Con la salvedad de lo dispuesto en el apartado 1 del presente artículo, se originarán derechos en virtud de las disposiciones a que se refieren el artículo 91, párrafo tercero, del presente Reglamento y el artículo 97, párrafo segundo, del Reglamento de aplicación, aunque se refieran a una eventualidad anterior a las fechas de aplicación de dichas disposiciones en el Estado miembro interesado.

4. Cuando, de conformidad con el título II del presente Reglamento, una persona esté sujeta a la legislación de un Estado miembro distinta de aquella a la que estaba sujeta antes del 2 de noviembre de 2028, la legislación aplicable antes de dicha fecha seguirá aplicándose durante un período transitorio que perdurará mientras la situación permanezca sin cambios. En todo caso, dicho período transitorio concluirá el 2 de noviembre de 2036.

El interesado podrá solicitar que se le deje de aplicar el período transitorio. Dicha solicitud se presentará ante la institución designada por la autoridad competente del Estado miembro de residencia. Las solicitudes presentadas el 2 de enero de 2029, o antes de esa fecha, se considerarán presentadas el 2 de noviembre de 2028. Las solicitudes presentadas después del 2 de enero de 2029 se considerarán presentadas el primer día del mes siguiente a la fecha de su presentación.

El presente apartado no se aplicará al artículo 12. El artículo 12, en su versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, seguirá aplicándose a los trabajadores por cuenta ajena que son enviados a otro Estado miembro y a los trabajadores por cuenta propia que ejerzan una actividad similar en otro Estado miembro antes del 2 de noviembre de 2028.

5. El título III, capítulo 1, en su versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, seguirá siendo aplicable a las prestaciones por cuidados de larga duración respecto a las cuales se hayan presentado solicitudes antes del 2 de noviembre de 2028.

6. El título III, capítulo 6, en su versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, seguirá siendo aplicable a las prestaciones por cuidados de larga duración respecto a las cuales se hayan presentado solicitudes antes de la fecha de aplicación pertinente tal como se establece en el artículo 91, párrafos tercero y cuarto.

7. El título III, capítulo 8, en su versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, seguirá siendo aplicable a las prestaciones familiares por los hijos nacidos antes del 2 de noviembre de 2028.».

37) El artículo 88 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 88

Delegación del poder para modificar los anexos

La Comisión estará facultada para adoptar actos delegados con arreglo al artículo 88 *bis* a fin de modificar periódicamente los anexos del presente Reglamento y del Reglamento de aplicación a raíz de una petición de la Comisión Administrativa.

Artículo 88 ***bis***

Ejercicio de la delegación

1. Se otorgan a la Comisión los poderes para adoptar actos delegados en las condiciones establecidas en el presente artículo.

2. Los poderes para adoptar actos delegados mencionados en el artículo 88 se otorgan a la Comisión por un período de tiempo indefinido a partir del 1 de noviembre de 2026.

3. La delegación de poderes mencionada en el artículo 88 podrá ser revocada en cualquier momento por el Parlamento Europeo o por el Consejo. La decisión de revocación pondrá término a la delegación de los poderes que en ella se especifiquen. La decisión surtirá efecto el día siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea* o en una fecha posterior indicada en ella. No afectará a la validez de los actos delegados que ya estén en vigor.

4. Antes de la adopción de un acto delegado, la Comisión consultará a los expertos designados por cada Estado miembro de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional de 13 de abril de 2016 sobre la mejora de la legislación.

5. Tan pronto como la Comisión adopte un acto delegado lo notificará simultáneamente al Parlamento Europeo y al Consejo.

6. Los actos delegados adoptados en virtud del artículo 88 entrarán en vigor

únicamente si, en un plazo de dos meses a partir de su notificación al Parlamento Europeo y al Consejo, ninguna de estas instituciones formula objeciones o si, antes del vencimiento de dicho plazo, ambas informan a la Comisión de que no las formularán. El plazo se prorrogará dos meses a iniciativa del Parlamento Europeo o del Consejo.».

38) Se insertan los artículos siguientes:

«Artículo 88 ***ter***

Poderes para adoptar actos de ejecución

1. La Comisión adoptará actos de ejecución al objeto de especificar el procedimiento que debe seguirse, incluidos, cuando proceda, los plazos, a fin de garantizar condiciones uniformes para la aplicación del título II del presente Reglamento y de los procedimientos correspondientes establecidos en el Reglamento de aplicación. Dichos actos de ejecución establecerán procedimientos normalizados para:

a) la expedición, el formato y el contenido de certificados que acrediten la legislación en materia de seguridad social aplicable a sus titulares, así como el acuse de recibo automático de la solicitud de dichos certificados, cuyos acuses de recibo indicarán su fecha de expedición y la información contenida en la solicitud;

b) los elementos que deben verificarse antes de que puedan expedirse, retirarse o rectificarse los certificados;

c) la retirada o rectificación de los certificados por la institución emisora de conformidad con el procedimiento establecido en el Reglamento de aplicación.

2. Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 88 *quater*, apartado 2.

Artículo 88 ***quater***

Procedimiento de comité

1. La Comisión estará asistida por un comité. El comité será un comité en el sentido del Reglamento (UE) n.º 182/2011.

2. En los casos en que se haga referencia al presente artículo, se aplicará el artículo 5 del Reglamento (UE) n.º 182/2011.».

39) El artículo 91 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 91

Entrada en vigor y aplicación

El presente Reglamento entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea.*

Será aplicable a partir del 1 de mayo de 2010.

No obstante lo dispuesto en el párrafo segundo, se aplicarán las siguientes fechas de aplicación:

1) Las siguientes disposiciones, en su versión en vigor a partir del 1 de noviembre de 2026, serán aplicables a partir de dicha fecha:

a) artículo 11, apartado 5;

b) artículo 50, apartado 2;

c) artículo 72, letra e *bis*);

d) artículos 75 *bis y 8*6;

e) artículo 87 *bis*, apartado 2;

f) artículos 87 *ter*, 88, 88 *bis*, 88 *ter* y 88 *quater*;

g) anexos I, II, III, IV, VI, VIII, IX, X y XI.

2) Las siguientes disposiciones, en su versión en vigor a partir del 1 de noviembre de 2026, serán aplicables a partir del 2 de noviembre de 2028:

a) artículo 1, letra i), punto 1), inciso ii), letra v *bis*), incisos i) y i *bis*) y letra v *ter*);

b) artículo 3, apartado 1, letra a);

c) artículo 9, apartado 1;

d) artículo 11, apartado 2;

e) artículo 12;

f) artículos 13, apartados 4 *bis* y 5;

g) artículo 19, apartado 1;

h) artículo 20, apartado 1;

i) artículo 30;

j) artículo 32, apartado 3;

k) artículos 33 *bis*, 34, 60 *bis*, 61, 62 y 63;

l) artículo 64, apartado 1, letra c), y apartado 3;

m) artículos 64 *bis*, 65 y 65 *bis*;

n) artículo 68, apartados 2 y 2 *bis*;

o) artículo 68 *ter*;

p) anexos XII y XIII.

No obstante lo dispuesto en el párrafo tercero del presente artículo, con respecto a las personas para las que Luxemburgo era el Estado competente durante su última actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, los artículos 65, 65 *bis* y 86, en su versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, serán aplicables hasta el 2 de noviembre de 2031.

Luxemburgo podrá notificar a la Comisión la necesidad de prorrogar el período indicado en el párrafo cuarto hasta el 2 de noviembre de 2033. Dicha notificación de prórroga se deberá hacer en un plazo razonable, antes de que finalice el período a que se refiere el párrafo cuarto. La notificación se publicará en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.».

40)Los anexos del Reglamento (CE) n.º 883/2004 se modifican de conformidad con el anexo I del presente Reglamento.

Artículo 2

El Reglamento (CE) n.º 987/2009 se modifica como sigue:

1)Se inserta el considerando siguiente:

«12 *bis*)A efectos de determinar el domicilio social o la sede de explotación de una empresa, cuando una persona ejerza una actividad en dos o más Estados miembros, deben tenerse en cuenta una serie de factores a fin de establecer dónde se adoptan las decisiones esenciales de la empresa y dónde se desempeñan las funciones de la administración central. El volumen de negocios, los lugares donde se celebran sus juntas generales y el carácter habitual de la actividad ejercida son ejemplos de estos factores. La lista de factores indicados a modo de ejemplo no es exhaustiva y existen otros que pueden ser pertinentes para determinar la ubicación del domicilio social o la sede de explotación de una empresa, en el marco de una evaluación global, ponderando los factores pertinentes en función de las circunstancias del caso.».

2)Se insertan los considerandos siguientes:

«(13 *bis*)Cuando un trabajador por cuenta ajena o por cuenta propia ejerza su actividad en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente con arreglo al artículo 12 del Reglamento de base, debe informarse de ello previamente a la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable y debe solicitarse el certificado a que se refiere el artículo 19, apartado 2, del presente Reglamento. El suministro de información antes del ejercicio de la actividad permite a las instituciones competentes evaluar con antelación la situación de los interesados y garantizar, desde el principio, la correcta determinación y aplicación de la legislación en materia de seguridad social aplicable en virtud del título II del Reglamento de base, facilitando así el ejercicio de la libre circulación de los trabajadores y de la libre prestación de servicios y aumentando la seguridad jurídica en lo que respecta a la cobertura de seguridad social del interesado. También permite una mejor coordinación entre las autoridades nacionales, incluida la planificación de controles. Cuando esté justificado por la naturaleza o la duración de la actividad, conviene disponer que la comunicación de dicha información previa y, en particular, la obligación de solicitar dicho certificado, no se apliquen a los viajes de negocios o actividades con una duración total no

superior a tres días consecutivos de trabajo en un período de treinta días consecutivos.

(13 *ter*) Las actividades del sector de la construcción presentan características específicas que las distinguen de las actividades de otros sectores económicos. El número elevado de trabajadores desplazados en el sector de la construcción representa una proporción significativa de los DP A1 emitidos con arreglo al artículo 12 del Reglamento de base, y los análisis disponibles indican que a menudo se detectan fraudes, irregularidades o prácticas abusivas en relación con esas actividades. Los datos disponibles también indican que tanto el número de accidentes de trabajo, incluidos los accidentes mortales, como la tasa de incidencia de accidentes de trabajo son especialmente elevados en el sector de la construcción. La combinación de estas características implica que eximir a las actividades del sector de la construcción de la obligación de informar a la institución competente y de solicitar el certificado relativo a la legislación aplicable, con carácter previo, en el caso de actividades de hasta tres días de duración, podría poner en peligro la consecución de los objetivos perseguidos por el Reglamento de base y por el presente Reglamento. Además, el mantenimiento de esta obligación para las actividades en el sector de la construcción contribuye a la labor de control del cumplimiento de las inspecciones nacionales de trabajo u otras autoridades competentes, que se beneficiarán de los datos generados con el fin de llevar a cabo evaluaciones de riesgos y detectar eficazmente prácticas fraudulentas o abusivas.

(13 *quater*) A fin de asegurar la correcta aplicación del presente Reglamento, es de suma importancia garantizar el cumplimiento de la obligación de informar a la institución competente y de solicitar el certificado relativo a la legislación aplicable, con carácter previo, de conformidad al Derecho nacional. A tal fin, de conformidad con el Derecho nacional, los Estados miembros pueden recurrir a la adopción de medidas proporcionadas contra el empleador o, en el caso de las personas que no ejerzan una actividad por cuenta ajena, contra los interesados, por el incumplimiento de dichas obligaciones.

(13 *quinquies*) Con el fin de ayudar a los solicitantes de empleo en su búsqueda de empleo, habida cuenta de la realidad de las regiones transfronterizas, los Estados miembros deben animar a los miembros y socios de la red europea de servicios de empleo (EURES) a participar en estructuras específicas de cooperación y de servicios y garantizar que los solicitantes de empleo que residan en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente tengan acceso a los servicios de apoyo prestados en las regiones transfronterizas.

(13 *sexies*) Cuando una persona desempleada que recibe prestaciones de desempleo decida desplazarse a otro Estado miembro para buscar trabajo allí, el Estado miembro que paga las prestaciones y el Estado miembro al que la persona se desplaza para buscar trabajo deben informar al interesado sobre

los servicios de apoyo prestados por EURES, también mediante su portal, y sobre la posibilidad de inscribirse en EURES a fin de aumentar sus posibilidades de encontrar un empleo en el otro Estado miembro. El Estado miembro que pague las prestaciones puede considerar la posibilidad de proporcionar al interesado orientación para inscribirse en EURES.».

3)Se inserta el considerando siguiente:

«(18 *bis*)Se precisan determinadas normas y procedimientos específicos para el reembolso de los gastos en prestaciones efectuados por un Estado miembro de residencia, en caso de que los interesados estén asegurados en un Estado miembro diferente. Los Estados miembros que soliciten un reembolso de los gastos de las prestaciones en especie sobre la base de importes a tanto alzado deben notificar los costes medios anuales por persona en un plazo determinado que permita el reembolso en el plazo más breve posible.».

4)El considerando 19 se sustituye por el texto siguiente:

«(19)Los procedimientos entre instituciones en materia de asistencia mutua en el cobro de créditos de la seguridad social deben reforzarse para garantizar un cobro más eficaz y un buen funcionamiento de los regímenes de seguridad social. El cobro efectivo es también un medio para prevenir y combatir abusos y fraudes y garantizar la viabilidad de los regímenes de seguridad social. Esto implica la adopción de nuevos procedimientos que tomen como base algunas de las disposiciones vigentes de la Directiva 2010/24/UE del Consejo (*17), en particular mediante la adopción de un instrumento uniforme de ejecución y la adopción de procedimientos normalizados para las solicitudes de asistencia mutua y la notificación de instrumentos y medidas en relación con el cobro de un crédito de seguridad social.

(*17) Directiva 2010/24/UE del Consejo, de 16 de marzo de 2010, sobre la asistencia mutua en materia de cobro de los créditos correspondientes a determinados impuestos, derechos y otras medidas (DO L 84 de 31.3.2010, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2010/24/oj).»."

5)Se añaden los considerandos siguientes:

«(25)Combatir el fraude y el error forma parte de la correcta aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y del presente Reglamento. Por tanto, en aras de la seguridad jurídica, el presente Reglamento contiene una base jurídica clara que permite a las instituciones competentes intercambiar con las autoridades competentes de otros Estados miembros datos personales relativos a personas cuyos derechos y obligaciones en virtud del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y del presente Reglamento ya han sido establecidos o a las que se aplican esos Reglamentos, a fin de prevenir o detectar el fraude y el error como parte de la correcta aplicación de dichos Reglamentos. También es necesario garantizar que estos intercambios se efectúan de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (*18). Asimismo, en lo relativo a combatir el fraude y el error, y con el fin de prestar servicios precisos y eficientes para los ciudadanos que se desplazan, es necesario que el

Reglamento (CE) n.º 883/2004 y el presente Reglamento proporcionen una base jurídica clara para que los Estados miembros intercambien información entre ellos, ya sea a nivel individual en relación con un caso concreto o a nivel general mediante la comparación de datos.

(26) A fin de proteger los derechos de los interesados, los Estados miembros deben garantizar que todas las solicitudes de datos y todas las respuestas sean necesarias y proporcionadas para la correcta aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 y del presente Reglamento, .

([18]) Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos) (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj).»."

6) En el artículo 1, apartado 2, se insertan las letras siguientes:

«e *bis*) "fraude": toda acción u omisión dolosa, con el fin de obtener prestaciones de seguridad social o de evitar pagar cotizaciones de seguridad social, que contravenga el Derecho del Estado miembro de que se trate, el Reglamento de base o el Reglamento de aplicación;

e *ter*) "viaje de negocios": una actividad temporal por cuenta ajena o propia, limitada en el tiempo y relacionada con los intereses empresariales del empleador o, en el caso de un trabajador por cuenta propia, del interesado, excluida la prestación de servicios o la entrega de bienes, pero incluida la asistencia a reuniones de negocios, actos culturales y científicos, conferencias y seminarios, como los relacionados con la investigación académica, y la recepción de formación;».

7) El artículo 2 se modifica como sigue:

a) se inserta el apartado siguiente:

«2 *bis*. Las instituciones también intercambiarán los datos necesarios para detectar los cambios de las circunstancias que sean pertinentes para dichos derechos y obligaciones de las personas a las que se aplica el Reglamento de base, así como para detectar inexactitudes en los datos en los que se basan tales derechos. Esos datos podrán verificarse comparándolos con los de la institución del otro Estado miembro de que se trate mediante el uso de medios electrónicos de intercambio de datos o la concesión de acceso a la base de datos de la otra institución. Dicha verificación podrá referirse a casos individuales o utilizarse para comparar simultáneamente los datos relativos a varias personas. Toda solicitud de información y la respuesta a dicha solicitud será necesaria y proporcionada.»
;

b) se añaden los apartados siguientes:

«5. La Comisión Administrativa elaborará una lista indicativa de los tipos de datos objeto de intercambio con arreglo al apartado 2 *bis*. La Comisión dará a dicha lista la publicidad necesaria.

6. Los intercambios de datos en virtud del apartado 2 *bis* deberán cumplir el Reglamento (UE) 2016/679, con arreglo al artículo 77 del Reglamento de base. En caso necesario, la Comisión Administrativa determinará las entidades que tienen derecho a realizar dichos intercambios.

Toda decisión adoptada a tenor de los datos procedentes de dichos intercambios de datos se basará en pruebas suficientes y estará sujeta a vías de recurso efectivas.».

8) En el artículo 3, se suprime el apartado 3.

9)En el artículo 5, los apartados 2, 3 y 4 se sustituyen por el texto siguiente:

«2. Cuando no se haya proporcionado alguna información obligatoria, la institución del Estado miembro que reciba el documento lo notificará sin demora a la institución emisora. La institución emisora bien rectificará el documento lo antes posible, bien confirmará que no se han cumplido las condiciones para emitir el documento. Si la información obligatoria que falta no se proporciona en el plazo de treinta días hábiles, la institución del Estado miembro que reciba el documento podrá proceder como si el documento nunca se hubiera emitido. En tal caso, dicha institución informará de ello a la entidad emisora, en consecuencia.

3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 *bis*, en caso de duda sobre la validez del documento o la exactitud de los hechos en que se basa el documento, la institución del Estado miembro que lo reciba se dirigirá a la institución emisora para pedirle las aclaraciones necesarias y, si procede, la retirada o rectificación de dicho documento. La institución emisora reconsiderará los motivos de emisión del documento y en su caso lo retirará o rectificará.

4. En caso de duda sobre la información proporcionada por los interesados, la validez de un documento o de los justificantes o sobre la exactitud de los hechos en que se basa el documento, toda institución afectada deberá verificar, en la medida de lo posible, a petición de la institución competente, la información o el documento.

5. A falta de acuerdo entre las instituciones afectadas, podrá elevarse el asunto a la Comisión Administrativa, por conducto de las autoridades competentes, una vez transcurrido al menos un mes desde la fecha en que la institución que recibió el documento haya presentado su solicitud. La Comisión Administrativa tratará de conciliar las posturas de las instituciones en los seis meses siguientes a la fecha en que haya sido consultada.

Al tratar de conciliar los diferentes puntos de vista, la Comisión Administrativa podrá, de conformidad con el artículo 72, letra a), del Reglamento de base, adoptar una decisión sobre la interpretación de las disposiciones pertinentes del Reglamento de base o del Reglamento de aplicación. Las autoridades e instituciones competentes de que se trate adoptarán las medidas necesarias para aplicar tal decisión, sin perjuicio del derecho de las autoridades, instituciones e interesados de recurrir a los procedimientos y órganos jurisdiccionales previstos en la legislación de los Estados miembros, con arreglo al Reglamento de aplicación o al Tratado de la Unión Europea y al Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.».

10)El artículo 14 se modifica como sigue:

a)el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. A los efectos de la aplicación del artículo 12, apartado 1, del Reglamento de base, una "persona que ejerza una actividad por cuenta ajena en un Estado miembro por cuenta de un empleador que realiza normalmente en él sus actividades y a la que este empleador envíe para realizar un trabajo por su cuenta en otro Estado miembro" podrá ser una persona contratada con miras a ser desplazada o enviada a otro Estado miembro, siempre y cuando durante un período de al menos tres meses inmediatamente antes de ocupar su puesto de trabajo haya estado sujeta a la legislación del Estado miembro en el que el empleador esté establecido.»

;

b)se inserta el apartado siguiente:

«1 *bis*. Una vez que una persona ha ejercido una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en otro Estado miembro de conformidad con el artículo 12, apartado 1 o 2, del Reglamento de base durante un total de veinticuatro meses, con interrupciones que no superen los dos meses, del artículo 12, apartado 1 o 2, del Reglamento de base no será aplicable a dicha persona en lo que respecta a dicho Estado miembro hasta que hayan transcurrido al menos dos meses desde el final del período de actividad anterior allí. Cuando concurran circunstancias específicas, podrá concederse una excepción con arreglo al artículo 16, apartado 1, del Reglamento de base.»

;

c)el apartado 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3. A los efectos de la aplicación del artículo 12, apartado 2, del Reglamento de base, la expresión "que ejerza normalmente una actividad por cuenta propia" se referirá a una persona que realiza habitualmente actividades sustanciales en el territorio del Estado miembro en el que está establecida. En particular, la persona debe haber ejercido su actividad durante un período de al menos tres meses antes de la fecha en que desee acogerse a las disposiciones de dicho artículo y, durante los períodos de actividad temporal en otro Estado miembro, debe seguir manteniendo en el Estado en el que esté establecida los requisitos necesarios para el ejercicio de su actividad de modo que pueda continuarla a su vuelta.»

;

d)el apartado 5 *bis* se sustituye por el texto siguiente:

«5 *bis*. A los efectos de la aplicación del título II del Reglamento de base, se entenderá por "sede o domicilio" la sede o el domicilio en el que se adopten las decisiones fundamentales de la empresa y en el que se ejerzan las funciones de su administración central.

La determinación del domicilio social o la sede de explotación pertinente para establecer la legislación aplicable se llevará a cabo en el marco de una evaluación

global, basada en factores pertinentes para el caso, ponderando debidamente cada uno en función de las circunstancias concretas. La Comisión Administrativa dispondrá las reglas detalladas para dicha determinación.»
;

e)el apartado 10 se sustituye por el texto siguiente:

«10. La determinación de la legislación aplicable con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 del Reglamento de base se aplicará durante un máximo de veinticuatro meses, teniendo en cuenta la situación prevista para los doce meses civiles siguientes.

Transcurrido el período de veinticuatro meses, se evaluará de nuevo la legislación aplicable a la luz de la situación del interesado.»
;

f)se añade el apartado siguiente:

«12. A los efectos de la aplicación del artículo 13 del Reglamento de base, en relación con una persona que resida fuera del territorio de la Unión y ejerza sus actividades por cuenta ajena o por cuenta propia en dos o más Estados miembros se aplicarán, *mutatis mutandis*, las disposiciones del Reglamento de base y del Reglamento de aplicación sobre la determinación de la legislación aplicable, a condición de que la residencia de dicha persona se considere que está situada en el Estado miembro en el que la persona realiza la mayor parte de sus actividades en términos de tiempo de trabajo dentro del territorio de la Unión.».

11)El artículo 15 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 15

Procedimientos de aplicación del artículo 11, apartado 3, letras b) y d), del artículo 11, apartado 4, y del artículo 12 del Reglamento de base (sobre la comunicación de información a las instituciones interesadas)

1. Cuando, con arreglo al artículo 12 del Reglamento de base, una persona ejerza su actividad en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente en virtud del título II del Reglamento de base, el empleador o, si la persona no ejerce una actividad por cuenta ajena, el propio interesado, informará a la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable en consecuencia antes del inicio de la actividad y solicitará el certificado al que se refiere el artículo 19, apartado 2, del Reglamento de aplicación.

1 *bis*. Una vez recibida la solicitud a que se refiere el apartado 1, la institución competente expedirá un certificado respecto a la legislación aplicable al interesado. Cuando la expedición de dicho certificado no sea inmediata, emitirá un acuse de recibo automático de la solicitud, que dará fe de que la institución competente ha sido informada de conformidad con el apartado 1. La institución competente pondrá a disposición de la institución designada por la autoridad competente del Estado miembro en el que se ejerza la actividad, sin demora, la información pertinente

relativa a la legislación aplicable a esa persona o, cuando dicha información aún no esté disponible, la información relativa al acuse de recibo.

1 *ter*. Los apartados 1 y 1 *bis* no se aplicarán a los viajes de negocios.

Además, con excepción de las actividades en el sector de la construcción tal como se definen en el anexo 6, los apartados 1 y 1 *bis*, no se aplicarán a las actividades con una duración total no superior a tres días consecutivos de trabajo dentro de un período de treinta días consecutivos.

1 *quater*. En las situaciones contempladas en el artículo 12 del Reglamento de base, cuando no se haya expedido el certificado a que se refiere el artículo 19, apartado 2, del Reglamento de aplicación, el empleador o, en el caso de los trabajadores por cuenta propia, el interesado, a petición de la institución competente del Estado miembro en el que se ejerza la actividad, proporcionará el acuse de recibo a que se refiere el apartado 1 *bis* del presente artículo o pruebas que demuestren que la actividad entra en el ámbito de aplicación de la exención a que se refiere el apartado 1 *ter* del presente artículo.

Los empleadores seguirán siendo responsables de aportar las pruebas necesarias y de proporcionar a las personas que ejercen una actividad por cuenta ajena en otro Estado miembro los documentos justificativos pertinentes a tal efecto. Tales pruebas podrán aportarse en formato impreso o electrónico.

1 *quinquies*. Cuando la institución competente del Estado miembro en el que se ejerza la actividad tenga dudas sobre la información proporcionada por el empleador o el interesado, la validez de un documento o de los justificantes o la exactitud de los hechos en los que se fundamenta el documento, podrá solicitar información adicional a la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable. Se aplicarán el artículo 19 *bis* y el artículo 20, apartados 3 y 4.

2. Cuando una persona a la que se aplique el artículo 11, apartado 3, letras b) o d), del Reglamento de base ejerza su actividad en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente, el empleador o, si la persona no ejerce una actividad por cuenta ajena, el propio interesado informará de ello a la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable en consecuencia, siempre que sea posible antes del inicio de la actividad. Dicha institución pondrá a disposición del interesado y de la institución designada por la autoridad competente del Estado miembro en el que se ejerza la actividad, sin demora, la información relativa a la legislación aplicable al interesado. El apartado 1 *ter* del presente artículo se aplicará *mutatis mutandis*.

3. El empleador en el sentido del artículo 11, apartado 4, del Reglamento de base que tenga un empleado a bordo de un buque que enarbole pabellón de otro Estado miembro informará de ello, si es posible con antelación, a la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable en consecuencia, con arreglo al artículo 11, apartado 4, frase segunda, del Reglamento de base. Dicha institución pondrá sin demora a disposición de la institución designada por la autoridad competente del Estado miembro cuyo pabellón enarbole el buque en el que el

trabajador ejerza su actividad la información relativa a la legislación aplicable al interesado, con arreglo al artículo 11, apartado 4, del Reglamento de base.».

12)El artículo 16 se modifica como sigue:

a)los apartados 1, 2 y 3 se sustituyen por el texto siguiente:

«1. La persona que ejerza actividades en dos o más Estados miembros informará a la institución designada por la autoridad competente del Estado miembro de residencia en consecuencia. El empleador también podrá aportar dicha información en nombre de esta persona.

2. La institución designada del lugar de residencia determinará sin demora la legislación aplicable al interesado, teniendo en cuenta las disposiciones del artículo 13 del Reglamento de base y del artículo 14 del Reglamento de aplicación. Si dicha institución determina que es aplicable la legislación del Estado miembro de residencia, informará de su determinación de la legislación aplicable a la institución designada de cada uno de los Estados miembros en los que se ejerza una actividad o en los que se encuentre el empleador.

3. En caso de que la institución designada del lugar de residencia determine que es aplicable la legislación de otro Estado miembro, la determinación será provisional y la institución informará, sin demora, de dicha determinación de la legislación aplicable a las instituciones designadas de cada uno de los Estados miembros en los que se ejerza una actividad o en los que se encuentre el empleador. La determinación provisional pasará a ser definitiva en un plazo de dos meses a partir de que las instituciones designadas por las autoridades competentes de los Estados miembros de que se trate hayan sido informadas al respecto, salvo si, a más tardar cuando finalice el plazo de dos meses, al menos una de dichas instituciones informa a la institución designada del lugar de residencia de que aún no puede aceptar la determinación provisional o de que tiene una opinión diferente.»

;

b)el apartado 5 se sustituye por el texto siguiente:

«5. La institución competente del Estado miembro cuya legislación sea determinada aplicable, con carácter provisional o definitivo, informará sin demora de la determinación al interesado y a su empleador.».

13)El artículo 19 se modifica como sigue:

a)el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. A petición del interesado o del empleador, la institución competente del Estado miembro cuya legislación sea aplicable en virtud de una disposición del título II del Reglamento de base proporcionará un certificado de que esa legislación es aplicable e indicará, si procede, hasta qué fecha y en qué condiciones. El certificado se emitirá en un formato normalizado.»

;

b)se añade el apartado siguiente:

«3. Siempre que se pida a una institución que expida un certificado de conformidad con el apartado 2, esta deberá llevar a cabo una evaluación adecuada de los hechos pertinentes para la aplicación de las normas establecidas en el título II del Reglamento de base y confirmará que la información incluida en el certificado es correcta.».

14)Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 19 ***bis***

Cooperación en caso de duda sobre la validez de los documentos en relación con la legislación aplicable

1. No obstante lo dispuesto en el artículo 5, en caso de duda sobre la validez del documento que indique la situación de una persona a efectos de la legislación aplicable o sobre la exactitud de los hechos en que se basa el documento, la institución del Estado miembro que lo reciba se dirigirá a la institución emisora para pedirle las aclaraciones necesarias y, si procede, la retirada o rectificación de dicho documento. La institución solicitante motivará su solicitud y aportará la documentación justificativa pertinente que haya originado la solicitud.

2. Al recibir una solicitud de ese tipo, la institución emisora reconsiderará los motivos de emisión del documento y, en caso de detectar un error, lo retirará o rectificará en un plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la solicitud. La retirada o rectificación tendrá efecto retroactivo. No obstante, cuando exista el riesgo de un resultado desproporcionado, y en particular, de pérdida de la condición de persona asegurada para la totalidad o parte del período correspondiente en todos los Estados miembros de que se trate, los Estados miembros se plantearán la posibilidad de aplicar el artículo 16 del Reglamento de base. Cuando la institución emisora considere que, con base en las pruebas de que dispone, no cabe duda de que el solicitante del documento ha cometido fraude, retirará o rectificará el documento sin demora, con efecto retroactivo.

3. Si la institución emisora, tras considerar los motivos de emisión del documento, no ha sido capaz de detectar ningún error, transmitirá a la institución solicitante todas las pruebas de que disponga en un plazo de treinta días hábiles a partir de la recepción de la solicitud. En casos urgentes, cuando los motivos de la urgencia se hayan indicado y motivado claramente en la solicitud, las pruebas deberán remitirse en un plazo de diez días hábiles a partir de la recepción de la solicitud, también en el caso de que la institución emisora no hubiera terminado sus deliberaciones con arreglo a lo dispuesto en el apartado 2.

4. En caso de que la institución solicitante, tras haber recibido las pruebas disponibles, siga albergando dudas acerca de la validez de un documento, la exactitud de los hechos en los que se fundamenta su contenido o la exactitud de la información conforme a la cual se expidió el documento, podrá presentar pruebas al

respecto y formular una nueva solicitud de aclaración y, si procede, de retirada o rectificación de dicho documento por la institución emisora, con arreglo al procedimiento y los plazos indicados en el presente artículo.

5. Si persisten las dudas de la institución receptora y no se logra un acuerdo entre las instituciones interesadas, se aplicará el artículo 5, apartado 5.».

15) En el artículo 20, se añaden los apartados siguientes:

«3. A efectos de la aplicación del título II del Reglamento de base, las instituciones de los Estados miembros, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19 *bis* del Reglamento de aplicación, responderán a las consultas recibidas de las instituciones de los demás Estados miembros en un plazo de 35 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud.

4. Cuando una persona ejerza una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en otro Estado miembro sin el certificado a que se refiere el artículo 19, apartado 2, del Reglamento de aplicación, a menos que, con arreglo al artículo 15 de dicho Reglamento, no se requiera certificado alguno, la institución competente de ese otro Estado miembro podrá solicitar información relativa a la legislación aplicable a dicha persona a la institución del Estado miembro cuya legislación sea aplicable *prima facie*.

En caso de que la institución requerida no conteste en el plazo de 35 días hábiles a partir de la recepción de la solicitud, la institución solicitante podrá proceder como si el certificado nunca se hubiera emitido e informará de ello a la institución requerida. En caso de que, ulteriormente, la institución requerida emita dicho certificado, este tendrá, en su caso, efecto retroactivo.».

16) En el título III, el título del capítulo 1 se sustituye por el texto siguiente:

«Prestaciones de enfermedad, por cuidados de larga duración, de maternidad y de paternidad asimiladas».

17) El artículo 25 se modifica como sigue:

a) el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. A efectos de la aplicación del artículo 19 del Reglamento de base, la persona asegurada presentará al proveedor de asistencia sanitaria o de cuidados de larga duración del Estado miembro de estancia un documento expedido por su institución competente que acredite sus derechos a prestaciones en especie. Si la persona asegurada no dispone de dicho documento, la institución del lugar de estancia se dirigirá, a petición del asegurado o si por otro motivo es necesario, a la institución competente para obtenerlo.»
;

b) el apartado 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3. Las prestaciones en especie a que se refiere el artículo 19, apartado 1, del Reglamento de base serán las prestaciones en especie que se dispensen en el Estado miembro de estancia, de conformidad con su legislación, y que sean

necesarias, desde un punto de vista médico o debido a la necesidad de cuidados de larga duración, para evitar que una persona asegurada se vea obligada a regresar antes del final de la estancia prevista al Estado miembro competente con el fin de someterse al tratamiento necesario o recibir prestaciones por cuidados de larga duración.».

18) En el artículo 26, el apartado 4 se sustituye por el texto siguiente:

«4. Durante todo el procedimiento de autorización, la institución competente conservará la facultad de someter a la persona asegurada a un reconocimiento por un médico o una persona cualificada, con arreglo a la legislación o práctica nacionales, elegidos por ella en el Estado miembro de residencia o de estancia.».

19) En el artículo 31, el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Además, la institución competente informará a la institución del lugar de residencia o estancia acerca del pago en metálico de prestaciones por cuidados de larga duración cuando la legislación que aplique esta última prevea prestaciones en especie por cuidados de larga duración incluidos en la lista a que se refiere el artículo 33 *bis*, apartado 1, del Reglamento de base.».

20) En el artículo 32, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. Cuando una persona o un grupo de personas estén exentas, previa petición, del seguro médico o de cuidados de larga duración obligatorio y, por tanto, no estén cubiertas por ninguno de los regímenes de seguro de enfermedad o de cuidados de larga duración a los que se aplica el Reglamento de base, la institución de otro Estado miembro no será responsable, únicamente a causa de dicha exención, de sufragar los costes de las prestaciones en especie o en metálico concedidas a esas personas o a miembros de sus familias en cumplimiento del título III, capítulo I, del Reglamento de base.».

21) En el artículo 43, el apartado 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3. La institución de cada Estado miembro calculará, con arreglo a su legislación aplicable, los importes adeudados que correspondan a los períodos de seguro voluntario o facultativo continuado que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 53, apartado 3, letra c), del Reglamento de base, no estén sujetos a las cláusulas de supresión, de reducción o de suspensión de otro Estado miembro.».

22) En el artículo 54, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. El artículo 12, apartado 1, del Reglamento de aplicación se aplicará *mutatis mutandis* al artículo 60 *bis* del Reglamento de base. Sin perjuicio de las obligaciones básicas de las instituciones afectadas, el interesado podrá presentar ante la institución competente un documento expedido por la institución del Estado miembro a cuya legislación estuviera sujeto en relación con su último período de actividad por cuenta ajena o por cuenta propia en el que se precisen los períodos cubiertos al amparo de dicha legislación.».

23) Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 54 ***bis***

Procedimiento para la aplicación del artículo 61, apartado 2, del Reglamento de base

1. En el caso a que se refiere el artículo 61, apartado 2, del Reglamento de base, el desempleado se inscribirá como solicitante de empleo en los servicios de empleo del Estado miembro del último período de seguro, o de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia, y presentará una solicitud de prestaciones a la institución de dicho Estado miembro. Si la solicitud se presenta a la institución del Estado miembro a que se refiere el artículo 61, apartado 2, del Reglamento de base, esta la remitirá inmediatamente a la institución del Estado miembro del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia, para su investigación. La fecha en que se haya presentado la solicitud inicial se aplicará a todas las instituciones de que se trate.

2. A raíz de la investigación de la solicitud por parte de la institución del Estado miembro del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia, cuando se determine que el desempleado no cumple las condiciones para la totalización a que se refiere el artículo 61, apartado 1, del Reglamento de base, y de la información disponible se desprenda que el desempleado ha cumplido el período necesario que la acredita para percibir las prestaciones en virtud del artículo 61, apartado 2, del Reglamento de base, dicha institución transmitirá inmediatamente un documento a la institución del Estado miembro a que se refiere dicha disposición. Si no resulta evidente que el desempleado ha cumplido el período necesario para percibir las prestaciones con arreglo a lo dispuesto en el artículo 61, apartado 2, del Reglamento de base, antes de enviar el documento, la institución del Estado miembro del último período de seguro, de actividad por cuenta ajena o de actividad por cuenta propia, se pondrá en contacto con la institución del Estado miembro a que se refiere dicha disposición para determinar si en dicho Estado miembro se ha completado el plazo especificado en ella.

3. El documento a que se refiere el apartado 2 incluirá la información necesaria sobre la situación del desempleado. La Comisión Administrativa establecerá el formato y el contenido del documento.».

24) El artículo 55 se modifica como sigue:

a) el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. Para poder acogerse a lo dispuesto en el artículo 64, el artículo 64 *bis*, apartado 2, o el artículo 65, apartado 4, del Reglamento de base, el desempleado que vaya a desplazarse a otro Estado miembro informará a la institución competente antes de su partida y le solicitarán un documento que acredite que sigue teniendo derecho a las prestaciones en las condiciones establecidas en el artículo 64, apartado 1, letra b), del Reglamento de base.».

b)los apartados 4 y 5 se sustituyen por el texto siguiente:

«4. La institución del Estado miembro al que se haya desplazado el desempleado transmitirá inmediatamente a la institución competente un documento en el que conste la fecha de inscripción del desempleado en los servicios de empleo y su nuevo domicilio.

En caso de que, durante el período en el que el desempleado siga teniendo derecho a percibir las prestaciones, se produjera cualquier circunstancia que pudiera afectar al derecho a recibir dichas prestaciones, la institución del Estado miembro al que se haya trasladado el desempleado transmitirá inmediatamente a la institución competente y al interesado un documento que recoja la información pertinente.

La institución del Estado miembro al que se haya trasladado el desempleado proporcionará mensualmente la información pertinente sobre el seguimiento de la situación del desempleado, en particular, si aún se encuentra inscrito en los servicios de empleo y si cumple con los controles organizados y los procedimientos de activación o de colocación.

5. La institución del Estado miembro al que se haya desplazado el desempleado realizará u organizará los controles como si el interesado fuese un desempleado beneficiario de prestaciones concedidas en virtud de la legislación aplicada por ella. En caso necesario, informará inmediatamente a la institución competente si se produce cualquier circunstancia que pueda afectar al derecho del desempleado a percibir las prestaciones, como la reanudación del trabajo.»
;

c)el apartado 7 se sustituye por el texto siguiente:

«7. Los apartados 2 a 6 del presente artículo se aplicarán mutatis mutandis a las situaciones cubiertas por el artículo 64 *bis*, apartado 1, del Reglamento de base.».

25)El artículo 56 se modifica como sigue:

a)se inserta el apartado siguiente:

«-1. La institución competente informará a las personas en situación de desempleo total a que se refieren el artículo 65, apartado 1, el artículo 65, apartado 2, párrafo tercero, y el artículo 65, apartado 3, del Reglamento de base de sus derechos y obligaciones y les proporcionará documentos que incluyan toda la información necesaria relativa a la percepción de prestaciones de desempleo con arreglo a la legislación pertinente. Las instituciones competentes se proporcionarán mutuamente la información necesaria para apoyar las actividades de búsqueda de empleo de los desempleados que residan en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente y se informarán de los procedimientos y las condiciones de control aplicables, así como del servicio de empleo a cuya disposición deban ponerse dichos desempleados. La institución del Estado miembro de residencia, a petición de la institución competente, la informará inmediatamente de cualquier circunstancia que llegue a su conocimiento y que pudiera modificar el derecho a las prestaciones, en particular de si una persona en situación de desempleo total

ha conseguido un empleo o ha pasado a ser trabajador por cuenta propia en el Estado miembro de residencia.»

;

b)el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. Cuando, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 65, apartado 6, del Reglamento de base, un desempleado decida ponerse a disposición de los servicios de empleo del Estado miembro que no concede las prestaciones además de a la del Estado miembro que concede las prestaciones, inscribiéndose como demandante de empleo, informará de ello a la institución y a los servicios de empleo del Estado miembro que concede las prestaciones.

Cuando así lo soliciten los servicios de empleo del Estado miembro que no concede las prestaciones, los servicios de empleo del Estado miembro que concede las prestaciones transmitirán los datos pertinentes relativos a la inscripción y a la búsqueda de empleo por parte del desempleado.

Los servicios de empleo del Estado miembro que no concede las prestaciones, a petición de la institución competente, informará inmediatamente asimismo a la institución competente de cualquier circunstancia que llegue a su conocimiento y que pudiera modificar el derecho a las prestaciones, en particular de si la persona en situación de desempleo total ha conseguido un empleo o ha pasado a ser trabajador por cuenta propia en el Estado miembro de residencia.»

;

c) se suprime el apartado 3.

26)Se inserta el artículo siguiente:

«Artículo 56 ***bis***

Medidas reforzadas de apoyo y cooperación para los desempleados que hayan residido en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente

1. Las autoridades competentes o las instituciones competentes de dos o más Estados miembros cooperarán y podrán acordar un conjunto de procedimientos y plazos específicos relativos al seguimiento de la situación de los desempleados, así como otras medidas para favorecer la búsqueda de empleo de los desempleados que residen en un Estado miembro distinto del Estado miembro competente.

2. Los Estados miembros afectados garantizarán que los desempleados a que se refiere el artículo 65 del Reglamento de base tengan acceso en cada uno de sus territorios a la red europea de servicios de empleo (EURES) y a los servicios de apoyo en las regiones transfronterizas, cuando estén disponibles, de conformidad con el Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo (*19).

(*19) Reglamento (UE) 2016/589 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de abril de 2016, relativo a una red europea de servicios de empleo (EURES), al acceso de los trabajadores a los servicios de movilidad y a la mayor integración de los mercados de trabajo y por el que se modifican los Reglamentos (UE) n.º 492/2011 y (UE) n.º 1296/2013 (DO L 107 de 22.4.2016, p. 1,

ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/589/oj).»."

27)En el artículo 57, el título se sustituye por el texto siguiente:

«Disposiciones de aplicación de los artículos 60 bis, 61, 62, 64 y 65 del Reglamento de base relativas a personas aseguradas en un régimen especial para funcionarios».

28)En el artículo 64, apartado 1, el primer guion se sustituye por el texto siguiente:

«—el índice (i = 1, 2, 3 y 4) representa las cuatro categorías de edad consideradas para el cálculo del tanto alzado:

— i = 1: personas menores de 65 años,

— i = 2: personas de edades comprendidas entre 65 y 74 años,

— i = 3: personas de edades comprendidas entre 75 y 84 años,

— i = 4: personas de 85 años o más,».

29)El artículo 65 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 65

Notificación de los costes medios anuales

1. El coste medio anual por persona de cada categoría de edad correspondiente a un año determinado se notificará a la Comisión de cuentas a más tardar al final del segundo año siguiente al año en cuestión.

2. Los costes medios anuales notificados según lo dispuesto en el apartado 1 se publicarán en el *Diario Oficial de la Unión Europea* una vez que hayan sido aprobados por la Comisión Administrativa.

3. En caso de que un Estado miembro no pueda comunicar los costes medios anuales correspondientes a un año determinado antes de que finalice el plazo contemplado en el apartado 1, deberá solicitar una autorización, dentro de ese mismo plazo, a la Comisión Administrativa y la Comisión de cuentas para utilizar los costes medios anuales correspondientes a dicho Estado miembro publicados en el *Diario Oficial de la Unión Europea* durante el año anterior al año concreto en que la notificación está pendiente. Cuando soliciten tal autorización, el Estado miembro explicará las razones por las que no puede notificar los costes medios anuales correspondientes al año en cuestión. Si la Comisión Administrativa, tras haber considerado el dictamen de la Comisión de cuentas, aprueba la solicitud del Estado miembro, los costes medios anuales correspondientes al año anterior al año cuya notificación esté pendiente se publicarán de nuevo en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

4. La autorización en virtud del apartado 3 no se concederá para dos años consecutivos.».

30)En el artículo 66, el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Los reembolsos entre instituciones de los Estados miembros previstos en los artículos 35 y 41 del Reglamento de base se efectuarán a través del organismo de enlace. Podrá haber un organismo de enlace separado para los reembolsos en virtud de los artículos 35 y 41 del Reglamento de base. Los créditos recíprocos podrán ser compensados entre los organismos de enlace.».

31) El artículo 67 se modifica como sigue:

a) el apartado 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3. Por lo que se refiere al artículo 6, apartado 5, párrafo segundo, y al artículo 73, apartado 2, del Reglamento de aplicación, el plazo establecido en los apartados 1 y 2 del presente artículo no empezará a contar hasta que se haya determinado cuál es la institución competente.»
;

b) el apartado 7 se sustituye por el texto siguiente:

«7. La Comisión de cuentas facilitará el cierre final de las cuentas en los casos en que no pueda llegarse a una solución en el plazo a que se refiere el apartado 6 y, previa solicitud motivada de una de las partes, se pronunciará sobre las impugnaciones dentro de los nueve meses siguientes al mes en que se le remitió el asunto».

32) En el artículo 68, el apartado 2 se sustituye por el texto siguiente:

«2. Este interés se calculará sobre la base del tipo de referencia aplicado por el Banco Central Europeo a sus principales operaciones de refinanciación más dos puntos porcentuales. Se aplicará el tipo de referencia vigente el primer día natural del mes de vencimiento del pago.».

33) Se suprime el artículo 70.

34) En el artículo 72, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. Salvo disposición en contrario del artículo 73 del Reglamento de aplicación, si la institución de un Estado miembro ha abonado a una persona prestaciones indebidas, esta institución, en las condiciones y dentro de los límites fijados por la legislación que aplique, podrá pedir a la institución de cualquier otro Estado miembro responsable de abonar prestaciones a la persona en cuestión que retenga el importe indebido de los atrasos o de los pagos en curso debidos a dicha persona, independientemente de la rama de la seguridad social en cuyo concepto se abone la prestación. La institución del último Estado miembro practicará la retención en las condiciones y dentro de los límites fijados para tales compensaciones de acuerdo con la legislación que aplique, como si se tratase de una cantidad pagada en exceso por ella misma, y transferirá la cantidad retenida a la institución que haya abonado prestaciones indebidas.».

35) El artículo 73 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 73

Liquidación de las prestaciones en metálico y en especie indebidas y de las cotizaciones indebidas en caso de cambio retroactivo de la legislación aplicable o en otras situaciones en las que la institución no fuera competente

1. En caso de cambio retroactivo de la legislación aplicable, incluidas las situaciones a que se refiere el artículo 6, apartados 4 y 5, del Reglamento de aplicación, así como en otros casos en que una institución que no sea competente haya abonado o concedido prestaciones o percibido cotizaciones indebidamente, dicha institución efectuará un cálculo del importe abonado o percibido y lo enviará a la institución señalada como competente a efectos del reembolso, en el plazo de seis meses a partir de la determinación del cambio en la legislación aplicable o de que se haya señalado la institución responsable del pago de las prestaciones o de percibir las cotizaciones.

2. Las prestaciones en especie serán reembolsadas por la institución señalada como competente con arreglo a lo dispuesto en los artículos 66, 67 y 68 del Reglamento de aplicación.

3. La institución señalada como competente para abonar las prestaciones en metálico deducirá, de los atrasos de las prestaciones correspondientes que deba al interesado, el importe que tiene que reembolsar a la institución que no era competente o que era solo provisionalmente competente, y transferirá sin demora el importe deducido a esta última institución.

Si el importe de las prestaciones indebidamente abonadas es superior al importe de los atrasos pagaderos por la institución señalada como competente, o si estos no existen, la institución señalada como competente deducirá dicha cantidad de los pagos en curso en las condiciones y dentro de los límites fijados en la legislación que aplique y transferirá sin demora el importe deducido a la institución que había abonado indebidamente las prestaciones en metálico a efectos de su reembolso.

4. La institución que haya percibido indebidamente cotizaciones de una persona física o jurídica no procederá a rembolsar los importes de que se trate a la persona que los haya pagado hasta que haya verificado tales importes con la institución señalada como competente.

Previa solicitud de la institución señalada como competente, que deberá cursarse a más tardar tres meses después de que haya recibido el cálculo del importe debido o percibido, la institución que haya percibido indebidamente cotizaciones las transferirá a la institución señalada como competente para dicho período a efectos de resolver la situación relativa a las cotizaciones debidas por la persona física o jurídica. Se considerará que las cotizaciones transferidas han sido abonadas con carácter retroactivo a la institución señalada como competente.

Si el importe de las cotizaciones percibidas indebidamente es superior al importe que la persona física o jurídica debe a la institución señalada como competente, la

institución que haya percibido cotizaciones indebidamente reembolsará el importe excedente a la persona física o jurídica interesada, calculado de conformidad con la legislación nacional.

5. La existencia de plazos en virtud de la legislación nacional no será un motivo válido para denegar la liquidación de créditos entre instituciones en virtud del presente artículo.

6. Por lo que respecta a los procedimientos conforme al artículo 5, apartado 5, o al artículo 6, apartado 3, del Reglamento de aplicación, el presente artículo no será aplicable a los créditos cuya antigüedad sea superior a 36 meses en la fecha en que haya comenzado el procedimiento .

7. Dos o más Estados miembros podrán convenir en disposiciones y procedimientos específicos que sean diferentes de los contemplados en los apartados 1 a 6 del presente artículo, y podrán aplicar respecto de las prestaciones en especie el artículo 35, apartado 3, del Reglamento de base, siempre que tales disposiciones y procedimientos no vayan en detrimento de los interesados.

8. La Comisión Administrativa dispondrá las reglas detalladas para la aplicación del presente artículo.».

36) El artículo 75 se modifica como sigue:

a) en el apartado 1, se añade el guion siguiente:

«—“fecha de vencimiento del crédito”, la fecha en la que debería haberse pagado la deuda con arreglo a la legislación del Estado miembro de la entidad requirente.»

;

b) se suprime el apartado 3;

c) se añade el apartado siguiente:

«4. En caso de que la devolución de las cotizaciones a la seguridad social se refiera a una persona que resida o se encuentre en otro Estado miembro, el Estado miembro desde el que deba efectuarse la devolución de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2, apartado 2, del Reglamento de aplicación, podrá informar sobre la futura devolución al Estado miembro de residencia o de estancia sin haber recibido una solicitud previa al respecto.».

37) El artículo 77 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 77

Notificación

1. La entidad requerida, a petición de la entidad requirente y de acuerdo con las normas jurídicas vigentes para la notificación de instrumentos o decisiones similares en su propio Estado miembro, procederá a notificar al destinatario todos los instrumentos y decisiones, comprendidos los judiciales, relativos a un crédito o a su

cobro, que procedan del Estado miembro de la entidad requirente y se refieran a un crédito o al cobro de este.

2. La solicitud de notificación irá acompañada de un modelo normalizado que contendrá al menos la información siguiente y el instrumento o decisión que se notifica:

a) nombre, dirección o razón social y demás datos pertinentes para la identificación del destinatario;

b) la finalidad de la notificación y el plazo dentro del cual debe efectuarse la notificación;

c) una descripción del instrumento o decisión que se notifica y de la naturaleza y cantidad del crédito;

d) el nombre, la dirección y otros datos de contacto de:

i) la oficina responsable del instrumento o decisión que se notifica, y

ii) cuando sea diferente de la oficina a que se refiere el inciso i), la oficina en la que puede obtenerse información adicional en relación con la notificación o con el procedimiento de impugnación de la obligación de pago.

3. La entidad requerida informará sin demora a la entidad requirente del curso dado a su solicitud de notificación y, en particular, de la fecha en que la decisión o el instrumento se hayan transmitido al destinatario.

4. La entidad requirente presentará una solicitud de notificación con arreglo a lo dispuesto en el presente artículo únicamente en caso de que sea incapaz de realizar la notificación con arreglo a la normativa en materia de notificación del documento de que se trate aplicable en su Estado miembro, o cuando la notificación conlleve dificultades desproporcionadas.

5. La entidad requerida se asegurará de que la notificación en su Estado miembro se efectúe con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias y a las prácticas administrativas nacionales en vigor en dicho Estado miembro.

6. Lo dispuesto en el apartado 5 se entenderá sin perjuicio de cualquier otra forma de notificación utilizada por una autoridad del Estado miembro de la entidad requirente de conformidad con la normativa vigente en dicho Estado miembro. Toda autoridad radicada en el Estado miembro de la entidad requirente podrá notificar cualquier documento directamente, por correo certificado o por vía electrónica, a una persona en el territorio de otro Estado miembro.».

38) El artículo 78 se modifica como sigue:

a) el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. A petición de la entidad requirente, la entidad requerida procederá al cobro de los créditos que sean objeto de un instrumento que permita la ejecución en el Estado miembro de la entidad requirente. Toda petición de cobro irá acompañada de un instrumento uniforme que permita la adopción de medidas de ejecución por

el Estado miembro de la entidad requerida.»
;

b) en el apartado 2, se suprime la letra a);

(c)los apartados 3 y 4 se sustituyen por el texto siguiente

«3. Antes de que la entidad requirente presente una petición de cobro, habrán de aplicarse los procedimientos de cobro adecuados disponibles en el Estado miembro de la entidad requirente, salvo en caso de que:

a)sea evidente que no se dispone de bienes a efectos de cobro en el Estado miembro de la entidad requirente o que dichos procedimientos no darán lugar al pago íntegro del crédito, y la entidad requirente posea información específica que indique que el interesado dispone de bienes en el Estado miembro de la entidad requerida;

b)el recurso a estos procedimientos en el Estado miembro de la entidad requirente dé lugar a dificultades desproporcionadas.

Cuando una entidad requerida reciba una petición de cobro de una entidad requirente, la entidad requirente proporcionará, a petición de la entidad requerida, toda la información adicional que esta precise para el cobro del crédito. La entidad requirente no estará obligada a aportar la información indicada en el artículo 76, apartado 3, del Reglamento de aplicación.

4. La petición de cobro contendrá asimismo una declaración de la entidad requirente que confirme que se cumplen las condiciones de los apartados 2 y 3.»
;

d)se añade el apartado siguiente:

«6. La petición de cobro de un crédito podrá ir acompañada de otros documentos referentes al crédito y expedidos en el Estado miembro de la entidad requirente.».

39)Los artículos 79 a 82 se sustituyen por el texto siguiente:

«Artículo 79

Instrumento que permite la ejecución del cobro

1. El instrumento uniforme que permite la ejecución en el Estado miembro de la entidad requerida recogerá el contenido de fondo del instrumento inicial que permite la ejecución y constituirá la base exclusiva de las medidas de cobro y las medidas cautelares que se adopten en el Estado miembro de la entidad requerida. No estará sujeto a acto alguno de reconocimiento, adición o sustitución en ese Estado miembro.

2. El instrumento uniforme que permite la ejecución incluirá:

a)el nombre, la dirección y cualquier otra información pertinente para identificar a la persona física o jurídica interesada o al tercero que posea sus activos;

b)el nombre, la dirección y cualquier otra información pertinente relativa a la oficina

responsable de la liquidación del crédito y, si fuera diferente, la oficina de la que puede obtenerse información suplementaria sobre el crédito o las posibilidades de impugnar las obligaciones de pago;

c) información pertinente para la identificación del instrumento que permita su ejecución, emitida en el Estado miembro de la entidad requirente;

d) una descripción del crédito, incluida su naturaleza, el período cubierto por el crédito, su fecha de vencimiento y cualquier otra fecha pertinente en relación con el proceso de ejecución y la cuantía del crédito, incluidos el capital principal, los intereses, multas, sanciones administrativas y cualesquiera otras cargas y gastos debidos, expresados en las monedas de los Estados miembros de las entidades requirente y requerida;

e) la fecha de notificación del instrumento al destinatario por la entidad requirente o la entidad requerida;

f) la fecha a partir de la cual y el plazo durante el cual es posible la ejecución según las normas jurídicas vigentes en el Estado miembro de la entidad requirente;

g) cualquier otra información pertinente.

Artículo 80

Modalidades y plazos de pago

1. El cobro de los créditos se efectuará en la moneda del Estado miembro de la entidad requerida. A reserva de lo dispuesto en el artículo 85, apartado 1 *bis*, la entidad requerida transferirá a la entidad requirente la totalidad de la suma del crédito que cobre.

Cuando la entidad requerida remita la suma del crédito a la entidad requirente, también aportará información pertinente en relación con la identificación de la persona física o jurídica interesada a que se refiere el artículo 79, apartado 2, del Reglamento de aplicación.

2. La entidad requerida, si lo permiten las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes en su Estado miembro, podrá conceder al deudor un plazo para el pago o autorizar un pago fraccionado. Los intereses percibidos por la autoridad requerida como consecuencia de este aplazamiento del pago se remitirán también a la entidad requirente. La autoridad requerida informará posteriormente a la entidad requirente de dicha decisión.

A partir de la fecha en que reciba la petición de cobro, la entidad requerida aplicará intereses de demora, con arreglo a las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas vigentes en el Estado miembro de la entidad requerida.

Artículo 81

Impugnación del crédito o del instrumento que permita la ejecución del cobro e impugnación de las medidas de ejecución

1. Si, durante el procedimiento de cobro, un interesado impugna el crédito, el instrumento inicial que permita la ejecución en el Estado miembro de la entidad requirente, el instrumento uniforme que permita la ejecución en el Estado miembro de la entidad requerida o la validez de una notificación efectuada por una autoridad en los Estados miembros de la entidad requirente, dicho interesado entablará su acción ante las autoridades adecuadas del Estado miembro de la entidad requirente, con arreglo a las normas jurídicas vigentes en dicho Estado miembro. La entidad requirente notificará sin demora esta acción a la entidad requerida. El interesado también podrá informar de dicha acción a la entidad requerida.

2. Tan pronto como la entidad requerida haya recibido la notificación o información mencionada en el apartado 1 por parte de la entidad requirente o del interesado, suspenderá el procedimiento de ejecución en espera de la decisión de la autoridad competente en la materia, a menos que la entidad requirente pida el cobro del crédito, de conformidad con el párrafo segundo del presente apartado. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Reglamento de aplicación, la entidad requerida podrá recurrir a medidas cautelares para garantizar el cobro del crédito, en la medida en que las disposiciones legales o reglamentarias vigentes en su Estado miembro lo permitan para créditos similares.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero, la entidad requirente podrá, con arreglo a las disposiciones legales o reglamentarias y a las prácticas administrativas vigentes en su propio Estado miembro, presentar una solicitud motivada a la entidad requerida para que proceda al cobro de un crédito impugnado, en la medida en que las disposiciones legales o reglamentarias y las prácticas administrativas vigentes en el Estado miembro de la entidad requerida así lo prevean. Si el resultado de la impugnación resulta ulteriormente favorable al deudor, la entidad requirente deberá reembolsar cualquier importe cobrado, junto con las compensaciones debidas, con arreglo a la legislación vigente en el Estado miembro de la entidad requerida.

3. Cuando la impugnación afecte a las medidas de ejecución adoptadas en el Estado miembro de la entidad requerida, o a la validez de la notificación efectuada por una autoridad de la entidad requerida, la acción se entablará ante la autoridad competente de este Estado miembro, con arreglo a sus disposiciones legales y reglamentarias.

Artículo 81 ***bis***

Retiradas y modificaciones

1. La entidad requirente informará inmediatamente a la entidad requerida de toda modificación ulterior o retirada de su petición de cobro, indicando los motivos de tal modificación o retirada.

2. Si la modificación de la petición se basa en una decisión de la autoridad apropiada a que se refiere el artículo 81, apartado 1, la entidad requirente remitirá a la entidad requerida la decisión junto con un instrumento uniforme revisado que permita la ejecución en el Estado miembro de la entidad requerida. La entidad requerida proseguirá el procedimiento de cobro sobre la base del instrumento

revisado.

Las medidas de cobro o cautelares que se hubieran tomado ya sobre la base del instrumento uniforme original que permite la ejecución en el Estado miembro de la entidad requerida podrán continuar aplicándose sobre la base del instrumento revisado, a menos que la modificación de la petición se deba a la invalidez del instrumento inicial que permite la ejecución en el Estado miembro de la entidad requirente o del instrumento uniforme original que permite la ejecución en el Estado miembro de la entidad requerida.

Los artículos 79 y 81 se aplicarán en relación con el instrumento revisado.

3. Si la petición se modifica por otro motivo distinto de los mencionados en el apartado 2 y tal modificación incluye una reducción del importe del crédito, la entidad requerida mantendrá cualquier medida de cobro o cautelar ya adoptada, que se limitarán al importe del crédito que aún queda pendiente.

Artículo 82

Límites de la asistencia

1. Sin perjuicio de la competencia para prestar la asistencia, la entidad requerida no estará obligada:

a) a prestar la asistencia que establecen los artículos 78 a 81 del Reglamento de aplicación si, debido a la situación del deudor, el cobro del crédito causara graves dificultades económicas o sociales en el Estado miembro de la entidad requerida, en la medida en que las disposiciones legales o reglamentarias y las prácticas administrativas vigentes en el Estado miembro de la entidad requerida permitan esta medida para créditos nacionales similares;

b) a prestar la asistencia que establecen los artículos 76 a 81 del Reglamento de aplicación, cuando la petición inicial con arreglo a los artículos 76, 77 o 78 del Reglamento de aplicación se refiera a créditos respecto de los cuales hayan transcurrido más de cinco años entre la fecha en que el crédito vence en el Estado miembro de la entidad requirente y la fecha de la petición inicial de asistencia.

Con respecto a la letra b), si se impugna el crédito o el instrumento inicial que permita la ejecución del crédito en el Estado miembro de la entidad requirente, el plazo de cinco años comenzará a contar a partir de la fecha en que ya no sea posible impugnar el crédito o el instrumento que permita el cobro.

Asimismo, cuando las autoridades del Estado miembro de la entidad requirente acepten un aplazamiento del plazo de pago o un plan de pago a plazos, el plazo de cinco años comenzará a contar a partir de la fecha del vencimiento del plazo completo de pago.

Sin embargo, en tales casos la entidad requerida no estará obligada a conceder la asistencia respecto de los créditos de antigüedad superior a diez años, calculados a partir de la fecha en que vence el crédito en el Estado miembro de la entidad

requirente.

2. La entidad requerida informará a la entidad requirente de los motivos por los que se rechace una petición de asistencia.».

40)El artículo 84 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 84

Medidas cautelares

1. Previa petición motivada de la entidad requirente, la entidad requerida adoptará medidas cautelares de conformidad con el Derecho nacional y prácticas administrativas vigentes en su Estado miembro, para garantizar el cobro cuando un crédito o el instrumento que permita la ejecución en el Estado miembro de la entidad requirente sea impugnado en el momento en que se realice la solicitud, o cuando el crédito no esté aún sujeto a un instrumento que permita la ejecución en el Estado miembro de la entidad requirente, siempre que, en una situación similar, sean asimismo posibles medidas cautelares, con arreglo l Derecho nacional y las prácticas administrativas del Estado miembro de la entidad requirente.

El documento elaborado para permitir la adopción de medidas cautelares en el Estado miembro de la entidad requirente y que se refiere al crédito para cuyo cobro se solicite asistencia mutua, de existir, se adjuntará a la solicitud de medidas cautelares en el Estado miembro de la entidad requerida. Dicho documento no estará sujeto a acto alguno de reconocimiento, adición o sustitución en el Estado miembro de la entidad requerida.

2. La petición de medidas cautelares podrá ir acompañada de otros documentos referentes al crédito y expedidos en el Estado miembro de la entidad requirente.

3. Para la aplicación del apartado 1 del presente artículo se aplicarán, *mutatis mutandis*, las disposiciones y los procedimientos contemplados en los artículos 78, 79, 81 y 82 del Reglamento de aplicación.».

41)En el artículo 85, el apartado 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. La entidad requerida cobrará a la persona física o jurídica interesada y retendrá todo el gasto en que incurra en relación con el cobro, con arreglo a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables a créditos similares en el Estado miembro de la entidad requerida.

1 *bis*. En caso de que no puedan cobrarse del deudor los costes relacionados con el cobro además de la cuantía del crédito, dichos costes serán deducidos de cualquier cuantía que se haya cobrado o, cuando esto no sea posible, serán reembolsados por la entidad requirente. La entidad requirente y la entidad requerida podrán acordar normas de reembolso específicas para tal caso, o podrán acordar renunciar al reembolso de tales costes.».

42)Se inserta al artículo siguiente:

*«Artículo 85 **bis***

Presencia en las oficinas de la administración y participación en las investigaciones administrativas

1. Por acuerdo entre la entidad requirente y la entidad requerida, y según las normas fijadas por la entidad requerida, los funcionarios autorizados por la entidad requirente, a fin de promover la asistencia mutua establecida en la presente sección, podrán:

a) estar presentes en las oficinas en que desempeñen su cometido las autoridades administrativas del Estado miembro de la entidad requerida;

b) estar presentes durante las investigaciones administrativas llevadas a cabo en el territorio del Estado miembro de la entidad requerida;

c) asistir a los funcionarios competentes del Estado miembro de la entidad requerida en el transcurso de las actuaciones judiciales en dicho Estado miembro.

2. Siempre que lo permita la legislación vigente en el Estado miembro de la entidad requerida, el acuerdo mencionado en el apartado 1 , podrá disponer que los funcionarios del Estado miembro de la entidad requirente entrevisten a personas y examinar registros.

3. Cuando actúen de conformidad con los apartados 1 o 2, los funcionarios autorizados por la entidad requirente ostentarán un mandato escrito en el que conste su identidad y su condición oficial.».

43) Se suprime el artículo 86.

44) Se inserta el artículo siguiente:

*«Artículo 86 **bis***

Poderes para adoptar actos de ejecución

1. Mediante actos de ejecución, la Comisión especificará con mayor precisión el procedimiento de cobro. Tales actos de ejecución establecerán:

a) modalidades prácticas necesarias para aplicar esta sección en lo que respecta al envío de información, documentos o decisiones por medios electrónicos al interesado de conformidad con el artículo 4;

b) el formato del instrumento uniforme a que se refiere el artículo 79;

c) la información que debe proporcionar la entidad requerida a la entidad requirente sobre la evolución o el resultado de la petición y el plazo aplicable a ese respecto;

d) las medidas que deberán adoptar las instituciones afectadas en caso de modificación o retirada del crédito que es objeto de una petición de cobro;

e) normas detalladas adicionales necesarias para la aplicación del artículo 75, apartado 2, los artículos 76, 77, 78, 79, 80 y 81, el artículo 82, apartado 1, el

artículo 83, apartado 1, párrafo segundo, y los artículos 84, 85 y 85 *bis*, y

f)el establecimiento de un umbral mínimo para los importes para los que puede formularse una petición de cobro.

2. Dichos actos de ejecución se adoptarán de conformidad con el procedimiento de examen a que se refiere el artículo 88 *quater*, apartado 2, del Reglamento de base.».

45)El artículo 87 se modifica como sigue:

a)el apartado 4 se sustituye por el texto siguiente:

«4. Los apartados 2 y 3 se aplicarán además para establecer o comprobar el estado de dependencia de un beneficiario o solicitante de prestaciones de cuidados de larga duración mencionadas en el artículo 1, letra v *ter*), del Reglamento de base.»
;

b)el apartado 6 se sustituye por el texto siguiente:

«6. Como excepción al principio de cooperación administrativa recíproca y gratuita que figura en el artículo 76, apartado 2, del Reglamento de base, la cantidad efectiva de los gastos de las comprobaciones mencionados en los apartados 1 a 5 del presente artículo la abonará la institución deudora a la que se hubiera pedido hacerlas a la institución que las solicitara. No obstante, si la institución que ha sido requerida para llevar a cabo el control también utiliza las conclusiones para la concesión de las prestaciones por cuenta propia al interesado en virtud de la legislación que se aplique, no reclamará los gastos mencionados en la frase anterior.».

46)Se inserta al artículo siguiente:

«Artículo 87 ***bis***

Evaluación

A más tardar el 2 de noviembre de 2031, la Comisión realizará una evaluación del cumplimiento de los plazos a que se refiere el título II del Reglamento de aplicación y de la aplicación de las normas establecidas en el artículo 14, apartado 5 *bis*, de dicho Reglamento.

En su evaluación, la Comisión también valorará si procede ampliar el ámbito de aplicación de las prestaciones por cuidados de larga duración con arreglo al Reglamento de base para incluir las prestaciones relacionadas con el trabajo.

La Comisión presentará un informe con los resultados de su evaluación al Parlamento Europeo, al Consejo y al Comité Económico y Social Europeo. Los Estados miembros suministrarán a la Comisión toda la información necesaria para la preparación de dicho informe.».

47) En el artículo 89, se suprime el apartado 3.

48) Se suprime el artículo 92.

49)El artículo 93 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 93

Disposiciones transitorias

Los artículos 87, 87 *bis* y 87 *ter* del Reglamento de base serán aplicables a las situaciones reguladas por el Reglamento de aplicación.».

50)Se inserta al artículo siguiente:

«Artículo 94 ***bis***

Disposiciones transitorias relativas a las prestaciones por desempleo

1. Los artículos 56 y 70 y el anexo 5, en su versión vigente antes del 1 de noviembre de 2026, seguirán aplicándose a las prestaciones por desempleo cuyas solicitudes se presenten antes de las fechas de aplicación pertinentes fijadas en el artículo 97, párrafo segundo, punto 2, y párrafos tercero y cuarto.

2. El artículo 73, en su versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, seguirá siendo aplicable a las liquidaciones de créditos iniciadas antes del 2 de noviembre de 2028.

3. El título IV, capítulo III, sección 3, en su versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, seguirá siendo aplicable a las solicitudes e impugnaciones presentadas antes del 2 de noviembre de 2028.».

51)El artículo 96 se modifica como sigue:

a)en el apartado 1, párrafo segundo, la parte introductoria se sustituye por el texto siguiente:

«No obstante, a excepción del artículo 107, el Reglamento (CEE) n.º 574/72 seguirá en vigor y se mantendrán sus efectos jurídicos en lo relativo:».

b)se inserta el apartado siguiente:

«1 *bis*. A efectos de la legislación a que se refiere el apartado 1 del presente artículo, las normas sobre conversión de monedas se regirán por lo dispuesto en el artículo 90.».

52)El artículo 97 se sustituye por el texto siguiente:

«Artículo 97

Entrada en vigor y aplicación

El presente Reglamento se publicará en el *Diario Oficial de la Unión Europea*. Entrará en vigor el 1 de mayo de 2010.

No obstante lo dispuesto en el párrafo primero, se aplicarán las siguientes fechas de aplicación:

1)Las siguientes disposiciones, en su versión en vigor a partir del 1 de noviembre de 2026, serán aplicables a partir de dicha fecha:

a) artículo 1, apartado 2;

b) artículo 2, apartados 2 *bis*), 5 y 6;

c) artículo 3, apartado 3;

d) artículo 19, apartados 2 y 3;

e) artículo 26, apartado 4;

f) artículo 43, apartado 3;

g) artículo 65;

h) artículo 66, apartado 2;

i) artículo 68, apartado 2;

j) artículo 75, apartados 1, 3 y 4;

k) artículos 85 *bis*, 86 and 86 *bis*;

l) artículo 87, apartados 4 y 6;

m) artículo 87 *bis*;

n) artículo 89, apartado 3;

o) artículos 92, 93 y 94 *bis*;

p) artículo 96, apartado 1 y 1 *bis*;

q) anexo 1.

2)Las siguientes disposiciones, en su versión en vigor a partir del 1 de noviembre de 2026, serán aplicables a partir del 2 de noviembre de 2028:

a) artículo 5, apartados 2 a 5;

b) artículo 14, apartados 1, 1 *bis*, 3, 5 *bis*, 10 y 12;

c) artículo 15;

d) artículo 16, apartados 1, 2, 3 y 5;

e) artículo 19 *bis*;

f) artículo 20, apartados 3 y 4;

g) artículo 25, apartados 1 y 3;

h) artículo 31, apartado 2;

i) artículo 32, apartado 1;

j) artículo 54, apartado 1;

k) artículo 54 *bis*;

l) artículo 55, apartados 1, 4, 5 y 7;

m) artículo 56, apartados -1, 1 y 3;

n) artículo 56 *bis*;

o) artículo 67, apartados 3 y 7;

p) artículo 70;

q) artículo 72, apartado 1;

r) artículos 73 y 77;

s) artículo 78, apartados 1 a 4 y 6;

t) artículos 79 a 82 y 84;

u) artículo 85, apartados 1 y 1 *bis*;

v) anexos 5 and 6.

3) El artículo 64, en su versión en vigor a partir del 1 de noviembre de 2026, será aplicable a partir del 1 de enero de 2027.

No obstante lo dispuesto en el párrafo segundo, puntos 1) y 2), del presente artículo, con respecto a las personas para las que Luxemburgo era el Estado competente durante su última actividad por cuenta ajena o por cuenta propia, los artículos 56 y 70 y el anexo 5, en su versión en vigor antes del 1 de noviembre de 2026, serán aplicables hasta el 2 de noviembre de 2031. Durante este período, el artículo 56 *bis* no será aplicable a Luxemburgo.

Luxemburgo podrá notificar a la Comisión la necesidad de prorrogar el plazo a que se refiere el párrafo tercero hasta el 2 de noviembre de 2033. Dicha notificación de prórroga se efectuará en un plazo razonable y antes de que finalice el plazo establecido en el párrafo tercero. La notificación se publicará en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.».

53) Los anexos del Reglamento (CE) n.º 987/2009 se modifican de conformidad con el anexo II del presente Reglamento.

Artículo 3

Entrada en vigor y fecha de aplicación

El presente Reglamento entrará en vigor el primer día del mes siguiente al de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*.

El presente Reglamento será obligatorio en todos sus elementos y directamente aplicable en cada Estado miembro.

Hecho en Estrasburgo, el 7 de octubre de 2026.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo
El Presidente
T. BYRNE

---

(1) DO C 345 de 13.10.2017, p. 85.

(2) DO C 342 de 12.10.2017, p. 65.

(3) Posición del Parlamento Europeo de 7 de julio de 2026 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 28 de septiembre de 2026.

(4) Reglamento (CE) n.º 883/2004 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 166 de 30.4.2004, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2004/883/oj).

(5) Reglamento (CE) n.º 987/2009 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de septiembre de 2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social (DO L 284 de 30.10.2009, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2009/987/oj).

(6) Reglamento (UE) n.º 465/2012 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 22 de mayo de 2012, por el que se modifican el Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, por el que se adoptan las normas de aplicación del Reglamento (CE) n.º 883/2004 (DO L 149 de 8.6.2012, p. 4, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2012/465/oj).

(7) Sentencia del Tribunal de Justicia de 13 de junio de 2014, Wiering, C-347/12, ECLI:EU:C:2014:300.

(8) DO L 123 de 12.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj.

(9) Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos), (DO L 119 de 4.5.2016, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/679/oj).

(10) Reglamento (UE) n.º 182/2011 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de febrero de 2011, por el que se establecen las normas y los principios generales relativos a las modalidades de control por parte de los Estados miembros del ejercicio de las competencias de ejecución por la Comisión (DO L 55 de 28.2.2011, p. 13, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2011/182/oj).

(11) Directiva 2008/55/CE del Consejo, de 26 de mayo de 2008, sobre la asistencia mutua en materia de cobro de los créditos correspondientes a determinadas exacciones, derechos, impuestos y otras medidas (DO L 150 de 10.6.2008, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2008/55/oj).

(12) Directiva 2010/24/UE del Consejo, de 16 de marzo de 2010, sobre la asistencia mutua en materia de cobro de los créditos correspondientes a determinados impuestos, derechos y otras medidas (DO L 84 de 31.3.2010, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2010/24/oj).

(13) El Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte dejó de ser un Estado miembro el 31 de enero de 2020. De conformidad con el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 y (CE) n.º 987/2009 siguen aplicándose al Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte en lo que respecta a las personas a que se refieren los artículos 30, 32 y 33 de dicho Acuerdo.

(14) Reglamento (CE) n.º 45/2001 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2000, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales por las instituciones y los organismos comunitarios y a la libre circulación de estos datos (DO L 8 de 12.1.2001, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2001/45/oj).

ANEXO I

Modificaciones de los anexos del Reglamento (CE) n.º 883/2004

Los anexos del Reglamento (CE) n.º 883/2004 se modifican como sigue:

1)El anexo I se modifica como sigue:

a)la parte I se modifica como sigue:

i)se inserta la sección siguiente detrás de la sección «BULGARIA»:

«REPÚBLICA CHECA

Anticipo de pensiones alimenticias de conformidad con la Ley sobre el anticipo de pensiones alimenticias (n.º 588/2020 Coll.)»;

ii)la sección «ESTONIA» se sustituye por el texto siguiente:

«ESTONIA

Pensiones alimenticias de conformidad con la Ley de prestaciones familiares de 1 de enero de 2017»;

iii)la sección «ESLOVAQUIA» se sustituye por el texto siguiente:

«ESLOVAQUIA

Prestación alimenticia sustitutoria establecida en la Ley n.º 201/2008 Coll. en su versión modificada»;

iv)la sección «SUECIA» se sustituye por el texto siguiente:

«SUECIA

Pensiones alimenticias (capítulos 17 a 19 del Código de la Seguridad Social (2010:110))»;

b)la parte II se modifica como sigue:

i)la sección «LITUANIA» se sustituye por el texto siguiente:

«LITUANIA

Pensiones alimenticias para los menores con arreglo a la Ley sobre las pensiones alimenticias para los menores»;

ii) se suprime la sección «HUNGRÍA»;

iii) la sección «POLONIA» se sustituye por el texto siguiente:

«POLONIA

Subsidio único de natalidad (Ley sobre prestaciones familiares)

Prestación única por el nacimiento de un bebé diagnosticado con una incapacidad grave e irreversible o con una enfermedad potencialmente mortal para la que no haya tratamiento, originadas en el período de desarrollo prenatal o durante el parto»;

iv) se suprime la sección «RUMANÍA»;

v) la sección «ESLOVAQUIA» se sustituye por el texto siguiente:

«ESLOVAQUIA

Subsidio de natalidad»;

vi) la sección «FINLANDIA» se sustituye por el texto siguiente:

«FINLANDIA

Las prestaciones de maternidad, el subsidio uniforme de maternidad y la ayuda en forma de una cuantía a tanto alzado para hacer frente a los costes de una adopción internacional, con arreglo a la Ley de subsidios de maternidad (477/1993)»;

vii) se añade la sección siguiente:

«SUECIA

Subsidio de adopción (capítulo 21 del Código de la Seguridad Social (2010:110))».

2) El anexo II se modifica como sigue:

a) se suprimen las secciones «DINAMARCA-FINLANDIA» y «DINAMARCA-SUECIA»;

b) la sección «ALEMANIA-AUSTRIA» se sustituye por el texto siguiente:

«ALEMANIA-AUSTRIA

Artículo 14, apartado 2, letras g), h), i) y j), del Convenio de seguridad social de 4 de octubre de 1995 (determinación de competencias entre ambos países en lo que respecta a contingencias sobrevenidas en el pasado y períodos de seguro adquiridos); la aplicación de dicha disposición sigue limitada a los beneficiarios

cubiertos por el mismo.»;

c)se suprimen las secciones «ESPAÑA-PORTUGAL» y «FINLANDIA-SUECIA».

3)En el anexo III, se suprimen las secciones «ESTONIA», «ESPAÑA», «CROACIA», «ITALIA», «LITUANIA», «HUNGRÍA», «PAÍSES BAJOS», «FINLANDIA» y «SUECIA».

4) El anexo IV se modifica como sigue:

a) se inserta la sección «ESTONIA» después de «ALEMANIA»;

b) se inserta la sección «LETONIA» después de «CHIPRE»;

c) se inserta la sección «LITUANIA» después de «LETONIA»;

d) se inserta la sección «MALTA» después de «HUNGRÍA»;

e) se inserta la sección «PORTUGAL» después de «POLONIA»;

f) se inserta la sección «RUMANÍA» después de «PORTUGAL»;

g) se inserta la sección «ESLOVAQUIA» después de «ESLOVENIA»;

h) se inserta la sección «FINLANDIA» después de «ESLOVAQUIA»;

i) se añade la sección «REINO UNIDO» después de «SUECIA».

5) En el anexo VI, se suprime la sección «FINLANDIA».

6)En el anexo VIII, la Parte I, se modifica como sigue:

a)la sección «LITUANIA» se sustituye por el texto siguiente:

«LITUANIA

Todas las solicitudes de pensiones de viudedad de la seguridad social calculadas en función de la pensión base de viudedad (Ley de pensiones de la seguridad social).»;

b)en la sección «AUSTRIA», la letra g) se sustituye por el texto siguiente:

«g)Todas las solicitudes de prestaciones de conformidad con la Ley federal de 22 de diciembre de 2018 sobre las pensiones de los notarios austriacos (NVG 2020).

h)Prima inicial anticipada en virtud de los artículos 262 *bis* y 286 *bis* de la Allgemeines Sozialversicherungsgesetz (ASVG) (Ley federal sobre Seguridad Social), de 9 de septiembre de 1955, el artículo 144 *bis* de la Gewerbliches Sozialversicherungsgesetz (GSVG) (Ley federal al relativa a la seguridad social para personas que trabajan en el comercio), de 11 de octubre de 1978, y el artículo 135 *bis* de la Bauern-Sozialversicherungsgesetz (BSVG) (Ley federal relativa a la seguridad social para los productores agrarios), de 11 de octubre de 1978.».

7)El anexo IX se modifica como sigue:

a)la parte I se modifica como sigue:

i)se añade la sección siguiente después de la sección «DINAMARCA»:

«ESTONIA

Asignación de capacidad laboral concedida con arreglo a la Ley sobre la asignación de capacidad laboral»;

ii)la sección «FINLANDIA» se sustituye por el texto siguiente:

«FINLANDIA

Pensiones para cónyuges determinadas según las normas transitorias y concedidas antes del 1 de enero de 1994 (Ley de aplicación de las pensiones nacionales, 569/2007)

La cuantía adicional de la pensión destinada a menores cuando se calcula la prestación independiente de conformidad con la Ley nacional de pensiones (Ley nacional de pensiones, 568/2007)»;

b)en la parte II la sección «LITUANIA» se sustituye por el texto siguiente:

«LITUANIA

a)Pensiones por incapacidad laboral de la seguridad social, abonadas en virtud de la Ley de pensiones de la seguridad social

b)Pensiones de viudedad y orfandad de la seguridad social, calculadas sobre la base de la pensión por incapacidad laboral de la persona fallecida con arreglo a la Ley de pensiones de la seguridad social»;

c) en la parte III, el párrafo tercero se sustituye por el texto siguiente:

«Convenio nórdico de seguridad social de 12 de junio de 2012».

8)El anexo X se modifica como sigue:

a) se suprime la sección «REPÚBLICA CHECA»;

b)en la sección «ALEMANIA», la letra b) se sustituye por el texto siguiente:

«b)Bürgergeld, seguro básico para demandantes de empleo de conformidad con el volumen II del Código Social .»;

c)la sección «ESTONIA» se modifica como sigue:

i) se suprime la letra a);

ii)se añade la letra siguiente:

«c)Subsidio de subsistencia para pensionistas que viven solos (Ley de Seguridad Social de 6 de septiembre de 2016).»;

d)la sección «LITUANIA» se sustituye por el texto siguiente:

«LITUANIA

a)Pensiones de asistencia social, invalidez y vejez (Ley de 2005 sobre las pensiones de asistencia social, artículos 5 y 6).

b)Subsidio de compensación (Ley de 2005 sobre las pensiones de asistencia social, artículo 12).

c)Compensación especial de transporte destinada a las personas con discapacidad con problemas de movilidad, concedida antes de 2019 de conformidad con la Ley de compensaciones de transporte.»;

e) en la sección «HUNGRÍA», se suprime la letra c);

f)la sección «AUSTRIA» se sustituye por el texto siguiente:

«AUSTRIA

a)Complemento compensatorio [Ley federal de 9 de septiembre de 1955 sobre Seguridad Social (ASGV), Ley federal de 11 de octubre de 1978 relativa a la seguridad social para personas que trabajan en el comercio (GSVG) y Ley federal de 11 de octubre de 1978 relativa a la seguridad social para los productores agrarios (BSVG)].

b)Subsidio complementario [Ley federal de 18 de noviembre de 1965 sobre los derechos de pensión de los funcionarios federales, de sus supervivientes y de los miembros de sus familias [Pensionsgesetz 1965 (PG 1965)]; Ley federal sobre las prestaciones de pensión de los funcionarios de los ferrocarriles federales austriacos [Bundesbahn-Pensionsgesetz (BB-PG)]; Ley federal, de 9 de julio de 1958, sobre las prestaciones de jubilación y pensión de los empleados de los teatros federales [Bundestheaterpensionsgesetz (BThPG)].»;

g)la sección «POLONIA» se sustituye por el texto siguiente:

«POLONIA

a) Pensión social (Ley de 27 de junio de 2003 sobre pensiones sociales).

b)Prestación parental complementaria (Ley de 31 de enero de 2019 sobre la prestación parental complementaria).

c)Prestación complementaria para las personas sin autonomía (Ley de 31 de julio de 2019 sobre la prestación complementaria para las personas sin autonomía).»;

h)la sección «PORTUGAL» se modifica como sigue:

i)la letra a) se sustituye por el texto siguiente:

«a)Pensión estatal de vejez no contributiva (Decreto Ley n.º 464/80 de 13 de octubre de 1980).»;

ii)se añade la letra siguiente:

«d)El componente básico y el complemento de la prestación social para la inclusión (Decreto-Ley n.º 126-A/2017, de 6 de octubre de 2017, en su versión

modificada).»;

i)se inserta la siguiente sección después de la sección «PORTUGAL»:

«RUMANÍA

Subsidio social para pensionistas (Ordenanza gubernamental con carácter de urgencia n.º 6/2009, que fija la pensión social mínima garantizada, refrendada por la Ley n.º 196/2009).»;

j) se suprime la sección «ESLOVENIA»;

k) en la sección «FINLANDIA», se suprime la letra c);

l)la sección «SUECIA» se sustituye por el texto siguiente:

«SUECIA

a)Complemento de vivienda para los titulares de una pensión (capítulos 99 a 103 del Código de Seguridad Social) (2010:110).

b)Pensión alimenticia para personas de edad avanzada (capítulo 74 del Código de la Seguridad Social) (2010:110).».

m)en la sección «REINO UNIDO», se añaden las letras siguientes:

«f)Componente de movilidad del pago de independencia personal (en la legislación de Gran Bretaña, la parte 4 de la Ley de reforma del bienestar de 2012 y en la legislación de Irlanda del Norte, la parte 5 de la Orden de reforma del bienestar (Irlanda del Norte) 2015 (S.I. 2015/2006 (N.I. 1)).

g)Pago de alimentos para un mejor comienzo [Welfare Foods (Best Start Foods) Regulations 2019 (SSI 2019/193) (Escocia)].

h)Subsidios para un mejor comienzo (subsidio para embarazos y bebés, beca de aprendizaje temprano, beca de edad escolar) [The Early Years Assistance (Best Start Grants) Regulations 2018 (SSI 2018/370) (Escocia)].

i)Subsidio para gastos funerarios [Funeral Expense Assistance Regulations 2019 (SSI 2019/292) (Escocia)].

j)Prestación por hijos de Escocia [The Scottish Child Payment Regulations 2020 (SSI 2020/XX)].

k)Prestación por discapacidad infantil, componente de movilidad [The Disability Assistance for Children and Young People Regulations 2021 (SSI 2021/174) (Escocia)].

l)Prestación por discapacidad para adultos, componente de movilidad [The Social Security (Escocia) Act 2018 ("SS(S)A") y The Disability Assistance for Working Age People (Escocia) Regulations 2022].

m)Subsidio de calefacción de invierno para pensionistas [The Winter Heating Assistance (Pension Age) (Escocia) Amendment Regulations 2025].

n)Pago de combustible para el invierno [The Social Fund Winter Fuel Payment Regulations 2025].».

9)El anexo XI se modifica como sigue:

a)la sección «REPÚBLICA CHECA» se sustituye por el texto siguiente:

«REPÚBLICA CHECA

1.A efectos de la definición de los miembros de la familia con arreglo al artículo 1, letra i), "cónyuge" incluye también a las parejas registradas según se definen en la ley checa n.º 115/2006 Coll., sobre parejas registradas.

2.No obstante lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del presente Reglamento, a efectos de la concesión de la prestación complementaria en relación con los períodos de seguro cumplidos con arreglo a la legislación de la antigua República Federal Checoslovaca, únicamente podrán tenerse en cuenta los períodos de seguro cumplidos con arreglo a la legislación checa para cumplir el requisito de un año, como mínimo, de seguro de pensión checa dentro del período establecido después de la fecha de la disolución de la Federación (artículo 106 *bis*, apartado 1, letra b), de la Ley n.º 155/1995 Coll., sobre el seguro de pensión).»;

b)en la sección «ALEMANIA», el punto 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3.A efectos de la concesión de prestaciones en metálico en virtud del artículo 47.1 del volumen V, del artículo 47.1 del volumen VII y del artículo 24i del volumen V del Código Social a las personas aseguradas que viven en otro Estado miembro, los regímenes alemanes de seguro calculan el pago neto, que se utiliza para evaluar las prestaciones, como si la persona asegurada viviera en Alemania, a menos que esta solicite una evaluación sobre la base del pago neto que percibe efectivamente. A efectos de la concesión de las prestaciones de permiso parental en virtud de la Ley federal relativa al subsidio parental y al permiso parental (BEEG) a las personas que residen en otro Estado miembro, la institución competente alemana en materia de prestaciones de permiso parental calculará la media de los ingresos mensuales percibidos con arreglo a los artículos 2c a 2f de la Ley, que se utiliza para evaluar las prestaciones, como si la persona residiera en Alemania. De este modo, si se aplica el tramo impositivo IV en virtud de la segunda frase del artículo 2e(3) del BEEG porque la persona beneficiaria no ha estado clasificada en ningún otro tramo impositivo alemán durante el período de evaluación, esta podrá pedir que las prestaciones de permiso parental se evalúen sobre la base de sus ingresos netos reales gravados en el Estado miembro de residencia.»;

c)la sección «ESTONIA» se sustituye por el texto siguiente:

«ESTONIA

1.Para calcular las prestaciones parentales, se considerará que los períodos de empleo cumplidos en un Estado miembro distinto de Estonia se basan en el

mismo importe medio de las cotizaciones sociales pagadas durante los períodos de empleo en Estonia con las que se totalizan. Si durante el año de referencia el interesado solo ha trabajado en otros Estados miembros, el cálculo de la prestación se basará en el importe medio de las cotizaciones sociales pagadas en Estonia entre el año de referencia y el permiso de maternidad.

2. A efectos del cálculo del prorrateo del subsidio por capacidad de trabajar, de conformidad con el artículo 52, apartado 1, letra b), del presente Reglamento, los períodos de residencia cumplidos en Estonia se tendrán en cuenta a partir de los 16 años de edad hasta el momento en que ocurrió la contingencia.»;

d) la sección «CHIPRE» se sustituye por el texto siguiente:

«CHIPRE

A efectos de la aplicación de lo dispuesto en los artículos 6, 51 y 60 *bis* del presente Reglamento, para cualquier período iniciado a partir del 6 de octubre de 1980, se determinará una semana de seguro con arreglo a la legislación chipriota mediante la división de la retribución total sujeta a cotización correspondiente al período de que se trate entre el importe semanal de la retribución básica sujeta a cotización aplicable en el ejercicio fiscal pertinente, siempre y cuando el número de semanas así determinadas no exceda del número de semanas naturales del período correspondiente.»;

e) en la sección «MALTA», la letra a) se sustituye por el texto siguiente:

«a) Únicamente a efectos de la aplicación de los artículos 49 y 60 del presente Reglamento, las personas empleadas con arreglo a la Ley de las Fuerzas Armadas maltesas (capítulo 220 de la Legislación maltesa), a la Ley de Policía (capítulo 164 de la Legislación maltesa), a la Ley de Prisiones (capítulo 260 de la legislación maltesa) y a la Ley de Protección Civil (capítulo 411 de la Legislación maltesa) recibirán el trato de funcionarios.»;

f) en la sección «PAÍSES BAJOS», el punto 1 se sustituye por el texto siguiente:

«1. ***Seguro de asistencia sanitaria***

a) Por lo que se refiere al derecho a las prestaciones en especie en virtud de la legislación neerlandesa, tendrán derecho a las prestaciones en especie, a efectos de la aplicación de los capítulos 1 y 2 del título III del presente Reglamento:

i) las personas que estén obligadas a darse de alta en un organismo de seguro de enfermedad, de conformidad con la Ley sobre el seguro de enfermedad (Zorgverzekeringswet), y

ii) siempre que no estén incluidas en el inciso i), las personas residentes en otro Estado miembro y que, conforme al presente Reglamento, tengan derecho a asistencia sanitaria en su país de residencia, a cargo de los Países Bajos.

b) Las personas contempladas en el punto 1, letra a), inciso i), deberán, de conformidad con lo dispuesto en la Ley sobre el seguro de enfermedad

(Zorgverzekeringswet), darse de alta en un organismo de seguro de enfermedad; y las personas contempladas en el punto 1, letra a), inciso ii), deberán inscribirse en el CAK.

c) Las disposiciones de la Ley del seguro de enfermedad (Zorgverzekeringswet) y de la Ley de cuidados de larga duración (Wet langdurige zorg) relativas a la obligación de pagar cotizaciones se aplicarán a las personas a que se refiere la letra a) y a los miembros de sus familias. Con respecto a los miembros de la familia, las cotizaciones se cobrarán a la persona de la que nace el derecho a la asistencia sanitaria.

d) Las personas que tengan derecho a prestaciones en especie en virtud de la legislación de un Estado miembro distinto de los Países Bajos y que residan o permanezcan temporalmente en los Países Bajos tendrán derecho a recibir prestaciones en especie con arreglo a la póliza ofrecida por la institución del lugar de residencia o de estancia a las personas aseguradas en los Países Bajos, teniendo en cuenta el artículo 11, apartados 1, 2 y 3 de la Ley del seguro de enfermedad (Zorgverzekeringswet), así como las prestaciones en especie que se disponen en la Ley de cuidados de larga duración (Wet langdurige zorg).

e) El punto 1, letra f), en su versión en vigor anterior al 1 de noviembre de 2026, seguirá siendo aplicable a las personas que, en esa fecha, percibieran una prestación contemplada en dicha disposición y se hubieran inscrito en el CAK.»;

g) se inserta la siguiente sección después de la sección «AUSTRIA»:

«ESLOVAQUIA

No obstante lo dispuesto en los artículos 5 y 6 del presente Reglamento, a efectos de la concesión de la prestación complementaria en relación con los períodos de seguro cumplidos con arreglo a la legislación de la antigua República Federal Checoslovaca, únicamente podrán tenerse en cuenta los períodos de seguro cumplidos con arreglo a la legislación eslovaca para cumplir el requisito de un año, como mínimo, de seguro de pensión eslovaca dentro del período establecido después de la fecha de la disolución de la Federación (artículo 66 *bis*, apartado 1, letra b), de la Ley n.º 461/2003 Col., sobre Seguridad Social).»;

h) en la sección «FINLANDIA», se suprime el punto 1;

i) la sección «SUECIA» se modifica como sigue:

i) se suprimen los puntos 1 y 2;

ii) el punto 3 se sustituye por el texto siguiente:

«3. Las disposiciones del presente Reglamento sobre totalización de períodos de seguro y períodos de residencia no se aplicarán a las disposiciones transitorias de la legislación sueca sobre el derecho a la pensión mínima garantizada para las personas nacidas en 1937 o antes que hayan residido en Suecia durante un período determinado antes de solicitar una pensión (capítulo 6 de la Ley 2010:111) sobre la aplicación del Código de la Seguridad Social en relación

con los capítulos 53 a 74).»;

iii)el punto 4 se modifica como sigue:

—la parte introductoria se sustituye por el texto siguiente:

«4.A los efectos del cálculo de los ingresos teóricos para la compensación por enfermedad en función de los ingresos y la compensación ocupacional en función de los ingresos de conformidad con el capítulo 34 del Código de la Seguridad Social (2010:110), se aplicarán las disposiciones siguientes:»;

—la letra b) se sustituye por el texto siguiente:

«b)cuando las prestaciones se calculen con arreglo al artículo 46 del presente Reglamento y la persona no esté asegurada en Suecia, el período de referencia se determinará con arreglo al capítulo 34, secciones 3, 10 y 11 de la Ley mencionada, como si el interesado estuviera asegurado en Suecia. Si durante dicho período el interesado no dispone de ingresos que den derecho a pensión en virtud del capítulo 59 del Código de la Seguridad Social (2010:110), se considerará que el período de referencia se inicia a partir del primer momento en que el asegurado percibió ingresos por una actividad remunerada en Suecia.»;

iv)en el punto 5, la letra a) se sustituye por el texto siguiente:

«5.a)Para calcular el capital de pensión teórico a fin de fijar la pensión de supervivencia basada en los ingresos (capítulo 82 del Código de la Seguridad Social) (2010:110), si no se cumple el requisito de la legislación sueca relativo a la adquisición de derechos de pensión durante al menos tres de los cinco años civiles inmediatamente anteriores al fallecimiento de la persona asegurada (período de referencia), se tendrán en cuenta también los períodos de seguro cumplidos en otros Estados miembros, como si se hubieran cumplido en Suecia. Se considerará que los períodos de seguro cumplidos en otros Estados miembros se basan en la base media de cotización sueca. Si el interesado solo ha percibido durante un año en Suecia ingresos computables para la base de cotización, se considerará que cada período de seguro en otro Estado miembro representa el mismo importe.»;

j)en la sección «REINO UNIDO»:

i)Los puntos 1 y 2 se sustituyen por el texto siguiente:

«1.En los casos en los que, en virtud de la legislación del Reino Unido, una persona que haya cumplido la edad de jubilación antes del 6 de abril de 2016 pueda optar al beneficio de una pensión de jubilación cuando:

a)las cotizaciones de su excónyuge o anterior pareja de hecho se computen como si fueran sus propias cotizaciones, o

b)su cónyuge o pareja de hecho o su excónyuge o anterior pareja de hecho cumpla las condiciones de cotización

aplicables entonces, siempre que, en cada caso, el cónyuge o la pareja de hecho o el excónyuge o la anterior pareja de hecho ejerza o haya ejercido una actividad por cuenta ajena o por cuenta propia y haya estado sujeto a la legislación de dos o más Estados miembros, se aplicarán las disposiciones del capítulo 5 del título III del presente Reglamento para determinar su derecho a la pensión en virtud de la legislación del Reino Unido. En este caso, las referencias en el capítulo 5 a "períodos de seguro" se entenderán como referencias a períodos de seguro cubiertos por:

i)un cónyuge, una pareja de hecho, un excónyuge o una anterior pareja de hecho, si la solicitud proviene de:

— una persona casada o una pareja de hecho, o

—una persona cuyo matrimonio o unión civil haya terminado por cualquier motivo que no sea la defunción del cónyuge o de la pareja de hecho, o

ii)un excónyuge o una anterior pareja de hecho, si la solicitud proviene de:

—una viuda, un viudo o una pareja de hecho que inmediatamente antes de la edad de jubilación no tenía derecho a un subsidio de supervivencia con hijos a cargo, o

—una viuda cuyo esposo falleció antes del 9 de abril de 2001, que inmediatamente antes de la edad de jubilación no tenía derecho a un subsidio de madre viuda, a una prestación de supervivencia con hijos a cargo ni a una pensión de viudedad, o que únicamente tenía derecho a una pensión de viudedad relacionada con su edad calculada de conformidad con el artículo 52, apartado 1, letra b), del presente Reglamento; a estos efectos, se entenderá por "pensión de viudedad relacionada con la edad" una pensión de viudedad de cuantía reducida, de conformidad con el artículo 39, apartado 4, de la Ley de 1992 sobre cotizaciones y prestaciones de la seguridad social (*Social Security Contributions and Benefits Act* 1992).

El presente punto no se aplicará a las personas que hayan alcanzado la edad de jubilación el 6 de abril de 2016 o en una fecha posterior.

2.Para la aplicación del artículo 6 del presente Reglamento a las disposiciones que regulan el derecho al subsidio de asistencia, al subsidio para cuidadores, al subsidio para personas con discapacidad y al pago de independencia personal, los períodos de actividad por cuenta ajena, de actividad por cuenta propia o de residencia cumplidos en el territorio de un Estado miembro distinto del Reino Unido se computarán siempre que sea necesario para cumplir los requisitos relativos a los períodos obligatorios de presencia en el Reino Unido antes de la fecha en que se origine el derecho al subsidio de que se trate.»;

ii)en el punto 4, el párrafo primero se sustituye por el texto siguiente:

«4.Cuando se aplique el artículo 46 del presente Reglamento, si el interesado sufre

una incapacidad laboral conducente a la invalidez mientras está sujeta a la legislación de otro Estado miembro, el Reino Unido computará, a los efectos del artículo 30A, apartado 5, de la Ley de 1992 sobre cotizaciones y prestaciones de la seguridad social (*Social Security Contributions and Benefits Act*), la parte 1 de la Ley de reforma del bienestar de 2007 (*Welfare Reform Act)* o las disposiciones correspondientes de Irlanda del Norte, cualquier período durante el cual el interesado haya percibido, por la incapacidad laboral:

a) prestaciones en metálico del seguro de enfermedad o, en lugar de estas, un salario, o

b) prestaciones contempladas en los capítulos 4 y 5 del título III del presente Reglamento concedidas por la invalidez resultante de dicha incapacidad laboral, con arreglo a la legislación del otro Estado miembro, como si se tratase, según el caso, de períodos de prestaciones por incapacidad temporal abonadas con arreglo a las secciones 30A, apartados 1 a 4 de la Ley de 1992 sobre cotizaciones y prestaciones de la seguridad social o al subsidio de empleo y manutención (fase de evaluación) abonado de conformidad con la parte 1 de la Ley de reforma del bienestar de 2007 o a las disposiciones correspondientes de Irlanda del Norte.».

10) Se añaden los anexos siguientes:

«ANEXO XII

PRESTACIONES POR CUIDADOS DE LARGA DURACIÓN CONCEDIDAS COMO EXCEPCIÓN AL ARTÍCULO 33 bis, APARTADO 2

(Artículo 33 bis, apartado 2)

AUSTRIA

Las prestaciones por cuidados de larga duración en efectivo (Ley federal sobre prestaciones por cuidados de larga duración, BGBI. I n.º 110/1993, en su versión modificada) concedidas como resultado de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales se coordinan con arreglo a lo dispuesto en el título III, capítulo 2 (Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

FRANCIA

a) Las prestaciones por asistencia constante (Código de la Seguridad Social, artículo L.355-1) se coordinan con arreglo a lo dispuesto en el título III, capítulo 4 (Prestaciones por invalidez) o capítulo 5 (Prestaciones de vejez), según la prestación a la que esté destinado a complementar el complemento de asistencia.

b) Las prestaciones complementarias por asistencia constante (Código de la Seguridad Social, artículo L.434-2) se coordinan con arreglo a lo dispuesto en el título III, capítulo 2 (Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

ALEMANIA

Las prestaciones por cuidados de larga duración por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales (Libro VII del Código Social alemán, apartado 44) se coordinan con arreglo a lo dispuesto en el título III, capítulo 2 (Prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales).

POLONIA

Los complementos por cuidados (Ley de 17 de diciembre de 1998 sobre prestaciones de vejez e invalidez con cargo al Fondo de la Seguridad Social) se coordinan con arreglo a lo dispuesto en el título III, capítulo 4 (Prestaciones por invalidez) o capítulo 5 (Prestaciones de vejez), según a qué prestación los cuidados están destinados a complementar.

ANEXO XIII

PRESTACIONES FAMILIARES EN METÁLICO DESTINADAS A SUSTITUIR A LOS INGRESOS DURANTE LOS PERÍODOS DE EDUCACIÓN DE LOS HIJOS

(Artículo 68 ter)

Parte I

Prestaciones familiares en metálico destinadas a sustituir a los ingresos durante los períodos de educación de los hijos

(Artículo 68 ter, apartado 1)

AUSTRIA

a) Subsidio a tanto alzado por cuidado de hijos (Ley sobre el subsidio por cuidado de hijos, 2001/103).

b) Subsidio por cuidado de hijos en concepto de sustitución de las rentas del trabajo (Ley sobre el subsidio por cuidado de hijos, 2001/103).

c) Bonificación a la pareja (Ley sobre el subsidio por cuidado de hijos, 2001/103).

BÉLGICA

Derecho a permiso parental en el marco de la interrupción de la actividad profesional (Real Decreto de 29/10/1997 relativo a la introducción de un permiso parental en el marco de la interrupción de la carrera profesional).

BULGARIA

a) Prestación por embarazo y maternidad (Código de la Seguridad Social, promulgado en el diario oficial n.º 110, de 17.12.1999, vigente desde el 1 de enero de 2000), a partir del sexto mes después del nacimiento.

b) Prestación por la adopción de un niño de entre 2 y 5 años (Código de la Seguridad Social, promulgado en el diario oficial n.º 110, de 17.12.1999, vigente desde el 1 de enero de 2000).

c) Prestación por la educación de un niño de corta edad (Código de la Seguridad Social, promulgado en el diario oficial n.º 110, de 17.12.1999, vigente desde el 1 de enero de 2000).

REPÚBLICA CHECA

Subsidio parental (Ley de Asistencia Social del Estado n.º 117/1995 Coll., modificada).

DINAMARCA

a) Reembolso del salario (Ley sobre el régimen de compensación de la maternidad en el sector privado) a partir de la decimoquinta semana después del nacimiento.

b) Prestaciones en metálico de maternidad y paternidad (Ley de consolidación sobre el derecho de permiso y a la percepción de prestaciones en caso de nacimiento de un hijo) a partir de la decimoquinta semana después del nacimiento.

ESTONIA

Prestación parental (Ley de prestaciones familiares de 15 de junio de 2016).

FINLANDIA

Subsidio parental (Ley del seguro de enfermedad, 1224/2004).

FRANCIA

a) El complemento de libre elección de actividad aplicable (niños nacidos o adoptados antes del 1 de enero de 2015) (artículo 60-II de la Ley de financiación de la Seguridad Social para 2004).

b) La prestación compartida por educación de los hijos (PREPARE) (niños nacidos el 1 de enero de 2015 o más tarde) (artículo 8-I, punto 7, de la Ley n.º 2014-873, de 4 de agosto de 2014, para la igualdad entre mujeres y hombres).

ALEMANIA

Subsidio parental (Ley de subsidio parental y permiso parental).

HUNGRÍA

Asignación por cuidado de los hijos (Ley LXXXIII de 1997 sobre los servicios del sistema obligatorio de seguro de enfermedad).

ITALIA

Subsidio por permiso parental (Decreto legislativo de 26 de marzo de 2001, n.º 151).

LETONIA

Prestación parental (Ley sobre el seguro de maternidad y enfermedad de 6/11/1995).

LITUANIA

Prestación por cuidado de los hijos (Ley de la República de Lituania de 21 de diciembre de 2000 sobre el seguro social de enfermedad y maternidad n.º IX-110, modificada).

LUXEMBURGO

Sustitución de los ingresos por permiso parental (Ley de 3 de noviembre de 2016 por la que se reforma el permiso parental).

POLONIA

a) Complemento al subsidio familiar por cuidado de los hijos durante el período de permiso parental (Ley de 28 de noviembre de 2003 sobre prestaciones familiares).

b) Prestación parental (Ley de 28 de noviembre de 2003 sobre prestaciones familiares).

PORTUGAL

a) Prestación parental (Decretos Leyes n.º 89/2009, de 9 de abril de 2009, y n.º 91/2009, de 9 de abril de 2009), a partir de la séptima semana después del nacimiento.

b) Prestación parental ampliada (Decretos Leyes n.º 89/2009, de 9 de abril de 2009, y n.º 91/2009, de 9 de abril de 2009).

c) Prestación por adopción (Decretos Leyes n.º 89/2009, de 9 de abril de 2009, y n.º 91/2009, de 9 de abril de 2009).

RUMANÍA

Indemnización mensual por cuidado de los hijos (Ordenanza gubernamental con carácter de urgencia n.º 111 de 8 de diciembre de 2010, relativa al permiso parental y a la indemnización mensual por cuidado de los hijos, con las modificaciones y añadidos subsiguientes).

ESLOVAQUIA

Subsidio parental (Ley de subsidio parental n.º 571/2009, modificada).

ESLOVENIA

a) Compensación parental (Ley de protección parental y prestaciones familiares, Boletín Oficial n.º 26/14 y 15/90, ZSDP-1).

b) Subsidio parental (Ley de protección parental y prestaciones familiares, Boletín Oficial n.º 26/14 y 15/90, ZSDP-1).

SUECIA

Prestación parental (capítulo 12 del Código de la Seguridad Social (2010:110)).

Parte II

Estados miembros que conceden las prestaciones familiares a las que se refiere el artículo 68 ter en su totalidad

(Artículo 68 ter, apartado 2)

ESTONIA

FINLANDIA

LITUANIA

LUXEMBURGO

SUECIA».

ANEXO II

Modificaciones de los anexos del Reglamento (CE) n.º 987/2009

Los anexos del Reglamento (CE) n.º 987/2009 se modifican como sigue:

1)El anexo 1 se modifica como sigue:

a) se suprime la sección «BÉLGICA-ALEMANIA»;

b)en la sección «BÉLGICA-FRANCIA», la letra f) se sustituye por el texto siguiente:

«f)Canje de Notas de 21 de noviembre de 1994 y de 8 de febrero de 1995 sobre las modalidades de liquidación de créditos recíprocos con arreglo a los artículos 93, 94, 95 y 96 del Reglamento (CEE) n.º 574/72, en su versión modificada por el Canje de Notas de 2 de abril de 2021 y de 21 de noviembre de 2022.»;

c)las secciones «DINAMARCA-FINLANDIA» y «DINAMARCA-SUECIA» se sustituyen, en cada caso, por el texto siguiente:

«Acuerdo administrativo para la aplicación del Convenio nórdico de seguridad social de 12 de junio de 2012.»;

d) se suprime la sección «ALEMANIA-FRANCIA»;

e)en la sección «ALEMANIA-LUXEMBURGO», se suprimen las letras a) y b);

f)la sección «FINLANDIA-SUECIA» se sustituye por el texto siguiente:

«Acuerdo administrativo para la aplicación del Convenio nórdico de seguridad social de 12 de junio de 2012.».

2) Se suprime el anexo 5.

3)Se añade el anexo siguiente:

«ANEXO 6

(Artículo 15, apartado 1 ter)

Sector de la construcción

El sector de la construcción en el sentido del artículo 15 incluye todas las obras de construcción relacionadas con la construcción, la reparación, la conservación, la transformación o la demolición de edificios y, en particular, las obras siguientes:

1. excavación;
2. movimiento de tierras;
3. construcción;
4. montaje y desmontaje de elementos prefabricados;
5. acondicionamiento o equipamiento;
6. transformación;
7. renovación;
8. reparaciones;
9. desmantelamiento;
10. demolición;
11. mantenimiento;
12. conservación, obras de pintura y limpieza;
13. mejoras».

La Comisión ha hecho una declaración sobre control, activación y colocación laboral en relación con el presente Reglamento, que puede consultarse en DO C, C/2026/5549, 27.10.2026, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/5549/oj.

La Comisión ha hecho una declaración sobre trabajadores temporeros en relación con el presente Reglamento, que puede consultarse en DO C, C/2026/5553, 27.10.2026, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/5553/oj.

3. Documento C_202605549
Declaración de la Comisión sobre control, activación y colocación laboral

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/5549/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/5549

27.10.2026

Declaración de la Comisión sobre control, activación y colocación laboral

(C/2026/5549)

Durante las negociaciones sobre la revisión de los Reglamentos (CE) n.º 883/2004 y (CE) n.º 987/2009, varios Estados miembros subrayaron la importancia de las medidas de control, activación o colocación para las personas desempleadas que se desplazan a un Estado miembro distinto del Estado miembro competente en busca de un empleo. Se trata de casos en los que, de conformidad con las condiciones establecidas en los artículos 64 y 65 del Reglamento (CE) n.º 883/2004, una persona en situación de desempleo total se acoge a la posibilidad de conservar las prestaciones por desempleo del Estado miembro competente durante un período de tiempo limitado, mientras busca un empleo en otro Estado miembro. Durante ese período, la persona en cuestión debe registrarse como demandante de empleo en los servicios de empleo del otro Estado miembro, someterse al procedimiento de control organizado en este y cumplir los requisitos que establezca la legislación de dicho Estado miembro, como si recibiera prestaciones por desempleo de este último.

A lo largo de dicho período, la institución del Estado miembro receptor debe facilitar mensualmente al Estado miembro competente información pertinente sobre el seguimiento de la situación de la persona desempleada, en particular si esta sigue registrada en los servicios de empleo y cumple los procedimientos de activación o colocación que apliquen dichos servicios.

La Comisión reconoce la importancia de que las personas que exportan sus prestaciones por desempleo se sometan plenamente a todas las medidas de control, activación o colocación vigentes en el Estado miembro receptor, en las mismas condiciones que las personas desempleadas que perciben prestaciones de dicho Estado miembro. La Comisión reconoce también la importancia de la cooperación mutua para contribuir a la supervisión y el control de las personas desempleadas por lo que respecta al cumplimiento de los procedimientos y las medidas en el otro Estado miembro, a fin de aumentar sus posibilidades de reinserción en el mercado laboral, y la necesidad de seguir mejorando la supervisión y el control mediante el intercambio automático y estructural de datos sobre, como mínimo, la reanudación del trabajo y la percepción de otros ingresos o prestaciones. Para alcanzar ese objetivo, la Comisión fomentará la cooperación mutua, ayudará a los Estados miembros en la aplicación de las disposiciones sobre el intercambio entre instituciones, en caso necesario dentro del marco jurídico revisado, y supervisará estrechamente dicha aplicación con los Estados miembros.

En el contexto del trabajo de preparación del paquete sobre movilidad laboral justa, la Comisión estudiará cómo modernizar y simplificar aún más las normas de coordinación de la seguridad social. Entre otras cosas, presentará una propuesta de soluciones para reforzar la cooperación y el intercambio de datos sobre medidas de control, activación o colocación entre los Estados

miembros en el marco de la obligación de información de los Estados miembros receptores. Se podría incluir también el intercambio de datos en caso de reanudación del trabajo o percepción de otros ingresos u otras prestaciones. En líneas generales, se buscaría reforzar la responsabilidad y garantizar que las personas que exporten sus prestaciones se sometan plenamente a las medidas de control, activación o colocación en el Estado miembro receptor, como si percibieran prestaciones por desempleo de dicho Estado miembro. De esta manera, no solo aumentaría la probabilidad de integración de estas personas desempleadas en el mercado laboral, sino que se reforzaría la confianza mutua entre los Estados miembros en el marco del sistema de coordinación. A corto plazo, la Comisión empezará ya a explorar, con arreglo al marco jurídico revisado, posibles mejoras del intercambio de información digitalizado y normalizado entre los Estados miembros en lo que respecta al control y el seguimiento de las actividades de las personas desempleadas que exportan sus prestaciones. A tal fin, propondrá mejoras en los intercambios de datos entre las instituciones en el marco del sistema de intercambio electrónico de información sobre seguridad social (EESSI) mediante el proceso habitual de gestión de cambios. La Comisión propondrá que los campos de datos normalizados que confirmen la búsqueda activa de empleo y la reanudación del trabajo por parte de la persona estén plenamente operativos en la fecha de aplicación de las disposiciones correspondientes.

4. Documento C_202605553
Declaración de la Comisión sobre trabajadores de temporada

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/5553/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/5553

27.10.2026

Declaración de la Comisión sobre trabajadores de temporada

(C/2026/5553)

En la Comunicación de la Comisión «Directrices relativas a los trabajadores de temporada en la UE en el contexto de la pandemia de COVID-19», de 17 de julio de 2020, en las Conclusiones del Consejo sobre la mejora de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores temporeros y otros trabajadores móviles, aprobadas el 9 de octubre de 2020, y en la Resolución del Parlamento Europeo, de 19 de junio de 2020, sobre la protección europea de los trabajadores transfronterizos y temporeros en el contexto de la crisis de

la COVID-19, entre otras iniciativas, se reconoce que los trabajadores de temporada son a menudo más vulnerables a unas condiciones de vida y de trabajo precarias que otros trabajadores móviles. El Reglamento (CE) n.º 883/2004, sobre la coordinación de los sistemas de seguridad social, y el Reglamento (CE) n.º 987/2009, sobre las normas de aplicación del primero, contribuyen también a facilitar el ejercicio de los derechos de seguridad social de los trabajadores de temporada móviles, y se aplican sin perjuicio de posibles regímenes nacionales específicos de ayuda a la renta para trabajadores de temporada. No obstante, es importante aumentar el esfuerzo en otros ámbitos de actuación por lo que respecta a las condiciones de vida y de trabajo, incluidas las relativas a la salud y la seguridad en el trabajo, unos salarios mínimos adecuados, la igualdad de trato y el acceso a la protección social. Para contribuir adecuadamente a la protección de los derechos de seguridad social de los trabajadores de temporada, es especialmente importante proporcionarles información pertinente, en un lenguaje claro y comprensible, sobre sus derechos y obligaciones en virtud de estos Reglamentos.

5. Documento L_202602453

Decisión (UE) 2026/2453 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de octubre de 2026, relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de España (EGF/2026/002 ES/Galicia automotive ancillary)

ELI: http://data.europa.eu/eli/dec/2026/2453/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2026/2453

29.10.2026

DECISIÓN (UE) 2026/2453 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

de 7 de octubre de 2026

relativa a la movilización del Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos en respuesta a una solicitud de España (EGF/2026/002 ES/Galicia automotive ancillary)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea,

Visto el Reglamento (UE) 2021/691 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 28 de abril de 2021, relativo al Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) y por el que se deroga el Reglamento (UE) n.º 1309/2013 [1], y en particular su artículo 15, apartado 1, párrafo primero,

Visto el Acuerdo Interinstitucional, de 16 de diciembre de 2020, entre el Parlamento Europeo, el Consejo de la Unión Europea y la Comisión Europea sobre disciplina presupuestaria, cooperación en materia presupuestaria y buena gestión financiera, así como sobre nuevos recursos propios, en particular una hoja de ruta para la introducción de nuevos recursos propios [2], y en particular su apartado 9,

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Considerando lo siguiente:

(1) El Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos (FEAG) tiene por objeto dar muestra de solidaridad y promover el empleo digno y sostenible en la Unión apoyando a los trabajadores despedidos y a los trabajadores por cuenta propia que hayan cesado en su actividad en caso de reestructuraciones importantes y ayudándolos a recuperar un empleo digno y sostenible lo antes posible.

(2) El FEAG no puede rebasar un importe anual máximo de 30 millones EUR (a precios de 2018), conforme a lo establecido en el artículo 8 del Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo [3], modificado por el Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo [4], y en el artículo 16 del Reglamento (UE) 2021/691.

(3) El 7 de abril de 2026, España presentó una solicitud para movilizar el FEAG, de conformidad con el artículo 8, apartado 1, del Reglamento (UE) 2021/691, en relación con el despido de trabajadores en los sectores económicos clasificados en la división 25 (Fabricación de productos metálicos, excepto maquinaria y equipo), división 27 (Fabricación de material y equipo eléctrico), división 28 (Fabricación de maquinaria y equipo), división 29 (Fabricación de vehículos de motor, remolques y semirremolque) y división 74 (Otras actividades profesionales, científicas y técnicas), de la nomenclatura estadística de actividades económicas de la Unión Europea (NACE) [5] Revisión 2, en la región de nivel 2 de la nomenclatura común de unidades territoriales estadísticas (NUTS) [6], de Galicia (ES11), en España. La solicitud se completó con información adicional aportada de conformidad con el artículo 8, apartado 5, del Reglamento (UE) 2021/691. Se considera que la solicitud cumple las condiciones para que se conceda una contribución financiera del FEAG con arreglo a lo establecido en el artículo 13 del Reglamento (UE) 2021/691, sobre la base de la evaluación realizada por la Comisión en la propuesta de Decisión de

movilización del Parlamento Europeo y del Consejo [7].

(4)Procede, por tanto, movilizar el FEAG para asignar una contribución financiera por un importe de 2 725 100 EUR en respuesta a la solicitud presentada por España.

(5)Con el fin de reducir al mínimo el tiempo necesario para movilizar el FEAG, la presente Decisión debe aplicarse a partir de la fecha de su adopción.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DECISIÓN:

Artículo 1

En el marco del presupuesto general de la Unión para el ejercicio financiero 2026, se movilizará el Fondo Europeo de Adaptación a la Globalización para Trabajadores Despedidos con el fin de proporcionar la cantidad de 2 725 100 EUR en créditos de compromiso y de pago.

Artículo 2

La presente Decisión entrará en vigor el día de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea*. Será aplicable a partir del 7 de octubre de 2026.

Hecho en Estrasburgo, el 7 de octubre de 2026.

Por el Parlamento Europeo

La Presidenta

R. METSOLA

Por el Consejo

El Presidente

T. BYRNE

---

[1] DO L 153 de 3.5.2021, p. 48, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/691/oj.

[2] DO L 433 I de 22.12.2020, p. 28, ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2020/1222/oj.

[3] Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093 del Consejo, de 17 de diciembre de 2020, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 (DO L 433 I de 22.12.2020, p. 11, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2020/2093/oj).

[4] Reglamento (UE, Euratom) 2024/765 del Consejo, de 29 de febrero de 2024, por el que se modifica el Reglamento (UE, Euratom) 2020/2093, por el que se establece el marco financiero plurianual para el período 2021-2027 (DO L, 2024/765, 29.2.2024, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2024/765/oj).

[5] Reglamento (CE) n.º 1893/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de diciembre de 2006, por el que se establece la nomenclatura estadística de actividades económicas NACE Revisión 2 y por el que se modifica el Reglamento (CEE) n.º 3037/90 del Consejo y determinados Reglamentos de la CE sobre aspectos estadísticos específicos (DO L 393 de 30.12.2006, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1893/oj).

(6) Reglamento Delegado 2019/1755 de la Comisión, de 8 de agosto de 2019, que modifica los anexos del Reglamento (CE) n.º 1059/2003 del Parlamento Europeo y del Consejo, por el que se establece una nomenclatura común de unidades territoriales estadísticas (NUTS) (DO L 270 de 24.10.2019, p. 1, ELI: http://data.europa.eu/eli/reg_del/2019/1755/oj).

(7) COM(2026) 0170.

6. Documento L_202602450
Directiva (UE) 2026/2450 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 21 de octubre de 2026, por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos (Texto pertinente a efectos del EEE)

ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2026/2450/oj

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie L

2026/2450 30.10.2026

DIRECTIVA (UE) 2026/2450 DEL PARLAMENTO EUROPEO Y DEL CONSEJO

del 21 de octubre de 2026

por la que se modifica la Directiva 2004/37/CE relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos

(Texto pertinente a efectos del EEE)

EL PARLAMENTO EUROPEO Y EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA,

Visto el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea, y en particular su artículo 153, apartado 2, letra b), en relación con su apartado 1, letra a),

Vista la propuesta de la Comisión Europea,

Previa transmisión del proyecto de acto legislativo a los Parlamentos nacionales,

Visto el dictamen del Comité Económico y Social Europeo (1) ,

Previa consulta al Comité de las Regiones,

De conformidad con el procedimiento legislativo ordinario [2],

Considerando lo siguiente:

(1) Para mejorar la protección de los trabajadores frente a los riesgos derivados de la exposición a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos en el lugar de trabajo y garantizar el mismo nivel mínimo de protección en toda la Unión, es necesario actualizar periódicamente la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo [3]. Los valores límite de exposición profesional deben establecerse o revisarse a la luz de la información disponible, entre ella pruebas científicas y datos técnicos actualizados, y deben basarse en una evaluación exhaustiva de las repercusiones socioeconómicas y los factores de viabilidad. Dicha información debe incluir, en su caso, los dictámenes del Comité de Evaluación del Riesgo (CER) de la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas (ECHA), creado por el Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo [4], y los dictámenes del Comité Consultivo para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (CCSST), establecidos por la Decisión del Consejo de 22 de julio de 2003 [5]. Dichos dictámenes proporcionan las pruebas científicas necesarias para fundamentar cualquier propuesta de la Comisión de modificación de la Directiva 2004/37/CE. Además, se basan en la experiencia práctica y en las realidades de los lugares de trabajo en toda la Unión y reflejan un amplio consenso. Los dictamenes del CCSST, que son el resultado de un consenso tripartito, revisten especial importancia en dicho contexto y deben tenerse en cuenta. De conformidad con el Acuerdo interinstitucional, de 13 de abril de 2016, sobre la mejora de la legislación [6], la Comisión debe velar por que sus propuestas se basen en pruebas sólidas y en una participación exhaustiva de las partes interesadas, y debe evaluar sistemáticamente los efectos económicos, sociales y medioambientales de sus propuestas. De conformidad con el Tratado de la Unión Europea (TUE) y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), sus propuestas deben respetar los principios de subsidiariedad y proporcionalidad.

(2) La Directiva 2004/37/CE regula las sustancias o mezclas que cumplen los criterios para su clasificación como carcinógenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción de categoría 1A o 1B según se establece en el anexo I del Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo [7], así como las sustancias, mezclas o procedimientos contemplados en el anexo I de dicha Directiva. Deben aportar pruebas científicas sólidas para cualquier nueva inclusión en la lista de sustancias, mezclas y procedimientos a que se refiere el anexo I de la Directiva 2004/37/CE a fin de demostrar que dichas sustancias, mezclas y procedimientos entran en el ámbito de aplicación de dicha Directiva, sobre la base de fuentes científicas válidas disponibles, como la ECHA, el Centro Internacional de Investigaciones sobre el Cáncer (CIIC) y los organismos nacionales, prestando especial atención a la bibliografía publicada y sometida a una revisión. interpares sobre tales sustancias, mezclas y procedimientos. Con el objetivo de garantizar el máximo nivel de protección de los trabajadores, la Comisión debe poner un mayor

empeño en concretar las sustancias prioritarias para establecer valores límite con arreglo a dicha Directiva sobre la base de la información más adecuada de que se disponga, como los datos científicos y técnicos, haciendo el mejor uso posible de los recursos presupuestarios y administrativos actuales y futuros y teniendo en cuenta las necesidades científicas y administrativas.

(3)Las sustancias, mezclas y procedimientos mencionados en el anexo I de la Directiva 2004/37/CE, así como las sustancias y mezclas liberadas por dichos procedimientos, varían en cuanto a si tienen efectos carcinógenos, mutagenos o reprotóxicos. Por lo tanto, procede aclarar las definiciones de «agente carcinógeno», «agente mutágeno» y «agente reprotóxico» previstas en dicha Directiva para garantizar que cada una de esas definiciones incluyan las sustancias, mezclas y procedimientos pertinentes. Asimismo, conviene armonizar la definición de «agente reprotóxico» con las de «agente carcinógeno» y «agente mutageno».

(4)En el caso de los agentes mutagenos y la mayoría de los agentes carcinógenos, no es científicamente posible determinar niveles por debajo de los cuales la exposición no provoca efectos adversos para la salud. Aunque establecer unos valores de exposición en el lugar de trabajo para los agentes carcinógenos y mutágenos en la Directiva 2004/37/CE contribuye a una reducción significativa de los riesgos derivados de este tipo de exposición, a través del enfoque de consecución gradual de los objetivos adoptados en dicha Directiva, no elimina por completo los riesgos para la salud y la seguridad de los trabajadores, derivados de la exposición a dichos agentes en el trabajo (riesgos residuales). Por lo tanto, es fundamental que la existencia de tales riesgos residuales se comunique a los trabajadores de manera clara y transparente durante la formación laboral prevista en dicha Directiva. En su dictamen titulado «Comunicación sobre los riesgos residuales asociados a los valores límite de exposición profesional vinculantes para los agentes carcinógenos» de 10 de diciembre de 2025, el CCSST adoptó por consenso una lista de riesgos residuales asociados a los valores límite de exposición profesional vinculantes actuales para los agentes carcinógenos con arreglo a la Directiva 2004/37/CE ya la Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del Consejo ([8]) .

(5)Es posible que determinados trabajadores estén más expuestos o sean más vulnerables a diferentes tipos de sustancias debido a su género. Esto debe seguir teniéndose en cuenta en la investigación sobre salud y seguridad en el trabajo, en los estudios científicos y en los dictámenes del CER y del CCSST, teniendo a la vez en cuenta el objetivo de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral.

(6)Algunas de las sustancias reguladas por la Directiva 2004/37/CE se utilizan en sectores de importancia estratégica para la Unión. Aunque impulsar la transición industrial, estimular la economía circular y mantener y potenciar la autonomía estratégica internacional en lo que respeta a las materias primas son prioridades de la Unión, es esencial velar por que los trabajadores gocen de un nivel elevado y comparable de protección frente a los riesgos para la salud relacionados con la exposición profesional. El principio 10 del pilar europeo de derechos sociales ([9]) también reconoce el derecho de los trabajadores a un elevado nivel de protección de

la salud y la seguridad en el trabajo, que incluye la protección contra la exposición a agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos en el lugar de trabajo. A este respecto, el proceso de fijación de los límites de valores de exposición profesional no solo tiene en cuenta los aspectos científicos y sanitarios, sino también los socioeconómicos, lo que en algunos casos justifica el establecimiento de períodos de transición.

(7)El CIIC clasificó los humos de soldadura como «carcinógenos para los seres humanos» (grupo 1 de la clasificación del CIIC). Según el informe del estudio exploratorio de la ECHA para la evaluación de los *valores límite para los humos de soldadura y procedentes de otros procesos que generan humos de forma similar en el lugar de trabajo,* en lo sucesivo, «informe del estudio exploratorio de la ECHA»), los humos de soldadura y procedentes de otros procesos que generan humos de forma similar son complejos y pueden incluir agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos, como compuestos de cromo (VI), compuestos de níquel, cadmio y sus compuestos inorgánicos. El CCSS, tras haber tenido en cuenta los últimos datos científicos disponibles, incluido el informe del estudio exploratorio de la ECHA en lo relativo al impacto en la salud y la seguridad de los trabajadores, recomendó incluir en el anexo I de la Directiva 2004/37/CE únicamente los trabajos que impliquen exposición a humos de soldadura. La complejidad y heterogeneidad de los humos de soldadura, junto con la ausencia de una clasificación armonizada en el Reglamento (CE) n. º 1272/2008, contribuyendo a una falta de claridad en cuanto al alcance de su posible peligrosidad para los trabajadores y, por tanto, a una falta de adecuadas de gestión de riesgos en el lugar de trabajo. Abordar esta falta de clasificación de los humos de soldadura a nivel de la Unión garantizaría una mayor claridad jurídica en cuanto a la aplicación de la Directiva 2004/37/CE. Por lo tanto, en consonancia con el dictamen del CCSST, procede incluir en el anexo I de la Directiva 2004/37/CE los trabajos que supongan exposición a humos procedentes de procesos de soldadura que contengan sustancias o mezclas que cumplan los criterios para su clasificación como carcinógenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción de categoría 1A o 1B establecidos en el anexo I del Reglamento (CE) n. oh 1272/2008. Dicho dictamen del CCSST incluía también una recomendación de elaborar directrices sobre los humos de soldadura. Además de las directrices existentes, como las orientaciones para los inspectores nacionales de trabajo sobre cómo combatir los riesgos derivados del humo de soldadura, elaboradas en 2018 por el Comité de Altos Responsables de la Inspección de Trabajo, elaborar nuevas directrices de la Unión, de conformidad con el Marco estratégico de la UE en materia de salud y seguridad en el trabajo, sobre la base de las últimas pruebas científicas puede servir para asesorar a inspectores de trabajo y empresas, especialmente las pequeñas y medianas empresas (pymes), incluidas las microempresas, sobre el cumplimiento de la correspondiente entrada del anexo I de la Directiva 2004/37/CE relativa a los humos de soldadura. Tales directrices pueden servir para promover, entre otros aspectos, un nivel mínimo común y elevado de protección en los Estados miembros para todos los trabajadores expuestos a los humos de soldadura.

(8)El metal de cobalto y varios compuestos de cobalto cumplen los criterios para su

clasificación como carcinógenos y tóxicos para la reproducción de categoría 1B de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, por lo que deben considerarse agentes carcinógenos o agentes reprotóxicos tal como se definen en la Directiva 2004/37/CE. Los trabajadores suelen estar expuestos a una mezcla de compuestos de cobalto, por lo que los valores límite de exposición profesional deben aplicarse a todos los compuestos inorgánicos de cobalto. En consecuencia, procede establecer, sobre la base de la información de que se dispone, como los datos científicos y técnicos, un valor límite para el cobalto y los compuestos inorgánicos de cobalto en la Directiva 2004/37/CE.

(9) El CCSST concluyó, sobre la base de un dictamen del CER, que la exposición al cobalto y los compuestos inorgánicos del cobalto en el lugar de trabajo puede causar también sensibilización de la piel y del aparato respiratorio. Por consiguiente, proceda a establecer valores límite para las fracciones inhalables y respirables del cobalto y de los compuestos inorgánicos del cobalto en el ámbito de aplicación de la Directiva 2004/37/CE, y asignarles una observación «sensibilización cutánea y respiratoria».

(10) En el caso del cobalto y de los compuestos inorgánicos del cobalto, es previsible que sea difícil cumplir a corto plazo con un valor límite de 0,01 mg/m ^{3} para la fracción inhalable y de 0,0025 mg/m ^{3} para la fracción respirable. Por lo tanto, proceda introducir un período de transición de seis años a partir de la fecha de entrada en vigor de la presente Directiva, durante el cual han de aplicarse los valores límite de 0,02 mg/m ^{3} (fracción inhalable) y 0,0042 mg/m ^{3} (fracción respirable).

(11) El cobalto se utiliza en varios sectores, como el de las pilas y baterías, que son de importancia estratégica para alcanzar los objetivos establecidos en el Pacto Verde Europeo y en el Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo ([10]) . Es un metal peligroso que entraña graves riesgos para la salud de los trabajadores, como problemas respiratorios, daños cardíacos, tiroideos, hepáticos o renales y, potencialmente, cáncer, y es previsible que su uso aumente aproximadamente un 330 % de aquí a 2050 como consecuencia de la transición ecológica, por lo que es especialmente importante garantizar un elevado nivel de protección de la salud y la seguridad de los trabajadores. Por lo tanto, los valores límite de exposición profesional para el cobalto y los compuestos inorgánicos del cobalto son necesarios para ayudar a prevenir los efectos a largo plazo en la salud y el bienestar de los trabajadores y para contribuir al atractivo, la competitividad y, la sostenibilidad a largo plazo de la industria del cobalto en la Unión y, al mismo tiempo, evitar la reubicación de las empresas de procesamiento de cobalto en terceros países con normas de seguridad y salud en el trabajo menos estrictos.

(12) Determinados sectores en los que los trabajadores están expuestos a sustancias como el cobalto y los hidrocarburos aromáticos policíclicos (HAP) pueden tener dificultades para cumplir los valores de exposición profesional. En aquellos sectores en los que la exposición no puede evitarse ni reducirse adecuadamente por otros medios de conformidad con el artículo 5 de la Directiva 2004/37/CE, se debe

disponer de equipos de protección respiratoria, que los trabajadores deben utilizar correctamente con arreglo a la evaluación de riesgos prevista en el artículo 3, apartado 2, de dicha Directiva, con el fin de garantizar que estén debidamente protegidos. Es necesario que todos los Estados miembros apliquen las normas de conformidad con la jerarquía de las medidas de control establecidas en el artículo 5 de dicha Directiva, para eliminar o minimizar la exposición de los trabajadores de manera uniforme y garantizar así la igualdad de condiciones en todos los Estados miembros.

(13) Con el fin de evitar o reducir la exposición a agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos, la Directiva 2004/37/CE establece una jerarquía de técnicas y organizativas. En este contexto, los equipos de protección individual (EPI), en particular, los equipos de protección respiratoria individual, deben utilizarse solo como último recurso. Debe velarse por que los EPI se seleccionen y utilicen con arreglo a la Directiva 89/656/CEE del Consejo ([11]) , incluido el requisito de que todos los EPI se adecuen al portador, tras los ajustes necesarios, y cumplan las disposiciones del Derecho de la Unión pertinentes en materia de diseño y fabricación con respecto a la seguridad y la salud, en particular, las del Reglamento (UE) 2016/425 del Parlamento Europeo y del Consejo ([12]) . Asimismo, es necesario velar para que los EPI se mantengan en buen estado de funcionamiento y en un estado higiénico satisfactorio por medio del mantenimiento, los arreglos y las sustituciones necesarias.

(14) Algunas mezclas de HAP, en particular, las que contienen benzo[a]pireno, cumplen los criterios para su clasificación como carcinógenas, mutagenas o tóxicas para la reproducción de categoría 1A o 1B de conformidad con el Reglamento (CE) n. º 1272/2008, por lo que entra dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/37/CE. El CER ha determinado la posibilidad de una absorción significativa a través de la piel de esas mezclas y el CCSST ha coincidido acerca de la importancia de introducir un valor límite de exposición profesional para todas las mezclas de HAP incluidas en el ámbito de aplicación de la Directiva 2004/37/CE, medido en benzo[a]pireno, así como de mantener una observación «piel» ya incluida en el anexo III de dicha Directiva.

(15) En el caso de las mezclas de HAP, es previsible que algunos sectores tengan dificultades para cumplir a corto plazo con un valor límite de 0,00007 mg/m ^{3} , medido en benzo[a]pireno. Por lo tanto, proceda introducir un período de transición de siete años a partir de la entrada en vigor de la presente Directiva, durante el cual debe aplicarse el valor límite de 0,00014 mg/m ^{3} , medido en benzo[a]pireno. Dicho período de transición debe limitarse a los siguientes sectores: a) fundiciones de acero y hierro, entre las que se incluyen a los fabricantes de ferroaleaciones; b) fabricantes de aluminio; c) fabricantes de carbono y grafito; d) coquerías; e) destilación de alquitrán de hulla; f) fabricantes de productos refractarios; g) soldadura de vías de ferrocarril; h) otros procesos metalúrgicos no férreos, e i) fundición de metales.

(16) Los datos científicos y técnicos, incluidos los dictámenes del CER y del CCSST,

indican que el isopreno cumple los criterios para su clasificación como carcinógeno de categoría 1B de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, por lo que es un agente carcinógeno tal como se define en la Directiva 2004/37/CE. Por lo tanto, en consonancia con el resultado del proceso tripartito, procede establecer un valor límite de exposición profesional de larga duración de 8,5 mg/m ^{3} (3 ppm), con el fin de evitar posibles riesgos para la salud de los trabajadores y garantizar la igualdad de condiciones en todos los Estados miembros.

(17) El 1,4-dioxano cumple los criterios para su clasificación como carcinógeno de categoría 1B de conformidad con el Reglamento (CE) n.º 1272/2008, por lo que es un agente carcinógeno tal como se define en la Directiva 2004/37/CE. En consecuencia, sobre la base de la información de que se dispone, incluidos los datos científicos y técnicos, como los dictámenes del CER y del CCSST, procede establecer un valor límite de exposición profesional de corta y larga duración de 7,3 mg/m ^{3} (2 ppm) y 73 mg/m ^{3} (20 ppm), respectivamente, complementado con una observación «piel», así como un valor biológico de 45 mg de HEAA en la orina / g de creatinina, medido al final de la exposición o del turno de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.

(18) La Directiva (UE) 2022/431 del Parlamento Europeo y del Consejo ([13]) amplió el ámbito de aplicación de la Directiva 2004/37/CE para incluir los agentes reprotóxicos, incluidos el mercurio y los compuestos inorgánicos divalentes del mercurio, que se añadieron al anexo III de la Directiva 2004/37/CE. Dado que no todos los compuestos inorgánicos divalentes del mercurio pueden clasificarse como agentes reprotóxicos, se debe aclarar que el valor límite se aplica solo al mercurio y los compuestos inorgánicos divalentes del mercurio que entran dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/37/CE.

(19) Los medicamentos peligrosos, en la medida en que contengan agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos, entran dentro del ámbito de aplicación de la Directiva 2004/37/CE, como se reconoce en las definiciones de trabajo y los ejemplos establecidos en las orientaciones de la Comisión, de 28 de abril de 2023, para la gestión segura de los medicamentos peligrosos en el *trabajo* . Para facilitar la identificación de dichos agentes, la Comisión publicó el 20 de febrero de 2025 una Comunicación titulada «Lista indicativa de medicamentos peligrosos de conformidad con el artículo 18 bis de la Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos», que posibilita la aplicación coherente de la Directiva 2004/37/CE para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores expuestos.

(20) La Comisión ha realizado una consulta en dos fases con los interlocutores sociales de conformidad con el artículo 154 del TFUE. También ha consultado al CCSST. El CCSST ha adoptado dictámenes para todas las sustancias sujetas a la presente Directiva y ha recomendado uno o varios valores límite vinculantes para cada una de ellas, así como observaciones y valores transitorios para algunas de ellas, cuando

procedía. Los valores transitorios permiten a los empresarios realizar las inversiones necesarias en medidas adicionales de gestión de riesgos y desarrollar medios técnicos para garantizar el cumplimiento. A este respecto, los programas de la Unión que existen actualmente, como Horizonte Europa, podrían ayudar a desarrollar soluciones innovadoras para proteger la salud de los trabajadores.

(21)Reviste especial importancia que la Comisión lleve a cabo las consultas oportunas durante la fase preparatoria, en particular con expertos, y que esas consultas se realicen de conformidad con los principios establecidos en el Acuerdo interinstitucional de 13 de abril de 2016 sobre la mejora de la legislación. Al establecer o revisar los valores límite, la Comisión debe consultar al CER y al CCSST para garantizar que dichos valores estén basados en datos contrastados, y que dichos valores sean proporcionados y cuantificables.

(22)Es esencial utilizar el procedimiento legislativo ordinario para establecer límites de valores vinculantes en virtud de la Directiva 2004/37/CE porque la modificación de dicha Directiva no es una cuestión que deba examinarse únicamente desde el punto de vista técnico, sino que también requiere una evaluación política.

(23)Determinados trabajadores, en particular, los bomberos y otros miembros del personal de los servicios de emergencia, corren el riesgo de estar expuestos a una serie de peligros derivados de los incendios y de otros sucesos en el transcurso de su trabajo, incluidos agentes carcinógenos, mutagenos y reprotóxicos. Por consiguiente, es importante que los trabajadores de los bomberos y otros miembros del personal de los servicios de emergencia evalúen y reduzcan el riesgo de exposición a agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos, de conformidad con la Directiva 2004/37/CE, con miras a reforzar su protección frente a, por ejemplo, los HAP y reducir así el riesgo de enfermedades profesionales. Ya se han elaborado orientaciones sobre los riesgos derivados de la exposición al amianto, incluidas orientaciones sectoriales específicas para los bomberos y otros miembros del personal de los servicios de emergencia. En vista de los riesgos específicos y elevados propios de los servicios de emergencia, es importante que la Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo (EU-OSHA), en cooperación con los interlocutores sociales y las autoridades nacionales pertinentes, considere la posibilidad de desarrollar una herramienta interactiva de análisis de riesgo en línea (OiRA) específica adaptada a las necesidades de dichos servicios.

(24)En el lugar de trabajo, los trabajadores se exponen a menudo a un cóctel de sustancias peligrosas, lo que puede aumentar los riesgos y provocar efectos adversos para la salud. En caso de exposición a una combinación de sustancias que actúen del mismo modo o en el mismo órgano, tejido o célula diana, puede ser necesario adaptar la aplicación de los valores límite de exposición profesional establecidos con arreglo a la Directiva 2004/37/CE con el fin de que se tengan en cuenta los efectos combinados de dichas sustancias. Esto es pertinente, entre otras cosas, para los bomberos y otros miembros del personal de los servicios de emergencia. Al preparar las directrices de la Unión sobre los efectos de la exposición a una combinación de sustancias, la Comisión debe tener en cuenta las

particularidades pertinentes de dichos servicios. Dichas directrices deben publicarse en el sitio web de la EU-OSHA y ser divulgadas en todos los Estados miembros por las autoridades competentes pertinentes.

(25)Es necesario que los trabajadores reciban formación que sea suficiente, adecuada y se base en toda la información disponible cuando estén o puedan estar expuestos a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos, incluidos los contenidos en determinados medicamentos peligrosos. La formación que el empresario debe proporcionar de conformidad con la Directiva 2004/37/CE debe adaptarse para tener en cuenta la aparición de nuevos riesgos o de cambios en los existentes, en particular cuando los trabajadores estén expuestos a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos nuevos, o a una serie de diferentes agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos, incluidos los contenidos en medicamentos peligrosos, o en caso de que se produzcan cambios en las circunstancias relacionadas con el trabajo. Dicha formación debe repetirse periódicamente de ser necesario.

(26)Los datos a escala de la Unión sobre problemas de salud relacionados con el trabajo debidos a la exposición al cobalto ya los compuestos inorgánicos del cobalto, los HAP, el isopreno y el 1,4-dioxano suelen no estar disponibles, ser poco confiables o insuficientes. Por lo tanto, podría ser conveniente que la Comisión estudie la posibilidad de elaborar para la recolección de datos por parte de los Estados miembros con el fin de mejorar los informes y los registros de exposiciones.

(27)Para alcanzar un elevado nivel de protección de los trabajadores frente a los riesgos relacionados con los agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos, es necesario que los Estados miembros mantengan la misma protección para todos los trabajadores y allanen el camino para que las pymes, incluidas las microempresas, cumplan las obligaciones derivadas de la Directiva 2004/37/CE. Las pymes, incluidas las microempresas, que constituyen la gran mayoría de las empresas de la Unión, disponen de recursos financieros, técnicos y humanos limitados. Es importante que las pymes, incluidas las microempresas, tengan la capacidad de cumplir dicha Directiva, no se vean afectadas de manera desproporcionada, en particular, por los requisitos administrativos, y puedan avanzar hacia la eliminación de los riesgos relacionados con la exposición a agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos en el lugar de trabajo, lo que beneficiaría a todos los trabajadores.

(28)El 29 de mayo de 2024, el CCSST adoptó un dictamen sobre sustancias químicas prioritarias para los valores límite de exposición profesional nuevos o revisados con arreglo a la legislación de la Unión en materia de salud y seguridad en el trabajo, en el que se establece una lista de sustancias prioritarias que debe utilizarse para elaborar una propuesta de valor límite de la Unión con arreglo a la Directiva 2004/37/CE. Concretamente, la lista incluye cinco sustancias o grupos de sustancias clasificadas como «sustancias de prioridad inmediata» [oximas, oxima de butanona, N-(Hidroximetil)acrilamida (NMA), compuestos orgánicos de estaño y dibromuro de etileno]. El CCSST recomendó encarecidamente que la Comisión utilice esa lista a la hora de seleccionar qué sustancias químicas incluir en sus propuestas legislativas de modificación de la Directiva 2004/37/CE, con el fin de incluir

valores límite nuevos o revisados.

(29)Dado que el objetivo de la presente Directiva, a saber, proteger a los trabajadores de la exposición a agentes carcinógenos, mutágenos y reprotóxicos en el trabajo, no puede ser alcanzado de manera suficiente por los Estados miembros por sí solos, sino que, debido a su dimensión y efectos, puede lograrse mejor a escala de la Unión, esto puede adoptar medidas, de acuerdo con el principio de subsidiariedad establecido en el artículo 5 del TUE. De conformidad con el principio de proporcionalidad establecido en el mismo artículo, la presente Directiva no excede de lo necesario para alcanzar dicho objetivo.

(30)Por lo tanto, procede modificar la Directiva 2004/37/CE en consecuencia.

HAN ADOPTADO LA PRESENTE DIRECTIVA:

Artículo 1

La Directiva 2004/37/CE se modifica como sigue:

1)El artículo 2 se modifica como sigue:

a)en la letra a), el inciso ii) se reemplaza por el texto siguiente:

«ii)una sustancia, mezcla o procedimiento mencionado en el anexo I de la presente Directiva o una sustancia o mezcla liberada por un procedimiento mencionado en dicho anexo, que tenga efectos carcinógenos;»

;

b)en la letra b), el inciso ii) se reemplaza por el texto siguiente:

«ii)una sustancia, mezcla o procedimiento mencionado en el anexo I de la presente Directiva o una sustancia o mezcla liberada por un procedimiento mencionado en dicho anexo, que tenga efectos mutagenos;»

;

do)la letra b *bis*) se reemplaza por el texto siguiente:

«b *bis*) “agente reprotóxico”:

i)una sustancia o mezcla que cumpla los criterios para su clasificación como agente tóxico para la reproducción de categoría 1A o 1B establecidos en el anexo I del Reglamento (CE) n. 1272/2008 ;

ii)una sustancia, mezcla o procedimiento mencionado en el anexo I de la presente Directiva o una sustancia o mezcla liberada por un procedimiento mencionado en dicho anexo, que tenga efectos reprotóxicos;».

2)En el artículo 5, apartado 5, se añade el párrafo siguiente:

«Las medidas individuales de protección a que se refiere el párrafo primero, letra g), del presente apartado incluyen equipos de protección individual, en particular, equipos de protección respiratoria, cuando, a pesar de haber puesto en marcha técnicas y organizativas para prevenir o reducir la exposición de conformidad con el

presente artículo, la exposición no pueda evitarse o reducirse adecuadamente de otra forma. En tales casos, los equipos de protección individual se utilizarán como último recurso para garantizar que los trabajadores estén adecuadamente protegidos y, en cualquier caso, para evitar que la exposición supere los valores límite fijados. Cada equipo de protección individual deberá seleccionarse correctamente, ajustarse individualmente para adecuarlo al portador, y tener un mantenimiento, de conformidad con los artículos 4 y 5 de la Directiva 89/656/CEE del Consejo (*1) .

(*1) Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 393 de 30.12.1989, p. 18 , ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/656/oj).».

3)En el artículo 10, se añade el apartado siguiente:

«3. Cuando llevan equipos de protección individual, los trabajadores tendrán derecho a pausas periódicas en una zona en la que no existe riesgo de contaminación por agentes carcinógenos, mutagenos o reprotóxicos. La duración y la frecuencia de las pausas se determinarán teniendo en cuenta la evaluación de los riesgos para la seguridad y la salud en el trabajo.».

4)En el artículo 18 *bis* , se añade el apartado siguiente:

«12. La Comisión tendrá en cuenta las novedades en los conocimientos científicos, incluidos los dictámenes del Comité de Evaluación del Riesgo de la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas, y evaluará, tras realizar las consultas oportunas con las partes interesadas pertinentes, cuando proceda, si deben establecerse nuevos valores límite para las sustancias contenidas en los humos de soldadura tal como dispone el anexo I, punto 9, de la presente Directiva.».

5)Los anexos I, III y III *bis* de la Directiva 2004/37/CE se modifican con arreglo a lo dispuesto en el anexo de la presente Directiva.

Artículo 2

1. Los Estados miembros pondrán en vigor las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas necesarias para dar cumplimiento a lo establecido en la presente Directiva a más tardar el 20 de noviembre de 2028. Informarán de ello inmediatamente a la Comisión.

Cuando los Estados miembros adopten dichas disposiciones, estas incluirán una referencia a la presente Directiva o irán acompañadas de dicha referencia en su publicación oficial. Los Estados miembros establecerán las modalidades de la referencia mencionada.

2. Los Estados miembros comunicarán a la Comisión el texto de las principales disposiciones de Derecho interno que adoptan en el ámbito regulado por la presente Directiva.

Artículo 3

La presente Directiva entrará en vigor a los veinte días de su publicación en el *Diario Oficial de la Unión Europea* .

Artículo 4

Los destinatarios de la presente Directiva son los Estados miembros.
Hecho en Estrasburgo, el 21 de octubre de 2026.

Por el Parlamento Europeo
La Presidenta
R. METSOLA
Por el Consejo
El Presidente
T. DOOLEY

([1]) DO C, C/2026/73, 30.1.2026, ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/73/oj .

([2]) Posición del Parlamento Europeo de 6 de octubre de 2026 (pendiente de publicación en el Diario Oficial) y Decisión del Consejo de 19 de octubre de 2026.

([3]) Directiva 2004/37/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 29 de abril de 2004, relativa a la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición durante el trabajo a agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos (sexta Directiva específica con arreglo al artículo 16, apartado 1, de la Directiva 89/391/CEE del Consejo) (DO L 158 de 30.4.2004, pág. 50 , ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2004/37/oj).

([4]) Reglamento (CE) n.º 1907/2006 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de diciembre de 2006, relativa al registro, la evaluación, la autorización y la restricción de las sustancias y mezclas químicas (REACH), por el que se crea la Agencia Europea de Sustancias y Mezclas Químicas, se modifica la Directiva 1999/45/CE y se deroga el Reglamento (CEE) n.º 793/93 del Consejo y el Reglamento (CE) n.º 1488/94 de la Comisión, así como la Directiva 76/769/CEE del Consejo y las Directivas 91/155/CEE, 93/67/CEE, 93/105/CE y 2000/21/CE de la Comisión (DO L 396 de 30.12.2006, p. 1 , ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2006/1907/oj).

([5]) Decisión del Consejo, de 22 de julio de 2003, relativa a la creación de un Comité consultivo para la seguridad y la salud en el trabajo (DO C 218 de 13.9.2003, p. 1).

([6]) DO L 123 de 12.5.2016, p. 1 , ELI: http://data.europa.eu/eli/agree_interinstit/2016/512/oj .

([7]) Reglamento (CE) n.º 1272/2008 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 16 de diciembre de 2008, sobre clasificación, etiquetado y envasado de sustancias y mezclas, y por el que se modifican y derogan las Directivas 67/548/CEE y 1999/45/CE y se modifica el Reglamento (CE) n.º 1907/2006 (DO L 353 de 31.12.2008, p. 1 , ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2008/1272/oj).

([8]) Directiva 2009/148/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de noviembre de 2009, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición al

amianto durante el trabajo (DO L 330 de 16.12.2009, p. 28 , ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/2009/148/oj).

([9]) DO C 428 de 13.12.2017, p. 10 .

([10]) Reglamento (UE) 2021/1119 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 30 de junio de 2021, por el que se establece el marco para lograr la neutralidad climática y se modifican los Reglamentos (CE) n. º 401/2009 y (UE) 2018/1999 (Legislación europea sobre el clima) (DO L 243 de 9.7.2021, p. 1 , ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2021/1119/oj).

([11]) Directiva 89/656/CEE del Consejo, de 30 de noviembre de 1989, relativa a las disposiciones mínimas de seguridad y de salud para la utilización por los trabajadores en el trabajo de equipos de protección individual (tercera Directiva específica con arreglo al apartado 1 del artículo 16 de la Directiva 89/391/CEE) (DO L 393 de 30.12.1989, p. 18 , ELI: http://data.europa.eu/eli/dir/1989/656/oj).

([12]) 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 (DO L 81 de 31.3.2016, p. 51 , ELI: http://data.europa.eu/eli/reg/2016/425/oj).

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

ANEXO

Los anexos I, III y III *bis* de la Directiva 2004/37/CE se modifican como sigue:

1)En el anexo I, el título se sustituye por el texto siguiente:

«Lista de sustancias, mezclas y procedimientos [artículo 2, letra a), inciso ii), letra b), inciso ii), y letra b bis , inciso ii)]».

2)En el anexo se añade el punto siguiente:

«9.Trabajos que supongan exposición a humos procedentes de procesos de soldadura que contengan sustancias o mezclas que cumplan los criterios para su clasificación como agentes carcinógenos, mutágenos o tóxicos para la reproducción de categoría 1A o 1B establecidos en el anexo I del Reglamento (CE) n. 1272/2008 (* 1) .

(*1) La exposición no podrá superar el valor límite de un determinado agente carcinógeno, mutágeno o reprotóxico fijado en el anexo III de la presente Directiva cuando dichos agentes se liberen durante el proceso de soldadura.».

3) En el anexo III, la parte A se modifica como sigue:

a) en el cuadro, la fila correspondiente a las «Mezclas de hidrocarburos aromáticos policíclicos, en particular las que contienen benzo[a]pireno y son agentes carcinógenos en el sentido de dicha Directiva», se sustituye por el texto siguiente:

«Denominación del agente	N° CE (1)	N°CAS (2)	Valores límite						Observaciones	Medidas transitorias
			8 horas (3)			De corta duración (4)				
			mg/m3 (5)	ppm (6)	f/ml (7)	mg/m3 (5)	ppm (6)	f/ml (7)		
Mezclas de hidrocarburos aromáticos policíclicos, en particular las que contienen benzo[a]pireno y son agentes carcinógenos, mutágenos o reprotóxicos según se define en la presente Directiva			0,00007 (17)						piel (10)	Valor límite 0,00014 (17) hasta el 20 de noviembre de 2033 limitado a los siguientes sectores: 1) fundiciones de acero y hierro, entre las que se incluyen a los fabricantes de ferroaleaciones; 2) fabricantes de aluminio; 3) fabricantes de carbono y grafito; 4) coquerías; 5) destilación de

										alquitrán de hulla; 6) fabricantes de productos refractarios; 7) soldadura de vías de ferrocarril; 8) otros procesos metalúrgicos no férreos, y 9) fundición de metales.
([17]) Medido en benzo[a]pireno.»;										

b) en el cuadro, la fila relativa al «Mercurio y compuestos inorgánicos divalentes del mercurio, incluidos el óxido de mercurio y el cloruro de mercurio (medidos en mercurio)», se sustituye por el texto siguiente:

«Denominación del agente	**N°CE** [(1)]	**N°CAS** [(2)]	**Valores límite**						**Observaciones**	**Medidas transitorias**
			8 horas [(3)]			**De corta duración** [(4)]				
			mg/m³ [(5)]	**ppm** [(6)]	**f/ml** [(7)]	**mg/m³** [(5)]	**ppm** [(6)]	**f/ml** [(7)]		
Mercurio y compuestos inorgánicos divalentes del mercurio que entran en el ámbito de aplicación de la presente Directiva (medidos en			0,02 »;							

mercurio)										

doen el cuadro, se añaden las filas siguientes:

)

«Denominación del agente	N°CE (1)	N°CAS (2)	Valores límite						Observaciones	Medidas transitorias
			8 horas (3)			De corta duración (4)				
			mg/m³ (5)	ppm (6)	f/ml (7)	mg/m³ (5)	ppm (6)	f/ml (7)		
Cobalto y compuestos inorgánicos de cobalto.			0,01 ([18]) 0,0025 ([19])						Sensibilización cutánea y respiratoria (13)	Valor límite de 0,02 ([18]) y 0,0042 ([19]) hasta el 20 de noviembre de 2032.
Isoprano	201-143-3	78-79-5	8,5	3	—	—	—	—		
1,4-dioxano	204-661-8	123-91-1	7,3	2		73	20		Piel (10)	
([18]) Fracción inhalable, medida en cobalto. ([19]) Fracción respirable, medida en cobalto.»;										

4)El anexo III *bis* se sustituye por el texto siguiente:

«ANEXO III bis

VALORES LÍMITE BIOLÓGICOS VINCULANTES Y MEDIDAS DE VIGILANCIA DE LA SALUD

(artículo 16, apartado 4)

1. ***Plomo y sus compuestos inorgánicos***

1.1. El control biológico debe incluir la medición del nivel de plomo en la sangre (PbB) utilizando la espectrometría de absorción o un método de resultados equivalentes.

1.1.1. Hasta el 31 de diciembre de 2028, el valor límite biológico vinculante será:

30 µg Pb/100 ml de sangre

Los trabajadores cuyo nivel de plomo en sangre sea superior al valor límite biológico de 30 µg Pb/100 ml de sangre debido a una exposición producida antes del 9 de abril de 2026, pero inferior a 70 µg Pb/100 ml de sangre, serán objeto de vigilancia médica periódica. Si se constata una tendencia decreciente hacia el valor límite de 30 µg Pb/100 ml de sangre en estos trabajadores, se les podrá permitir que sigan realizando trabajos que impliquen exposición al plomo.

1.1.2. A partir del 1 de enero de 2029, el valor límite biológico vinculante será de:

15 µg Pb/100 ml de sangre (*2)

Los trabajadores cuyo nivel de plomo en sangre sea superior al valor límite biológico de 15 µg Pb/100 ml de sangre debido a una exposición producida antes del 9 de abril de 2026, pero inferior a 30 µg Pb/100 ml de sangre, serán objeto de vigilancia médica periódica. Si se constata una tendencia decreciente hacia el valor límite de 15 µg Pb/100 ml de sangre en dichos trabajadores, se les podrá permitir que sigan realizando trabajos que impliquen exposición al plomo.

1.2. Se realizará vigilancia médica si la exposición a una concentración de plomo en el aire es superior a 0,015 mg/m ^{3} , calculada como media ponderada en el tiempo a lo largo de un período de cuarenta semanas semanales, o si se detectan en trabajadores concretos niveles de plomo en sangre superiores a 9 µg Pb/100 ml de sangre. También se realizará vigilancia médica de los trabajadores en edad fértil cuyos niveles de plomo en sangre superen bien los 4,5 µg Pb/100 ml de sangre o bien el valor de referencia nacional para la población general no expuesta profesionalmente al plomo, en caso de existir dicho valor.

2. *1,4-dioxano*

El valor límite biológico vinculante es de 45 mg de HEAA (*3) en orina / g de creatinina, medido al final de la exposición o del turno, de conformidad con el Derecho o las prácticas nacionales.

(*2) Se recomienda que el nivel de plomo en sangre de las mujeres en edad fértil no supere los valores de referencia de la población general no expuestos profesionalmente al plomo en el Estado miembro de que se trate. Cuando no se disponga de niveles de referencia nacionales, se recomienda que los niveles de plomo en sangre de las mujeres en edad fértil no superen el valor biológico orientativo de 4,5 µg/100 ml.

(*3) Ácido (2-hidroxietoxi)acético.».

(*1) La exposición no podrá superar el valor límite de un determinado agente carcinógeno, mutágeno o reprotóxico fijado en el anexo III de la presente Directiva cuando dichos agentes se liberen durante el proceso de soldadura.».

(*2) Se recomienda que el nivel de plomo en sangre de las mujeres en edad fértil no supere los valores de referencia de la población general no expuestos profesionalmente al plomo en el Estado miembro de que se trate. Cuando no se disponga de niveles de referencia nacionales, se recomienda que los niveles de plomo en sangre de las mujeres en edad fértil no superen el valor biológico orientativo de 4,5 µg/100 ml.

(*3) Ácido (2-hidroxietoxi)acético.».

III. SENTENCIAS Y AUTOS DEL TJUE

1. Documento 62026CN0622

Asunto C-622/26, Modeños: Petición de decisión prejudicial presentada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (España) el 9 de junio de 2026 – WH / Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

ELI: http://data.europa.eu/eli/C/2026/5044/o

Diario Oficial
de la Unión Europea

ES
Serie C

C/2026/5044

12.10.2026

Petición de decisión prejudicial presentada por el Tribunal Superior de Justicia de Galicia (España) el 9 de junio de 2026 – WH / Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

(Asunto C-622/26, Modeños [1])

(C/2026/5044)

Órgano jurisdiccional remitente

Tribunal Superior de Justicia de Galicia

Partes en el procedimiento principal

Recurrente: WH

Recurridas: Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) y Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS)

Cuestiones prejudiciales

1) Si, de conformidad con lo establecido en las reglas sobre la carga de la prueba de la discriminación por razón de sexo contenidas en el Derecho de la Unión, y por todos, en el artículo 19 de la Directiva 2006/54/CE [2], ¿se puede considerar que la parte actora ha satisfecho la carga de probar un indicio suficiente de una desventaja particular hacia las mujeres que podría ser constitutivo de una discriminación

indirecta en relación con la aplicación del requisito de carencia específico para el acceso a la pensión de jubilación? en el Sistema español de Seguridad Social (art 205.1 b) TRLGSS ([3]) , teniendo en cuenta que ha aportado prueba que ha permitido dar por acreditado que la tasa de empleo desde los 50 a los 65 años es mayor en los hombres que en las mujeres, que las pensiones de jubilación son el 41 % de mujeres y el 55 % de hombres, y que la tasa de abandono de trabajo por cuidado a partir de los 50 años es mayor en las mujeres, y teniendo en cuenta ese esfuerzo probatorio en relación con la negativa persistente de la entidad gestora, pese a los requerimientos judiciales, para que certifique el dato desagregado por sexos de las pensiones que han sido denegadas en los últimos cinco años —del 1 de enero de 2019 al 31 de diciembre de 2023— por la falta de carencia específica, el número de las denegadas a los hombres ya las mujeres durante ese período, y el porcentaje de denegaciones según cada uno de los sexos?

2)En el supuesto de respuesta afirmativa a la primera cuestión, ¿es contrario a lo establecido en el artículo 4 de la Directiva 79/7/CEE ([4]) , por constituir una discriminación indirecta por razón de sexo, una norma nacional como el artículo 205.1 b) de la LGSS, que exige una carencia específica de 2 años en los últimos 15 años para el acceso a la pensión de jubilación, en la medida en que es una exigencia para el acceso a la pensión de jubilación más difícil de cumplir por las mujeres que por los hombres, y, en particular, si el mecanismo jurisprudencial denominado doctrina del paréntesis se puede considerar como un corrector suficiente de la desventaja?

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

([2]) Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación - DO 2006, L 204, p.23

([3]) Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto reembolsado de la Ley General de la Seguridad Social – BOE núm. 261, de 31.10.2015

([4]) Directiva 79/7/CEE del Consejo, de 19 de diciembre de 1978, relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social – DO 1979, L 6, p. 24

IV. NORMAS LABORALES Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Ley 4/2026, de 1 de octubre, por la que se modifican el Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, y la Ley

39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia, para la extensión y refuerzo de los derechos de las personas con discapacidad a la inclusión, la autonomía y la accesibilidad universal conforme al artículo 49 de la Constitución Española (BOE 3-10-2026). Ver texto completo:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-20528

2. Orden SND/1053/2026, de 1 de octubre, por la que se procede a la actualización en 2026 del sistema de precios de referencia de medicamentos en el Sistema Nacional de Salud (BOE 7-10-2026). Ver texto completo:.
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-20825

3. Resolución de 25 de septiembre de 2026, de la Secretaría General Técnica, por la que se publica el Convenio de colaboración entre el Consejo General del Poder Judicial y el Fondo de Garantía Salarial, O.A., sobre comunicación de información a los órganos de la Administración de Justicia a través del Punto Neutro Judicial (BOE. 7-10-2026). Ver texto completo:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-20898

4. Orden DEF/1064/2026, de 2 de octubre, por la que se modifica la Orden DEF/1363/2016, de 28 de julio, por la que se regulan la jornada y el régimen de horario habitual en el lugar de destino de los miembros de las Fuerzas Armadas(BOE 9-10-2026). Ver texto completo:. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-20978

5. Resolución de 8 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se publica relación de fiestas laborales para el año 2027(BOE 13-10-2026). Ver texto completo:
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21254

6, Resolución de 7 de octubre de 2026, del Instituto Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo, O.A.,

M.P., por la que se crea y se regula su sede electrónica (BOE 19-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21668

7. Real Decreto-ley 31/2026, de 20 de octubre, para la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social y de otras normas sociales (BOE 21-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21872

8. Acuerdo internacional administrativo entre la Organización Internacional del Trabajo, a través del Equipo de apoyo técnico sobre trabajo decente y Oficina de país de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT) para los Países Andinos (DWT/CO-Lima), y el Principado de Asturias (Reino de España), hecho en Lima y Oviedo el 16 y 23 de septiembre de 2026 (BOE 22-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21944

9. Real Decreto 846/2026, de 21 de octubre, por el que se modifican el Real Decreto 665/1997, de 12 de mayo, sobre la protección de los trabajadores contra los riesgos relacionados con la exposición a agentes cancerígenos, mutágenos o reprotóxicos durante el trabajo, y el Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo (BOE 23-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22080

10. Real Decreto 847/2026, de 21 de octubre, por el que se establecen las disposiciones mínimas de seguridad y salud aplicables a los trabajos con riesgo de exposición al amianto.

(BOE 23-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22081

V. CONVENIOS COLECTIVOS

1. **Resolución de 21 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo de Servicios Logísticos de Combustibles de Aviación, SL (BOE 1-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-20461**

2. **Resolución de 28 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VI Convenio colectivo sectorial estatal de servicios externos auxiliares y atención al cliente en empresas de servicios ferroviarios (BOE 8-10-2026). Ver texto completo:** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-20970
3. **Resolución de 28 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE 8-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-20971**
4. **Resolución de 28 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Severiano Servicio Móvil, SAU (BOE 9-10-2026). Ver texto completo. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21084**
5. **Resolución de 28 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio (BOE 9-10-2026). Ver texto completo. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21085**
6. Resolución de 28 de septiembre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y modificación del Convenio Colectivo del Grupo Parcial Moeve (BOE 9-10-2026). Ver texto

completo. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21086

7. **Resolución de 2 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo del sector de pastas, papel y cartón (BOE 14-10-2026). Ver texto completo:. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21427**
8. **Resolución de 2 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el XVIII Convenio colectivo de la Organización Nacional de Ciegos y su personal (BOE 14-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21428**
9. **Resolución de 6 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el I Convenio colectivo de trabajo de Carglass, SLU (BOE 19-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-21756**
10. **Resolución de 15 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VIII Convenio colectivo de Grupo Generali España (BOE 24-10-2026). Ver texto completo:** https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22282
11. Resolución de 15 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación parcial del IX Convenio colectivo de Decathlon España, SA (BOE 26-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22424
12. Resolución de 15 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de modificación del Convenio colectivo de Unidades Globales de Telefónica en España (BOE 26-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22425
13. **Resolución de 15 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Industria del Calzado. (BOE 28-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22595**

14. **Resolución de 15 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el VII Convenio colectivo de Nokia Transformation Engineering & Consulting Services Spain, SLU (BOE 28-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22596**
15. **Resolución de 19 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unidad Editorial Información General, SL (BOE 29-10-2026). Ver texto completo:. https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22677**
16. **Resolución de 19 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Unidad Editorial Información Económica, SL (BOE 29-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22678**
17. Resolución de 19 de octubre de 2026, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Acuerdo de prórroga y aprobación de las tablas salariales para los años 2026, 2027 y 2028 del Convenio colectivo marco de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores 2021-2025 (BOE 29-10-2026). Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22679

VI. SENTENCIAS DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

1.Sala Segunda. Sentencia 61/2026, de 21 de septiembre de 2026. Recurso de amparo 8648-2024. Promovido por doña Aloña Barrutia Errazquin en relación con las resoluciones administrativas y judiciales que desestimaron su petición de revisión y ampliación de la prestación por nacimiento y cuidado de hijo menor, como madre biológica de familia monoparental. Vulneración del derecho a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento: resoluciones judiciales y administrativas que aplican una regulación legal declarada

inconstitucional en la STC 140/2024, en tanto que omite la posibilidad de que las madres biológicas de familias monoparentales, trabajadoras por cuenta ajena, puedan ampliar su permiso por nacimiento disfrutando del permiso que correspondería al otro progenitor, caso de existir.

***Publicada en el BOE del día 29-10-2026).**

****Ver texto completo: https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22712**

*****Ponente: Magistrado don César Tolosa Tribiño.**

FALLO

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

1.º Estimar la demanda presentada por doña Aloña Barrutia Errazquin por vulneración del derecho fundamental a la igualdad ante la ley sin discriminación por razón de nacimiento (art. 14 CE), con reconocimiento de tal derecho.

2.º Declarar la nulidad de las resoluciones del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 17 de diciembre de 2021 y de 3 de enero de 2022; de la sentencia núm. 349/2022, de 16 de diciembre, del Juzgado de lo Social núm. 3 de San Sebastián, dictada en los autos núm. 94-2022; de la sentencia núm. 1310/2023, de 23 de mayo, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dictada en el recurso de suplicación núm. 494-2023; y del auto de 1 de octubre de 2024 de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, dictado en el recurso de casación para la unificación de doctrina núm. 344-2024.

3.º Retrotraer las actuaciones al momento inmediatamente anterior al dictado de la resolución del Instituto Nacional de la Seguridad Social de 17 de diciembre de 2021, a fin de que se dicte una nueva resolución respetuosa con el derecho fundamental reconocido, con el alcance establecido en el fundamento jurídico 7 de la STC 140/2024, de 6 de noviembre.

2. Pleno. Sentencia 62/2026, de 22 de septiembre de 2026. Recurso de amparo 1617-2025. Promovido por la Unión Sindical Obrera respecto de la sentencia de la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo que confirmó en casación la legalidad de la resolución de la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana en la que se fijaron los servicios mínimos esenciales de prestación obligatoria en el marco de una huelga en el transporte aéreo. Vulneración del derecho de huelga: resolución administrativa carente de la concreción necesaria de los criterios aplicables para la determinación del personal encargado de cubrir los servicios mínimos del personal de cabina. Votos particulares.

***Publicada en el BOE del día 29-10-2026).**

****Ver texto completo:**
https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2026-22713
*** Ponente: Magistrado don José María Macías Castaño.

FALLO

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

1.º Estimar el recurso de amparo promovido por el sindicato Unión Sindical Obrera.

2.º Declarar que se ha vulnerado el derecho de huelga (art. 28.2 CE).

3.º Declarar la nulidad de la resolución de 5 de agosto de 2022, dictada por la Secretaría de Estado de Transportes, Movilidad y Agenda Urbana, así como de la sentencia núm. 94/2025, de 29 de enero, dictada por la Sección Cuarta de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo (recurso de casación núm. 1486-2024), quedando firme la sentencia de 10 de marzo de 2023, dictada por la Sección Octava de la Sala de lo Contencioso-Administrativo de la Audiencia Nacional en el recurso contencioso-administrativo de protección especial de derechos fundamentales núm. 7-2022.

VII. RESEÑA DE REVISTAS Y LIBROS

1. La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en la empresa

Autora: Silvia Fernández Martínez

Editorial: Tirant Lo Blanch, Valencia, 1ª ed., 2026

ISBN: 979-13-7040-802-2

Prólogo de Lourdes Mella Méndez

****

RESUMEN: El estudio del Derecho del Trabajo exige no solo conocer las normas que integran el ordenamiento jurídico, sino también comprender su finalidad protectora y los desafíos que plantea su aplicación efectiva, especialmente en un ámbito tan relevante como la prevención de riesgos laborales, en el que debe garantizarse la seguridad y la salud en el trabajo. Desde esta perspectiva, La participación de los trabajadores en la prevención de riesgos

laborales en la empresa, de la profesora Silvia Fernández Martínez, ofrece una oportunidad excelente para examinar algunas de las cuestiones en la materia, de manera crítica y con carácter transversal, y con la implicación de otros retos globales, como la digitalización, el cambio climático o el desafío demográfico.

Como adelanta la autora, por razones de espacio, se estudia, tan solo, la participación de los trabajadores en la prevención de riesgos laborales en la empresa. Se trata de un ámbito de prevención que, si bien no ocupa actualmente un lugar central entre los temas que atraen la atención de la doctrina iuslaboralista, constituye un clásico del Derecho del Trabajo, que merece revisitarse de forma periódica.

Entre los ámbitos de estudio, se hallan distintas cuestiones de la seguridad y salud en el trabajo de gran actualidad, tal y como pone de manifiesto el hecho de que se ha planteado reformar determinados aspectos de su regulación, en la Mesa de diálogo social sobre la actualización de la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de riesgos laborales (LPRL), y en el Anteproyecto de ley por la que se modifican la LPRL y el Reglamento de los Servicios de Prevención, aprobado por el Consejo de Ministros el 28 de abril de 2026, en especial en relación con los agentes territoriales de prevención, figura que se aborda en el último capítulo de la monografía.

La monografía se estructura en cinco capítulos. Inicialmente, se realiza una aproximación general a los conceptos de participación en la empresa, representación colectiva y diálogo social, para, a continuación, centrarse en el estudio de los puntos concretos del régimen jurídico del derecho de los trabajadores a la participación en la prevención de riesgos laborales a nivel de empresa.

En el primer capítulo, se advierte que, mientras que la participación de los trabajadores en la empresa se refiere a su capacidad para incidir en las decisiones que adopte el empresario, la representación constituye uno de los posibles canales —aunque no el único, pues también cabe la directa— para articular dicha participación

El segundo capítulo analiza la opción del legislador, no necesariamente la óptima, en los términos siguientes: si bien la LPRL permite la coexistencia de un sistema de participación indirecta, canalizado a través de los representantes especializados, y de otro de participación directa, ejercido, a título individual, por los trabajadores, al exigir que, en las empresas de 6 o más trabajadores, el derecho a la participación se ejerza, obligatoriamente, a través de los representantes especializados en la materia, el legislador español apuesta por la participación indirecta. Esta no tiene por qué ser la vía más efectiva.El estudio realizado también ha permitido constatar que

la configuración actual de los derechos de información, consulta y participación en la LPRL es mejorable, principalmente debido a los problemas semánticos que plantea, dado que la LPRL

utiliza el concepto de participación como sinónimo de representación, es decir, parece que confunde el derecho general a la participación con una de las formas que puede adoptar: la representación. En la obra, se realizan propuestas para introducir una ordenación más sistemática de esta materia en la LPRL.

El tercer capítulo incluye los aspectos más controvertidos y novedosos del régimen jurídico de los delegados de prevención, a quienes la LPRL configura como representantes especializados en la seguridad y salud en el trabajo. Se propone que, además del tamaño de la empresa, también se tengan en cuenta otros criterios (por ejemplo, el tipo de actividad productiva) para determinar la forma de participación en la prevención (directa o indirecta) y el número de delegados de prevención que deben designarse.

Se cuestiona el sistema actual de designación de los delegados de prevención, y se llega a la conclusión de que la exigencia de que el delegado de prevención sea un representante unitario limita, injustificadamente, el alcance del derecho a la participación en materia de seguridad y salud en el trabajo, en especial en las empresas de pequeñas dimensiones y, en particular, en aquellas de entre 6 y 10 trabajadores. Se propone que se permita que, en las empresas de 6 o más trabajadores, los delegados de prevención se designen "por y entre todos los trabajadores de la empresa o del centro de trabajo", con independencia de la existencia de representación unitaria.

Asimismo, se propone reformar el régimen jurídico vigente del reparto legal de competencias y facultades entre la representación unitaria y la especializada. Por un lado, se sugiere llevar a cabo una redistribución de ciertas competencias entre los dos tipos de representación, orientada a reforzar el papel de los delegados de prevención. Por otro lado, se apuesta por ampliar los derechos de participación relacionados con la digitalización y con el resto de transiciones sociales, en particular la climática y la demográfica.

Del mismo modo, se plantean diversas alternativas para la reforma de la regulación del crédito horario de los delegados de prevención, entre otras, el aumento del número de horas de crédito horario, o la introducción de un crédito horario específico para el ejercicio de las funciones de representación especializadas en materia preventiva.

Otro punto que afecta a la LPRL aboga por incluir una regulación más detallada de la formación que el empresario ha de proporcionar a los delegados de prevención.

El capítulo cuarto se dedica al Comité de Seguridad y Salud como órgano de participación de los trabajadores y empresarios en la prevención de riesgos laborales, y ofrece un análisis pormenorizado de su constitución, composición y funcionamiento, así como sus competencias y facultades.

Por último, en el capítulo quinto, se apuesta por la creación de figuras a nivel supraempresarial centradas en sectores específicos, promoviendo la figura del delegado de prevención sectorial frente al territorial, o, en su caso, por la designación de delegados territoriales de prevención especializados en cada sector productivo o acerca de los riesgos y las particularidades de cada sector productivo. Frente a las últimas propuestas que se han planteado al respecto, se concluye que no resultaría adecuado que la LPRL regulase la obligación de designar a un delegado territorial de prevención, sino que se considera más oportuno que su implantación continúe dejándose en manos de la voluntad de las partes.

En definitiva, la lectura de esta obra resulta muy recomendable para todas las personas interesadas en el estudio del Derecho del Trabajo y, de manera particular, para quienes se dedican a la prevención de riesgos laborales, tanto por su contribución al conocimiento de esta materia como por su capacidad para alentar una reflexión crítica.

2. Supervisión y control de las normas de la OIT. Del árbol al rizoma

Autora: Tatsiana Ushakova

Editorial Cinca, Madrid, 1ª ed., 2006, 192 págs.

ISBN: 978-84-10167-78-0

Prólogo de Icíar Alzaga Ruiz

****

Resumen: El estudio de los mecanismos de supervisión y control de la OIT desarrollado en esta monografía contribuye al análisis de un sistema normativo consolidado a lo largo de más de un siglo de evolución institucional, tanto desde la perspectiva de sus fundamentos constitucionales como de los estándares internacionales del trabajo que lo integran. En este sentido, la obra constituye una aportación al debate sobre el futuro de la propia Organización.

Asimismo, se enmarca en la iniciativa relativa a las normas impulsada con ocasión del centenario de la OIT, y orientada a reforzar el consenso tripartito en torno a un sistema de control legítimo, eficaz y ampliamente reconocido, así como a incrementar la pertinencia y efectividad de las normas internacionales del trabajo mediante un mecanismo de examen más eficiente y adaptado a los desafíos contemporáneos.

La vocación "rizomática", más que "arborescente", de la Organización se conecta con su naturaleza tripartita, una característica única de la OIT entre las organizaciones internacionales de cooperación, que combina el elemento intergubernamental y el de la sociedad civil, bien a través de la participación de los interlocutores sociales, junto con los gobiernos, en todos los procesos, bien mediante la apertura a otros colectivos, en particular a las ONG con competencias similares o afines.

La obra analiza los mecanismos de supervisión y control de las normas internacionales del trabajo, con especial atención al sistema de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), su fundamento jurídico, su evolución histórica y los retos que plantea su articulación con otros actores e instrumentos de protección de los derechos laborales.

El capítulo I presenta el objeto de estudio, su relevancia jurídica y social y la necesidad de examinar la eficacia de los mecanismos internacionales destinados a garantizar el cumplimiento de los convenios y recomendaciones de la OIT.

El planteamiento metodológico se desarrolla en el capítulo II. La aproximación histórica permite comprender la evolución del sistema de control; la transición "del árbol al rizoma" propone una perspectiva que supera una visión jerárquica y aislada de los mecanismos de supervisión, para atender a sus interconexiones; y el triángulo de Pitágoras ofrece un esquema conceptual para ordenar los elementos que intervienen en el análisis.

El capítulo III estudia las bases normativas que legitiman y estructuran los procedimientos de supervisión. Distingue entre el marco general, constituido por los instrumentos y principios esenciales de la OIT, y la regulación específica de cada mecanismo. Asimismo, examina posibles propuestas de reforma orientadas a mejorar la eficacia, la coherencia y la capacidad de respuesta del sistema.

El núcleo del estudio se halla en el capítulo IV. En primer lugar, aborda el control periódico, mediante el examen de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones y de la

Comisión de Aplicación de Normas de la Conferencia. En segundo lugar, estudia los procedimientos especiales: las reclamaciones, las quejas y los procedimientos relativos a la vulneración de la libertad sindical. Finalmente, analiza otras formas de supervisión y apoyo, como los estudios generales, la asistencia técnica, la formación y los mecanismos de conciliación y mediación. Esta clasificación permite diferenciar las funciones de evaluación, denuncia, diálogo y cooperación que confluyen en la protección internacional de los derechos laborales.

Por último, el capítulo V reflexiona sobre las posibilidades de fortalecer el sistema mediante sinergias internas entre los órganos y procedimientos de la OIT, sinergias externas con otras organizaciones e instrumentos internacionales y una mayor apertura a la sociedad civil, incluidos los interlocutores sociales. El propósito es avanzar hacia una supervisión más coordinada, transparente y efectiva.

En conjunto, la obra ofrece una visión sistemática del control internacional de las normas laborales y plantea la necesidad de superar una concepción fragmentada de sus mecanismos. Su hilo conductor es la búsqueda de una protección más eficaz de los derechos de las personas trabajadoras mediante la complementariedad entre normas, instituciones, procedimientos y actores sociales.