

INDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. EVOLUCIÓN HISTÓRICA:

- 2.1. El Tratado de Roma.
- 2.2 El Acta Única Europea.
- 2.3 La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores.
- 2.4 El Tratado de la Unión Europea (TUE) (Tratado de Maastricht)
- 2.5 El Acuerdo del Protocolo 14,
- 2.6 El Tratado de Ámsterdam
- 2.7 PARLAMENTO EUROPEO
- 2.7.1 papel DEL PARLAMENTO EUROPEO
- 2.8 ESTRATEGIA ACTUAL

3. TRATAMIENTO Y ARTÍCULOS EN LOS TRATADOS

4. ESTRATEGIA ACTUAL:

- 4.1 El fondo social europeo
- 4.2 Empleo, fundamento jurídico
- 4.3 Salud y seguridad en el lugar de trabajo
- 4.4 Igualdad entre hombres y mujeres
- 4.5 –Personas discapacitadas
- personas de edad avanzada
- personas excluidas.
- 4.6 Política de educación, de formación profesional y de la juventud

5. PERSPECTIVAS FUTURAS

- 5.1 PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN

6. CONCLUSIÓN DE LUIS VILA LOPEZ.

7. CONCLUSIÓN

8. BIBLIOGRAFÍA

1. INTRODUCCIÓN

El objetivo de la política social y de empleo europea es promover una calidad y un nivel de vida apropiados para todos en una sociedad activa, diversa y sana.

Hasta ahora, ha permitido mejorar la vida de millones de ciudadanos de la Unión

Europea, incluidos los parados, ancianos, personas con discapacidad,

marginados sociales, víctimas de la discriminación en el mercado laboral y

tantos más. Gracias a lo que en adelante se conoce como «modelo social europeo,

2. Evolución histórica

Política social y de mercado de trabajo – Principios generales

OBJETIVOS

Promoción del empleo, mejora de las condiciones de vida y de trabajo, protección social adecuada para conseguir un desarrollo de los recursos humanos, un empleo duradero y combatir la exclusión.

Todos estos objetivos se fueron concretizando con los siguientes tratados:

2.1. El Tratado de Roma

El Tratado de Roma incluía disposiciones esporádicas en materia de política social y de mercado de trabajo.

La política social se consideraba como un apéndice de la política económica y en términos generales se mantuvo como una política de acompañamiento. Los únicos resultados concretos obtenidos en el período comprendido entre 1958 y 1974 fueron la aplicación de la **libre circulación de trabajadores y la seguridad social correspondiente** así como el establecimiento del **Fondo Social Europeo** (4.1)*

En 1974 se adoptó el **Primer Programa de Acción Social**, en el que se daba importancia a la necesidad de crear una estrecha cooperación en el ámbito social.

Y entre los objetivos de dicho programa se encontraba:

- Mejora de las condiciones de vida y de trabajo de grupos especialmente vulnerables.
- La igualdad de oportunidades entre el hombre y la mujer sin diferenciaciones de sexo (4.4)*
- En el ámbito de la salud y seguridad en el trabajo (4.3)*
- Programas de acción en favor de las personas con discapacidades, los pobres y las personas de edad avanzada (4.5)*
- Durante los años 70, el Consejo también aprobó directivas y recomendaciones sobre el objetivo del programa relativo a la mejora de las condiciones de los trabajadores y su posición en las empresas.

Los años 80 pueden caracterizarse, de una forma diferenciada a los años 70, ya que constituyeron unos años muy poco activos en el ámbito de la política social debido al procedimiento de toma de decisiones del consejo

que debía ser por unanimidad, y en esos momentos nos encontrábamos en un periodo en el cual no había entre los estados miembros acuerdo sobre las competencias que se debían otorgar a la comunidad.

2.2 El Acta Única Europea

El Acta Única Europea se adoptó principalmente para facilitar la realización del mercado interior, y fue un punto de inflexión en lo referido a la política social de la comunidad referida a la salud y seguridad en el trabajo.

En estos momentos ya había una mayor participación del parlamento europeo en el proceso de toma de decisiones.

La introducción del artículo 138 se debió en parte al deseo de garantizar una mejora del medio de trabajo en favor de los trabajadores y, por otra, al hecho de que la realización del mercado interior hizo necesario que se establecieran normas que impidieran el "dumping social", es decir, que las empresas se trasladaran a zonas con niveles sociales más bajos para obtener ventajas en cuanto a la competitividad.

El Acta Única Europea subrayaba también la importancia de reforzar la cohesión económica y social en la Comunidad, cuya expresión fueron los nuevos artículos 158-161 (130 A-D). La ampliación de la Comunidad a Grecia, España y Portugal había reforzado aún más la necesidad de reducir las desigualdades entre las diferentes regiones de la Comunidad.

2.3 La Carta comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores

En diciembre de 1989, los jefes de los 11 estados miembros excepto el Reino Unido, aprobaron el denominado pacto social o carta social en la cual se establece determinados derechos sociales que se deberán garantizar en el mercado de trabajo europeo.

Es una declaración de intenciones políticas y, como tal, no es jurídicamente vinculante. Trata sobre derechos definidos en 12 ámbitos principales. La Comisión elaboró un programa de acción para la aplicación de la Carta Social (COM(89) 0568) que incluye 47 propuestas, vinculantes y no vinculantes, sobre diversas iniciativas. La adopción del programa de acción se produjo lentamente, en particular en lo que se refería a los actos jurídicos vinculantes. El Consejo adoptó la Directiva 91/533 sobre la obligación del empresario de informar al trabajador acerca de las condiciones aplicables al contrato, se lograron adoptar directivas relativas a la salud y seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo

2.4 El Tratado de la Unión Europea (TUE) (Tratado de Maastricht)

El TUE amplió las competencias de la Comunidad en el ámbito social. Ya que debería no sólo fomentar un mejor nivel de vida, sino también garantizar un alto nivel de protección social. Se ampliaron las tareas del Fondo Social(4.2)* y se incluyó un nuevo capítulo sobre educación y formación profesional(4.6)*.

Tras la aprobación del Tratado de Maastricht existen dos series de normas en el ámbito de la política social: el Tratado CE, que incluye a los 15 Estados miembros, y el Acuerdo del Protocolo nº 14 sobre la política social, que no se aplica en el Reino Unido.

2.5 El Acuerdo del Protocolo 14,

Se incorporó al TUE como anexo, incluía dos novedades importantes:

- Se incrementa de forma considerable el papel de los interlocutores sociales.
- Se amplía la votación por mayoría cualificada en el Consejo a los ámbitos siguientes: mejora del

medio de trabajo con el fin de proteger a los trabajadores, condiciones de trabajo, información y consulta de los trabajadores, igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo e igualdad de trato en el trabajo, e integración profesional de personas excluidas del mercado de trabajo.

Basándose en el acuerdo, 14 Estados miembros aprobaron cuatro directivas:

- La Directiva 94/45 del Consejo sobre la constitución de un comité de empresa europeo.
- La Directiva 96/34 del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el permiso parental (una propuesta sobre permiso parental había estado bloqueada en el Consejo durante años).
- La Directiva 97/80 del Consejo relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo.
- La Directiva 97/81 del Consejo relativa al Acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial.

2.6 El Tratado de Ámsterdam

Se consideró el hecho de que algunos países al estar al margen del Acuerdo de Protocolo 14 como era el caso del Reino Unido suponía una ventaja competitiva y por tanto resultaba injusto. Por ello.

En la Conferencia Intergubernamental (CIG) que abogaban por que el Acuerdo del Protocolo nº 14 se incorporase en el nuevo Tratado. Esta opinión también fue compartida por el PE y la Comisión.

La exclusión del Protocolo Social del Tratado a cambio de la **inclusión de un 'Acuerdo Social' y la incorporación de un capítulo sobre el empleo**(4.2)* se han interpretado como resultados positivos del Tratado revisado.

- Se incorporaron las siguientes enmiendas: **El artículo 137** (antiguo artículo 2 del Acuerdo) se ha modificado en dos aspectos. En primer lugar, los asuntos a los que antes se aplicaba el procedimiento de cooperación quedan ahora sujetos al procedimiento de codecisión y a la mayoría cualificada en Consejo. En segundo lugar, se ha añadido un nuevo párrafo que permite al Consejo, por mayoría cualificada y en codecisión con el PE, adoptar medidas para fomentar el intercambio de información y la mejor práctica en la cuestión de la exclusión social (4.5)*
- **El artículo 141** (antiguo artículo 6 del Acuerdo) sobre la igualdad de oportunidades se ha modificado y ampliado (4.4)*

Y de igual modo fue modificado el artículo 136 que incluía las referencias de la Carta Social Europea de Turín y la Carta Comunitaria de los derechos sociales fundamentales de los trabajadores.

En este tratado se recoge también que el consejo deberá actuar por unanimidad pero deberá también estar en codecisión con el parlamento europeo en los siguientes asuntos:

- Las decisiones de aplicación relativas al Fondo Social Europeo.
- Las disposiciones que facilitan el ejercicio del derecho de los ciudadanos a circular y residir libremente dentro del territorio de los Estados miembros.
- La seguridad social de los trabajadores comunitarios migrantes.

2.7 PARLAMENTO EUROPEO

El PE considera que **el empleo constituye la máxima prioridad para la UE** y siempre ha opinado que la comunidad y los estados miembros deben coordinar sus esfuerzos.

Desde el periodo parcial de sesiones de abril d 1983, dedicado a la lucha contra el desempleo, el PE ha

aprobado diversas resoluciones sobre este tema.

- En 1994 se creó una **comisión temporal sobre el empleo**. El PE aprobó el informe anual de dicha comisión en julio de 1995, y opinó que la UE y los estados miembros deberían adoptar una estrategia integrada dedicada a la creación de empleo. Formuló una serie de recomendaciones sobre el fomento de la inversión, el tiempo y los modelos de trabajo, etc.
- 2. Durante la **conferencia intergubernamental** de 1996, el PE desempeñó un papel activo y pidió que el Tratado incluyera un capítulo específico sobre el empleo. El Tratado de Ámsterdam recoge varias de las propuestas del PE sobre la política del empleo.
- El 21 de octubre de 1997, el PE presentó sus propuestas para el **consejo europeo sobre el empleo de Luxemburgo**. Las conclusiones del consejo y las directrices de empleo de 1998 reflejan algunas de las recomendaciones del parlamento. El consejo y el parlamento coincidieron en que:

- la realización del Mercado único resulta esencial para estimular el crecimiento económico.
- se debería aliviar toda la carga reguladora que se aplica a las empresas.
- se debería facilitar el acceso al capital riesgo.
- el establecimiento de redes transeuropeas resulta esencial para reforzar la competitividad.
- los fondos estructurales se deberían usar de una manera más activa para promover el empleo.
- el Banco Europeo de Inversiones debería conceder préstamos a las pequeñas y medianas empresas.

- El 24 de octubre del 2000 el PE aprobó una resolución sobre las directrices de empleo para el 2001. El PE vuelve a afirmar la necesidad de estimular el acceso cada vez mayor a los niveles medio y superior de educación y formación; y pide que se desarrollen estrategias efectivas que brinden la oportunidad de formación continua.

El PE coincide con la propuesta de promover y proporcionar incentivos a los trabajadores de mas edad para que permanezcan en sus puestos de trabajo o vuelvan a entrar en el mercado laboral. El PE subraya la importancia del sector servicios, de las negociaciones entre los interlocutores sociales y la adopción de las medidas políticas para abordar el problema de la exclusión social.

– 2.7.1 papel DEL PARLAMENTO EUROPEO

Ha desempeñado un papel activo en el desarrollo de la política social y de mercado de trabajo en la Unión Europea.

Sus objetivos:

- Combatir el desempleo.
- Mejorar las condiciones laborales de los trabajadores independientes y por cuenta ajena.
- Mejorar las condiciones de vida de los pobres, las personas excluidas de la sociedad, las personas de edad avanzada, los niños, las personas con discapacidades y los trabajadores migrantes.
- Garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Si bien en el tratado de Roma el parlamento Europeo tenía un papel meramente supervisor, aprobó diferentes resoluciones en las últimas décadas y exigió una política comunitaria más activa en el ámbito social.

El PE opinaba que debía modificarse el procedimiento de toma de decisiones establecido en el Tratado de

Roma, debido a la gran dificultad de alcanzar la unanimidad en Consejo.

El PE apoyó una ampliación del alcance de la acción comunitaria en el ámbito de la política social y de mercado de trabajo. Consideraba que la aprobación del Acta Única Europea resultaba un primer paso satisfactorio hacia la legislación social. Respecto al Tratado de Maastricht, el PE opinó que, aunque se había mejorado el procedimiento de toma de decisiones de conformidad con el Acuerdo Social, el hecho de que no se aplicara en el Reino Unido y los dos fundamentos jurídicos resultaban inaceptables.

Las disposiciones sociales del Tratado de Ámsterdam reflejan muchas de las recomendaciones de estas resoluciones, como la inclusión del Acuerdo Social en el Tratado y la inserción de un capítulo sobre empleo, y constituyen un resultado satisfactorio del trabajo del PE en el Tratado de Ámsterdam aunque se lamenta la desaparición de la referencia de apoyo intensivo a las personas de edad avanzada y con discapacidades.

2.8 ESTRATEGIA ACTUAL

La actual estrategia de la Unión Europea en materia de política laboral tiene como principal objetivo la disminución de la tasa de paro de los Estados miembros, y se centra especialmente en la lucha contra la discriminación y la inserción laboral de los grupos susceptibles de exclusión.

Para dar una respuesta a este problema, en el Consejo Europeo de Luxemburgo (1997) se presentaron cuatro líneas directrices que actuarán como ejes vertebradores de una Estrategia Europea para el empleo:

- **Mejorar la capacidad de inserción profesional.**
- **Fomentar la capacidad de adaptación de las empresas y trabajadores.**
- **Desarrollar el espíritu de empresa.**
- **Reforzar las políticas de igualdad hombre-mujer en todos los ámbitos.**

La acción comunitaria en el ámbito **laboral** consiste, principalmente, en la coordinación de la actuación de los Estados miembros. Por ese motivo, la Comisión solicita a los estados la adopción de las líneas directrices citadas en sus respectivas políticas de empleo mediante Planes Nacionales de Empleo.

En el ámbito **social**, la Comisión ha impulsado una *Estrategia para luchar contra todo tipo de discriminación*, ya sea por razón de raza u origen étnico, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, discapacidad o edad, priorizando en su agenda a los grupos más sensibles. Y contribuir a la inserción social y laboral de estos colectivos.

Con relación al colectivo de minusválidos, la Comisión ha presentado la Comunicación " *Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad* " que pretende establecer los objetivos fundamentales que la UE debería lograr para mejorar el acceso al mercado laboral y a la vida social.

En el ámbito de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la Comisión presentó la nueva *Estrategia marco comunitaria a favor de la igualdad entre hombres y mujeres para el período 2001-2005*. Su objetivo es abordar las desigualdades existentes en la vida económica, política, civil y social, y superar los estereotipos establecidos en función del sexo.

En el ámbito de la pobreza, se elaboró una *Estrategia comunitaria de lucha contra la exclusión social*.

3. TRATAMIENTO Y ARTÍCULOS EN LOS TRATADOS

- **Art. 2 del TUE :** *Alcance de un alto nivel de empleo y protección social, igualdad hombre–mujer.*

Artículo 2

La Comunidad tendrá por misión promover, mediante el establecimiento de un mercado común y de una unión económica y monetaria y mediante la realización de las políticas o acciones comunes contempladas en los artículos 3 y 4, un desarrollo armonioso, equilibrado y sostenible de las actividades económicas en el conjunto de la Comunidad, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre el hombre y la mujer, un crecimiento sostenible y no inflacionista, un alto grado de competitividad y de convergencia de los resultados económicos, un alto nivel de protección y de mejora de la calidad del medio ambiente, la elevación del nivel y de la calidad de vida, la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.

- **Art. 3 del TUE :** *Fomento de la coordinación de las políticas de empleo, Fondo Social Europeo (FSE), igualdad hombre–mujer.*

Artículo 3

1. Para alcanzar los fines enunciados en el artículo 2, la acción de la Comunidad implicará, en las condiciones y según el ritmo previstos en el presente Tratado:

- La prohibición, entre los Estados miembros, de derechos de aduana y de restricciones cuantitativas a la entrada y salida de las mercancías, así como de cualesquiera otras medidas de efecto equivalente.

b. una política comercial común,

- Un mercado interior caracterizado por la supresión, entre los Estados miembros, de los obstáculos a la libre circulación de mercancías, personas, servicios y capitales.

D. medidas relativas a la entrada y circulación de personas;

e. una política común en el ámbito de los transportes;

- Un régimen que garantice que la competencia no será falseada en el mercado interior.

g. la aproximación de las legislaciones nacionales en la medida necesaria para él

Funcionamiento del mercado común.

- El fomento de la coordinación entre las políticas en materia de empleo de los Estados miembros, con vistas a aumentar su eficacia mediante el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo.

i. La política en el ámbito social que incluya un Fondo Social Europeo;

j. el fortalecimiento de la cohesión económica y social;

k. una política en el ámbito del medio ambiente;

l. el fortalecimiento de la competitividad de la industria de la Comunidad;

m. el fomento de la investigación y del desarrollo tecnológico;

n. el fomento de la creación y del desarrollo de redes transeuropeas;

o. una contribución al logro de un alto nivel de protección de la salud;

- una contribución a una enseñanza y a una formación de calidad, así como al desarrollo de las culturas de los Estados miembros.

q. una política en el ámbito de la cooperación al desarrollo;

- La asociación de los países y territorios de Ultramar, a fin de incrementar los intercambios y continuar en común el esfuerzo por el desarrollo económico y social.

s. una contribución al fortalecimiento de la protección de los consumidores;

t. medidas en los ámbitos de la energía, de la protección civil y del turismo.

2. En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad.

- **Art. 12 del TUE :** *Prohibición de la discriminación por razón de nacionalidad.*

Artículo 12

En el ámbito de aplicación del presente Tratado, y sin perjuicio de las disposiciones particulares previstas en el mismo, se prohibirá toda discriminación por razón de la nacionalidad.

- **Art. 13 del TUE :**

Nuevo artículo que posibilitará llevar a cabo acciones contra la discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, religión o creencias, minusvalías, edad y orientación sexual.

Artículo 13

Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar acciones adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicción, discapacidad, edad u orientación sexual.

- **Art. 39–41 del TUE :** *Libre circulación de trabajadores.*

Artículo 39

1. Quedará asegurada la libre circulación de los trabajadores dentro de la Comunidad.

2. La libre circulación supondrá la abolición de toda discriminación por razón de la nacionalidad entre los trabajadores de los Estados miembros, con respecto al empleo, la retribución y las demás condiciones de trabajo.

3. Sin perjuicio de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas, la libre circulación de los trabajadores implicará el derecho:

a. de responder a ofertas efectivas de trabajo;

- De desplazarse libremente para este fin en el territorio de los Estados miembros.
- De residir en uno de los Estados miembros con objeto de ejercer en él un empleo, de conformidad con las disposiciones legales, reglamentarias y administrativas aplicables al empleo de los trabajadores nacionales.
- De permanecer en el territorio de un Estado miembro después de haber ejercido en él un empleo, en las condiciones previstas en los reglamentos de aplicación establecidos por la Comisión.

4. Las disposiciones del presente artículo no serán aplicables a los empleos en la

Administración pública.

Artículo 40

El Consejo adoptará, mediante directivas o reglamentos, las medidas necesarias a fin de hacer efectiva la libre circulación de los trabajadores, tal como definida en el artículo 39, en especial:

- Asegurando una estrecha colaboración entre las administraciones nacionales de trabajo.
- Eliminando aquellos procedimientos y prácticas administrativos, así como los plazos de acceso a los empleos disponibles, que resulten de la legislación nacional o de acuerdos celebrados con anterioridad entre los Estados miembros, cuyo mantenimiento suponga un obstáculo para la liberalización de los movimientos de los trabajadores.
- Eliminando todos los plazos y demás restricciones previstos en las legislaciones nacionales o en los acuerdos celebrados con anterioridad entre los Estados miembros, que impongan a los trabajadores de los demás Estados miembros condiciones distintas de las impuestas a los trabajadores nacionales para la libre elección de un empleo.
- Estableciendo los mecanismos adecuados para poner en relación las ofertas y las demandas de empleo y facilitar su equilibrio en condiciones tales que no se ponga en grave peligro el nivel de vida y de empleo en las diversas regiones e industrias.

Artículo 41

Los Estados miembros facilitarán, en el marco de un programa común, el intercambio de trabajadores jóvenes.

• Título VIII (artículos 125 a 130 del TUE) :

Estrategia coordinada para el empleo.

• Artículos 136–145 del TUE:

Disposiciones sociales, lucha contra la exclusión social.

Artículo 125.

Dice que se desarrollará una estrategia coordinada para el empleo, con el objetivo de desarrollar mano de obra adecuada y mercados laborales que respondan al cambio económico.

Artículo 126.

Los Estados miembros, con sus políticas de empleo, contribuirán al logro de objetivos del artículo 125 y tendrán como asunto de interés común el fomento del empleo.

Artículo 127.

Alto nivel de empleo cooperando entre los Estados miembros, y respetando sus actuaciones.

Artículo 128.

Se examinará anualmente la situación de empleo en la CE, se adoptarán conclusiones y se hará un informe conjunto por el Consejo y la Comisión.

Después se consultarán las conclusiones a varios comités y se elaborarán orientaciones que los Estados miembros tendrán en cuenta en sus políticas de empleo.

Cada Estado miembro facilitará un informe anual sobre las medidas que ha adoptado para aplicar su política de empleo.

El Consejo efectuará un examen basándose en los informes y podrá formular recomendaciones a los Estados miembros.

Después del examen, el Consejo y la Comisión prepararán un informe para el Consejo Europeo sobre la situación de empleo en la CE.

Artículo 129.

El Consejo podrá adoptar medidas de fomento para alentar la cooperación entre los Estados miembros y apoyar sus actuaciones, promoviendo intercambios de información y buenas prácticas.

Artículo 130.

El Consejo, previa consulta, creará un Comité de empleo de carácter consultivo, sus tareas serán:

- Supervisar la situación de empleo y las políticas en materia de empleo de los Estados miembros.
- Elaborar dictámenes a petición del Consejo, de la Comisión o por propia iniciativa, y contribuir a la preparación de las medidas del Consejo.

Artículo 136.

La CE y los Estados miembros, tendrán como objetivo el fomento del empleo, la mejora de las condiciones de vida y de trabajo, a fin de conseguir una protección social adecuada con un nivel de empleo elevado y duradero, y lucha contra las exclusiones.

Se emprenderán acciones en las que se tenga en cuenta la diversidad de las prácticas nacionales, en particular en el ámbito de las relaciones contractuales, así como la necesidad de mantener la competitividad de la economía de la Comunidad.

Artículo 137.

La Comunidad apoyará y completará la acción de los Estados miembros en:

- la mejora del entorno de trabajo, para proteger la salud y la seguridad de los trabajadores;
- las condiciones de trabajo;

- la información y la consulta a los trabajadores;
- la integración de las personas excluidas del mercado laboral;
- la igualdad entre hombres y mujeres por lo que respecta a las oportunidades en el mercado laboral y al trato en el trabajo.

El Consejo podrá adoptar mediante directivas, las disposiciones mínimas que habrán de aplicarse progresivamente, teniendo en cuenta las condiciones y reglamentaciones técnicas existentes en cada uno de los Estados miembros.

El Consejo decidirá en los siguientes ámbitos:

- seguridad social y protección social de los trabajadores;
- protección de los trabajadores en caso de rescisión del contrato laboral;
- representación y defensa colectiva de los intereses de los trabajadores y empresarios;
- condiciones de empleo de los nacionales de terceros países que residan legalmente en el territorio de la Comunidad;
- contribuciones financieras dirigidas al fomento del empleo y a su creación.

Artículo 140.

La Comisión fomentará la colaboración entre los Estados miembros en las materias relacionadas con:

- el empleo;
- el Derecho al trabajo y las condiciones de trabajo;
- la formación y el perfeccionamiento profesionales;
- la seguridad social;
- la protección contra los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales;
- la higiene del trabajo;
- el derecho de sindicación y las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.

Artículo 141.

Se garantizará la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores / as para un mismo trabajo o para uno de igual valor.

La igualdad de retribución, sin discriminación por razón de sexo, significa:

- que la retribución para un mismo trabajo remunerado por unidad de obra realizada se fija sobre la base de una misma unidad de medida;

– que la retribución establecida para un trabajo remunerado por unidad de tiempo es igual para un mismo puesto de trabajo.

El Consejo adoptará medidas para garantizar el principio de igualdad de oportunidades y de trato para hombres y mujeres.

Este principio no impedirá a ningún Estado miembro mantener o adoptar medidas que ofrezcan ventajas concretas destinadas a facilitar al sexo menos representado el ejercicio de actividades profesionales o a evitar o compensar desventajas en sus carreras profesionales.

Artículo 142.

Mantener equivalencia entre los regímenes de vacaciones retribuidas.

• Artículos 146–148 del TUE : FSE

Artículo 146

Para mejorar las posibilidades de empleo de los trabajadores en el mercado interior y contribuir así a la elevación del nivel de vida, se crea, en el marco de las disposiciones siguientes, un Fondo Social Europeo destinado a fomentar, dentro de la Comunidad, las oportunidades de empleo y la movilidad geográfica y profesional de los trabajadores, así como a facilitar su adaptación a las transformaciones industriales y a los cambios de los sistemas de producción, especialmente mediante la formación y la reconversión profesionales.

Artículo 147

La administración del Fondo corresponderá a la Comisión.

En dicha tarea, la Comisión estará asistida por un Comité, presidido por un miembro de la Comisión y compuesto por representantes de los Gobiernos, de las organizaciones sindicales de trabajadores y de las asociaciones empresariales.

Artículo 148

El Consejo adoptará las decisiones de aplicación relativas al Fondo Social Europeo.

4. ESTRATEGIA ACTUAL.

4.1 EL FONDO SOCIAL EUROPEO

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 146 a 148, así como 158 a 162(123ª125 y 130AOE) CE.

OBJETIVOS

El FSE tiene la tarea de mejorar las oportunidades de empleo en el mercado interior aumentando su movilidad y facilitando la adaptación de los trabajadores; especialmente mediante la formación y el reciclado profesionales y tiene que contribuir a reforzar la cohesión económica y social en la comunidad.

REALIZACIONES – FSE 1994–1999

Tanto las disposiciones correspondientes del tratado CE como los reglamentos adoptados para aplicar los fondos han sufrido repetidas modificaciones, la más reciente julio d 1993

1.Estructura fundamental

–Harmonización y complementariedad con otras políticas:

Los diferentes fondos estructurales están incluidos en una estrategia generalizable de lucha contra el paro y para la reactivación del crecimiento en las regiones pobres. Esta estrategia se sintetiza en siete objetivos (sólo se mencionan los de interés para el (FSE):

Objetivo 1.Fomentar el desarrollo y el ajuste estructural de las regiones menos desarrolladas.

Objetivo 2.Reconvertir regiones

Objetivo 3.Combatir el paro de larga duración y facilitar la inserción profesional.

Objetivo 4.Facilitar la adaptación de los trabajadores a las mutaciones industriales

Objetivo. 5.Fomentar el desarrollo rural

El método de la intervención estructural se caracteriza por seis normas básicas:

- Concentración: Los recursos financieros se deben concentrar geográficamente.
- Programación: Los Fondos se emplean en el marco de programas elaborados por los estados miembros y aprobados por la comisión
- Adicionalidad: Las medidas comunitarias deberan suponer una contribución a las medidas nacionales.
- Cooperación en la realización de la intervención todas las partes persiguen en cooperación un objetivo común.
- Seguimiento y evaluación: las medidas comunitarias están sometidas a un seguimiento constante para garantizar su cumplimiento, las medidas se evaluarán para juzgar la eficacia de las intervenciones.

Disposiciones del Tratado de la UE con otras políticas comunitarias.

2.Tipos de medidas

El FSE puede conceder para las siguientes acciones:

objetivo nº 3

objetivo nº 4

3.Planificación

Los reglamentos relativos a los Fondos Estructurales incluyen una información sobre la manera en que deben tener lugar la planificación y la realización de las intervenciones.

4.Iniciativas comunitarias.

La comisión podrá proponer por propia iniciativa acciones de especial interés para la comunidad. Deberán poseer una dimensión innovadora y transnacional.

Ha alcanzado las iniciativas siguientes: las que tienen relación con los objetivos 3y4 anteriores.

5. perspectivas FSE 2000–2006

Debe embarcarse en la nueva Estrategia Europea para el empleo.

Inicio de la cumbre de Essen 1994 ampliada con la inclusión del nuevo título sobre el Empleo del Tratado de Ámsterdam, se reforzó en Diciembre de 1997 con las nuevas directrices de empleo.

Objetivos principales: mayor simplicidad; aclaración de las responsabilidades; concentración de recursos en regiones necesitadas.

Estructura fundamental

OBJETIVO 1 Ayudar e subsanar el vacío estructural de aquellas regiones con un nivel de desarrollo inferior al 75% de la media comunitaria.

OBJETIVO 2 Abarcar a las regiones con una economía no lo suficientemente diversificada. No puede abarcar más del 18% del total de la población de la UE.

OBJETIVO 4 Adaptación y modernización de las políticas y sistemas comunitarios para el empleo, educación y formación. Tendrá en cuenta el título sobre el empleo del Tratado de Ámsterdam y la nueva Estrategia de Empleo de la unión.

Iniciativas comunitarias

Se prevé que el número de iniciativas comunitarias se reduzca a tres. Cooperación interregional y transnacional; desarrollo rural e igualdad de oportunidades.

Otras modificaciones

Se descentralizará y simplificará la gestión del FSE, mediante una mejor cooperación entre la Comisión y las autoridades regionales y locales.

La gestión será más simple pero más severa.

Recursos financieros

Probablemente el 35% del presupuesto de los Fondos Estructurales para el nuevo periodo

Modificaciones derivadas de los Tratados de Maastricht y Ámsterdam

Tratado de Maastricht: la adopción de las decisiones de aplicación relativas al FSE se lleva a cabo en cooperación con el PE. Y este procedimiento se ampliará al procedimiento de codecisión cuando entre en vigor el Tratado de Ámsterdam.

PARTICIPACIÓN DEL PARLAMENTO EUROPEO EN EL PROCESO

Participó activamente en la reforma de los Fondos Estructurales. Aprobó una resolución sobre el futuro del

FSE basada en un informe realizado por propia iniciativa.

Criticó la complejidad de los Fondos. (explicado en el anterior punto , (2.7.1)*)

• EMPLEO, FUNDAMENTO JURÍDICO

– Artículos 2,3,125 a 130, 136,137, 140, 143, 145 a 148 (2,3, 109 N a 109 S, 117, 118, 118c, 120, 122, 125)CE

– Artículo 56

OBJETIVOS

Los principios, objetivos y actividades importantes mencionados en el tratado incluyen la promoción en toda la comunidad de un **alto nivel de empleo** mediante el desarrollo de una estrategia coordinada para el empleo

REALIZACIONES

1. Primeros instrumentos

a. Desde los años 50 los trabajadores se han beneficiado de la ayuda de readaptación de la comunidad europea del carbón y del acero.

b. El **Fondo Social Europeo**, creado a principios de los años 60, es la principal arma para combatir el desempleo.

2. Nuevas iniciativas durante los años 80 y a principios de los 90

a. Programas de acción sobre creación de empleo destinados a grupos específicos

b. sistemas de acción y documentación

C. Con el fin de promover la libre circulación de los trabajadores, en 1992 se mejoró el antiguo sistema y pasó a denominarse EURES*.

3. Hacia una política mas completa

a. La cumbre de Essen

En los años 80 y 90 el Consejo adoptó resoluciones sobre la situación laboral; hasta 1993 no se iniciaron en la UE los primeros debates formales sobre el modo de abordar el desempleo; éstos tuvieron lugar en el contexto del **libro blanco sobre crecimiento, competitividad y empleo** de la Comisión (informe Delors). En diciembre de 1994 en el **Consejo de Essen** se sentaron las bases para establecer una estrategia conjunta de empleo. Estableció 5 áreas de acción principales:

- aumento de la inversión en formación profesional
- aumento de la intensidad de crecimiento de empleo
- reducción de los costes laborales indirectos
- mejora de la eficacia de las políticas del mercado de trabajo
- mejora de las ayudas a los grupos sociales más afectados

Con el fin apoyar estos objetivos la Comisión propuso en 1995 actividades comunitarias en materia de

análisis, investigación y cooperación en el ámbito del empleo y el mercado de trabajo que se adoptaron en la Decisión (98/171) del consejo en febrero de 1998.

El 20 de diciembre de 1996 el consejo adoptó la Decisión (97/16) por la que se crea el **comité de empleo y del mercado de trabajo**.

b. EL Tratado de Ámsterdam

Gracias al nuevo título sobre el empleo incluido en el Tratado de Ámsterdam, la comunidad empezó a disponer de un instrumento legal que le permitía introducir una estrategia coordinada para el empleo.

Se introdujeron mecanismos de coordinación a escala comunitaria:

- Sobre la base del **informe anual conjunto sobre el empleo**; el consejo Europeo examina cada año la situación del empleo y extrae conclusiones.
- Sobre la base de estas conclusiones, el consejo, decidiendo por mayoría cualificada a partir de una propuesta de la comisión, presenta cada año las **directrices de empleo**
- Cada estado miembro presenta a la comisión y al consejo un informe anual sobre las principales medidas tomadas para aplicar su política económica. (planes de acción nacionales)
- El consejo examina cada año los planes de acción nacionales y formula recomendaciones.

c. El Consejo de Luxemburgo.

En noviembre de 1997 se celebró en Luxemburgo una reunión extraordinaria del Consejo Europeo dedicada al empleo, se apoyaron las primeras directrices de empleo para 1998 y se inició el denominado proceso de Luxemburgo. La estrategia de empleo se basa en 4 pilares:

- 1– mejorar la empleabilidad
- 2– fomentar el espíritu empresarial
- 3– fomentar la adaptabilidad de las empresas
- 4– reforzar las medidas sobre la igualdad de oportunidades.

La cumbre de Luxemburgo apoyó también las siguientes iniciativas:

- La iniciativa del parlamento europeo para el crecimiento y el empleo
- Un plan de acción para el Banco Europeo de Inversiones.

4. Perspectivas

En septiembre de 2000, la comisión presentó por cuarta vez el paquete de empleo compuesto por el proyecto de informe anual conjunto sobre el empleo de 2000

Así como las directrices de empleo y recomendaciones específicas. La evaluación del actual ciclo de cinco años del proceso de Luxemburgo en el comité de empleo, llegó a la conclusión de que el título relativo al empleo incluido en el Tratado había tenido éxito.

La Comisión señala que gracias a unas condiciones económicas, más favorables, los problemas tradicionales en la vida laboral han empezado a mejorar.

4.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 71, 94, 95, 136, 137 y 308 (75, 100, 100A, 117, 118 y 235) CE.

OBJETIVOS

En el artículo 137 del Tratado CE, la Comunidad se compromete a promover la mejora del medio de trabajo mediante la armonización de las condiciones destinadas a proteger la seguridad y la salud de los trabajadores. Ello se realizará mediante la adopción de disposiciones mínimas, lo cual permitirá a los Estados miembros que lo deseen introducir un nivel de seguridad más elevado. Las directivas aprobadas evitarán establecer trabas de carácter administrativo, financiero y jurídico que puedan obstaculizar la creación y el desarrollo de pequeñas y medianas empresas.

REALIZACIONES

1. Hasta 1987

Desde la creación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, la Comunidad ha adoptado iniciativas en el ámbito del medio de trabajo. Mediante la Decisión del Consejo de 9 de julio de 1957 se adoptó la Decisión relativa al mandato y al Reglamento interno del **órgano permanente para la seguridad y la salubridad en las minas de hulla**. En 1974, la Decisión 74/326 del Consejo amplió la competencia del Órgano a todas las industrias extractivas y la Decisión 74/325 del Consejo estableció el **Comité consultivo sobre la seguridad, la higiene y la protección de la salud en el centro de trabajo**. El Comité tiene como objetivo asistir a la Comisión en la preparación y realización de actividades en el ámbito del medio de trabajo.

2. De 1987 a 1989

a. Nuevas competencias

El nuevo artículo 138 (118 A), que se incorporó con el Acta Única Europea (1986).

La introducción del artículo 138 tenía tres objetivos:

- a) Incrementar los esfuerzos relativos a la mejora de la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo.
- b) Unificar las condiciones del entorno de trabajo para todos los trabajadores, independientemente del Estado miembro en el que trabajen.
- c) Combatir el "dumping social" en relación con la realización del mercado interior.

Se pretendía evitar que las empresas se trasladaran a zonas con un nivel de seguridad más bajo con el único fin de obtener ventajas competitivas.

Las directivas que se adoptaron en virtud del **artículo 138** establecen unos **requisitos mínimos** de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Los Estados miembros deben elevar sus niveles de seguridad en el caso de

que no alcancen los requisitos mínimos que establecen las directivas. Las disposiciones adoptadas no impiden a ningún Estado miembro mantener o introducir medidas más estrictas. El Acta Única Europea también incluyó el artículo 95 (100 A). Las Directivas adoptadas en virtud del **artículo 95** están destinadas a asegurar la **venta de productos seguros en el mercado**, entre los que se incluyen máquinas y equipos de protección personal de uso profesional. Los Estados miembros no están autorizados a establecer requisitos superiores a los que las directivas estipulan para sus productos.

b. Acciones

– La Comisión aprobó un **tercer programa de acción** que el Consejo adoptó en diciembre de 1987. Se centraba en los siguientes ámbitos: mejora de la seguridad y medidas ergonómicas, mejora de la protección de la salud, política de formación e información, iniciativas específicas en favor de las pequeñas y medianas empresas y mejora del diálogo social.

– Además, se decidió que el año **1992** fuera designado **Año Europeo de la Seguridad y la Salud en Trabajo**.

3. A partir de 1989

a). En 1989 el Consejo adoptó una importante **directiva marco**, la Directiva 89/391. Cuyo objetivo era asegurar un nivel superior de protección de los trabajadores mediante la aplicación de **medidas preventivas** que impidan los accidentes laborales o las enfermedades profesionales, y gracias a la **información, consulta, participación equilibrada y la formación de los trabajadores** y sus representantes. Esto sirve de base a cierto número de directivas específicas, desde los equipos de trabajo hasta la protección contra los riesgos derivados de atmósferas explosivas, la exposición a sustancias carcinógenas en el trabajo y la protección de las mujeres embarazadas, entre otros.

b.) Asimismo también se aprobaron **otras medidas** :

- Directiva 93/104 relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo.
- Directiva 96/29/Euratom por la que se establecen normas esenciales de seguridad para la protección de la salud de los trabajadores y de la población.
- Reglamento 2062/94 del Consejo por el que se crea la **Agencia Europea para la Seguridad y la Salud en el Trabajo**. Su función es facilitar a los organismos comunitarios, a los Estados miembros y a todos y cada uno de los interesados en este ámbito, información
- técnica, científica y económica sobre la seguridad y salud en el trabajo.

4. Perspectivas

a) Legislación

– En 1995 la Comisión adoptó el (cuarto) **programa comunitario de seguridad, y salud en el trabajo (1996–2000)**, (COM(95) 0282), que trata de la mejora en la aplicación de las disposiciones comunitarias, la consolidación y revisión de las disposiciones comunitarias existentes y la presentación de nuevas propuestas relativas a trabajos de alto riesgo o categorías especiales de trabajadores. Estas medidas incluyen un nuevo programa de medidas no legislativas, **SAFE** (Acciones de Seguridad para Europa) que deberá ofrecer la posibilidad de prestar apoyo a proyectos prácticos para la mejora de las condiciones de trabajo, especialmente en las pequeñas y medianas empresas. El Consejo aún no ha adoptado el programa SAFE

b) **Transposición y aplicación de la legislación**

c) **Interpretación judicial**

d) El Tratado de Ámsterdam

El Tratado de Ámsterdam ha dado una mayor relevancia a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo. El Acuerdo Social se ha incorporado al Tratado, lo que significa que los 15 Estados miembros podrán ahora aprobar directivas en las que se fijen condiciones mínimas por mayoría cualificada y en codecisión con el PE, no tan sólo en cuanto a la protección de la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, sino también respecto a las "condiciones de trabajo". El concepto "**condiciones de trabajo**" debería aportar un campo de aplicación más amplio para la aprobación de directivas en este ámbito.

PAPEL DEL PARLAMENTO EUROPEO

En una resolución aprobada el 25 de febrero de 1999, el Parlamento Europeo expresó su decepción por la no adopción del Programa SAFE. El Parlamento apoya las acciones de la Comisión destinadas a aumentar el suministro de información a las PYME. **El trabajo debe adaptarse a las necesidades y condiciones de las personas y no a la inversa.** El medio de trabajo debe desarrollarse para tener más en cuenta las **necesidades específicas de los trabajadores con discapacidad o de más edad**. El Parlamento Europeo insta a la Comisión a investigar los **nuevos problemas** que no están cubiertos por la legislación actual: el estrés, el agotamiento profesional, la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. El Parlamento centra su atención en los grupos que generalmente quedan fuera del ámbito de la protección legislativa: los teletrabajadores y los trabajadores independientes.

4.4 IGUALDAD ENTRE HOMBRES Y MUJERES

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 2, 3 SS 2, 13 (6 A), 94 (100), 137 (118), 141 (119) y 308 (235) CE.

Protocolos anejos al Tratado de la Unión Europea: Protocolo nº 2 sobre el artículo 141 y Protocolo nº 14 con el acuerdo sobre política social anejo.

OBJETIVOS

Garantizar la igualdad de oportunidades y de trato entre hombres y mujeres.

REALIZACIONES

1. Las directivas en materia de igualdad

En su artículo 141 (119), el Tratado de Roma consagró la igualdad de retribución entre hombres y mujeres para un mismo trabajo. Vista la escasa diligencia de los Estados miembros a la hora de aplicar esta disposición, se adoptaron una serie de directivas a partir de 1975.

a) Aproximación de las leyes de los Estados miembros relativas a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre trabajadores masculinos y femeninos: Directiva 75/117 de 10.02.1975

b) Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, así como a las condiciones de trabajo: Directiva 76/207 de 9.02.1976

c) Aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social: Directiva 79/7 de 19.12.1978

- d)** Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de seguridad social: Directiva 86/378 de 24.07.1986 (modificada por la Directiva 96/97 de 20.12.1996).
- e)** Aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad: Directiva 86/613 de 11.12.1986
- f)** Aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada que haya dado a luz o en período de lactancia: Directiva 92/85 de 19.10.1992
- g)** Acuerdo marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES: Directiva 96/34 de 3.06.96
- h)** Carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo: Directiva 97/80 de 15.12.1997

2. Situación después del Tratado de Ámsterdam

El Tratado de Ámsterdam introdujo en el Tratado CE los principios de igualdad entre hombres y mujeres y de no discriminación por razón de sexo u orientación sexual.

3. Acciones comunitarias

a) Cuarto programa de acción comunitaria a medio plazo para la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres (1996–2000)

El programa tenía por objetivo introducir la dimensión de la igualdad de oportunidades en todas las políticas y medidas aplicadas a escala comunitaria, nacional, regional y local.

b) Empleo–NOW 1994–1999

Empleo–NOW demuestra que las medidas específicamente dirigidas a la mujer pueden facilitar el desarrollo de nuevos planteamientos en la formación profesional y la inserción laboral. El objetivo específico de NOW consiste en:

- reducir el desempleo entre las mujeres;
- mejorar la posición de las que ya formen parte de la población activa;
- desarrollar estrategias innovadoras que respondan a los cambios en la organización del trabajo y en los requisitos profesionales, con miras a conciliar la vida profesional y la familiar.

c) Acuerdos marco europeos

De conformidad con el procedimiento previsto en el Acuerdo sobre política social, la Comisión Europea procedió a la consulta de los interlocutores sociales. Ello dio lugar a la celebración de los siguientes acuerdos marco:

- acuerdo marco sobre el permiso parental (Directiva 96/34 de 3.06.1996);
- acuerdo marco sobre el trabajo a tiempo parcial (Directiva 97/81 de 15.12.1997).

Los objetivos de estos acuerdos marco son la conciliación de la vida profesional y la familiar, la prevención

de cualquier forma de discriminación respecto a los trabajadores a tiempo parcial (grupo constituido en gran parte por mujeres) y la flexibilidad del tiempo de trabajo teniendo en cuenta las necesidades de los empresarios y los trabajadores.

d) Directrices de empleo

Basándose en una propuesta de la Comisión, el Consejo adoptó en diciembre de 1997 las directrices a favor del empleo, cuyos objetivos principales incluyen el refuerzo de las políticas de igualdad de oportunidades.

IMPORTANCIA DEL PAPEL DEL PARLAMENTO EUROPEO

El Parlamento Europeo ha desempeñado un papel sumamente importante en el marco de la política de igualdad de oportunidades.

– El 13 de febrero de 1996, el PE aprobó una **Resolución sobre el Memorándum sobre igual retribución para un trabajo de igual valor**, en la que reconoce que las diferencias salariales entre hombres y mujeres para un trabajo de igual valor constituyen sólo una de las causas que determinan la discriminación en el mercado de trabajo. Otros casos de divergencia social pueden atribuirse a la estructura de los mercados de trabajo locales, la estructura de las remuneraciones o la falta de estructuras sociales que posibiliten que hombres y mujeres concilien los compromisos familiares con una carrera profesional.

– El 13 de marzo de 1996 se incorporaron al Tratado los derechos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres y los derechos transnacionales de organizaciones en las negociaciones colectivas y los conflictos laborales.

– Asimismo, el PE insistió en la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de **seguridad social** (12 de noviembre de 1996) y examinó la situación de los cónyuges colaboradores de trabajadores independientes.

– El 16 de septiembre de 1997, el PE se pronunció a favor de la Comunicación de la Comisión titulada "Integrar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en el conjunto de las políticas y acciones comunitarias".

– Durante 1999, el Parlamento aprobó el Programa de acceso al empleo, a la formación profesional y la promoción y las condiciones laborales.

4.5 PERSONAS DISCAPACITADAS, PERSONAS DE AVANZADA EDAD Y PERSONAS EXCLUIDAS.

FUNDAMENTO JURÍDICO

Artículos 13, 39 (48), 42 (51), 125–130, 136–145 (117–122), 150 (127), 308 (235) del TCE y la Declaración nº22 aneja al tratado de Ámsterdam.

OBJETIVOS

Adoptar las medidas necesarias para luchar contra la discriminación por motivos de discapacidad y edad entre otros, fomentar la igualdad de derechos para las personas discapacitadas o de edad avanzada dentro de la UE; lucha contra la exclusión y la integración de las personas excluidas del mercado de trabajo.

REALIZACIONES

1. Personas discapacitadas

a) Programas de acción:

Se han adoptado tres programas de acción; el primero fue adoptado por el Consejo en 1974. El segundo HELIOS 1 y el tercero HELIOS 2 duraron cuatro años; éstos han contribuido al intercambio de información y experiencias sobre acciones en el ámbito nacional, que se realiza entre los Estados miembros y asociaciones no gubernamentales.

b) Otras iniciativas:

– Empleo. La nueva estrategia de la UE contiene compromisos para mejorar las posibilidades de empleo de las personas con discapacidad.

La resolución del Consejo de 17 de Junio de 1999 sobre la igualdad de oportunidades en el empleo para las personas con discapacidad insta a los Estados miembros a que desarrollen, evalúen y revisen los programas de ayuda en favor de la integración de personas con discapacidad

La inclusión del artículo 13, relativos a los aspectos generales de la no-discriminación, abre el camino a nuevas posibilidades, el 12 de mayo del 2000, la comisión publicó la Comunicación Hacia una Europa sin barreras para las personas con discapacidad; que se centra en la mejora de la movilidad de las personas con discapacidad, haciendo hincapié en la necesidad de alcanzar una mayor sinergia entre ciertos aspectos en los ámbitos del empleo, educación, y formación profesional, transporte, mercado interior, sociedad de la información, nuevas tecnologías y política del consumidor.

2. Personas de edad avanzada

a) Una Europa para todas las edades:

Trata de las repercusiones del envejecimiento de la población en los ámbitos del empleo, protección social, sanidad y servicios sociales.

Conclusiones políticas:

– Se ha invitado a los Estados miembros a que desarrollen medidas específicas para mantener las capacidades de los trabajadores, promover el aprendizaje continuado, así como unas condiciones de trabajo flexibles, a fin de aumentar el bajo porcentaje de trabajadores de edad avanzada.

– En cuanto a las políticas de protección social, es preciso centrarse en las posibilidades de modificar la tendencia a la jubilación anticipada con objeto de explorar nuevas formas de jubilación gradual y hacer que los planes de pensiones sean viables y flexibles.

Otras iniciativas:

Las normas relativas a la edad de jubilación deberán establecerse con mayor flexibilidad

3.Exclusión social

a) Otras iniciativas:

– A fin de mejorar el acceso al mercado de trabajo de los grupos vulnerables amenazados por la exclusión, la Comisión creó el 15 de Junio de 1996 el programa empleo-INTEGRA.

4.6 POLÍTICA DE EDUCACIÓN, DE FORMACIÓN PROFESIONAL Y DE LA JUVENTUD

FUNDAMENTO JURÍDICO

1. Artículos 3, 140, 146, 149 y 150 (3, 118c, 123, 126 y 127) del Tratado CE
 2. El **Tratado de Roma** en su artículo 3 se limitaba a enunciar que los Estados miembros harían una contribución a una educación y a una formación de calidad.
 3. El **Tratado de Ámsterdam** modificó la aplicación del procedimiento de codecisión a la formación profesional, que ya estaba establecido para la educación en el **Tratado de Maastricht**
- El **artículo 150** estipula que la Unión aplicará una política de **formación profesional**.

OBJETIVOS

Promover el desarrollo del nivel de conocimiento más elevado posible mediante un amplio acceso a la educación y mediante su continua actualización.

REALIZACIONES

A principios de 1963, el Consejo estableció unos principios generales con la finalidad de aplicar una política de formación profesional común. El objetivo consistía en desarrollar la cooperación entre los Estados miembros para garantizar el mantenimiento de un alto nivel de empleo. Para ello estableció en la década de los 70–80 unos programas de acción. Los principales son:

- **PETRE**, formación profesional de los jóvenes y su preparación para la vida adulta y profesional.
- **EUROTECNET**, programa que promueve la innovación en el sector de la formación profesional debida a los cambios tecnológicos en la Comunidad Europea.

La **educación** y la **formación** son temas de vital importancia para el futuro económico y social de Europa.

Otras iniciativas de la UE :

- a. "**Europass Formación**", para las **personas en busca de formación** y cuyo objetivo es promover itinerarios europeos de formación relacionada con el trabajo.
- b. La Decisión 95/2493 declaró **1996 Año Europeo de la Educación y de la Formación Permanentes**. Los objetivos son dar a entender la importancia de la formación continua.

5.PERSPECTIVAS FUTURAS

Uno de los ejes principales de la Unión Europea es potenciar la "e-economía", o economía basada en el conocimiento, para que Europa sea competitiva en el mundo de la globalización. En este ámbito se aprobó la Agenda para la Política Social, que tiene por objeto compatibilizar la política económica, la política social y la política de empleo. La Agenda Social Europea, con una vigencia de cinco años, se estructura entorno a los siguientes ejes:

1. Lograr una situación de pleno empleo y mejorar la calidad de los puestos de trabajo a través de la inserción en el mundo laboral de los grupos discriminados, la adopción de medidas de lucha contra la desigualdad hombre–mujer, la inversión en nuevas tecnologías y el desarrollo de estrategias de educación y formación

permanente.

2. Promover la calidad de las relaciones laborales y conseguir que el diálogo social contribuya a promover la competitividad y la solidaridad en todos los niveles. Para ello, es necesario adoptar las mejores posibilidades de negociación que den respuestas colectivas a los trabajadores afectados por las transformaciones de la economía y del trabajo, fruto de la nueva economía basada en el conocimiento.
3. Luchar contra todas las formas de exclusión y discriminación para promover la integración y participación de los grupos más vulnerables en la vida económica y social.
4. Modernizar la protección social para dar respuesta a la transformación hacia la economía del conocimiento y el cambio de las estructuras sociales y familiares, y apostar por la protección social como factor productivo.
5. Fomentar la igualdad entre hombre y mujer, promover la plena participación de las mujeres en la vida económica, científica, social, política y cívica como uno de los componentes básicos de la democracia.
6. Reforzar la dimensión social de la ampliación y de las relaciones exteriores de la Unión Europea. Facilitar el intercambio de experiencias y de buenas prácticas, en especial con las organizaciones internacionales. Reforzar la dimensión social de la globalización gracias al respeto de las normas fundamentales aplicables al trabajo y a la promoción de la agenda económica y social integrada en una economía global.

El objetivo de la Agenda Social es aumentar el índice de empleo actual, del 61 al 70% durante el período 2000–2010, y conseguir que la proporción de mujeres activas (actualmente un 51%) ascienda al 60%. Sólo de esta forma podrán cumplirse los objetivos establecidos en el Consejo Europeo de Lisboa: convertir la Unión Europea en la economía más competitiva y dinámica del mundo, basada en el conocimiento y capaz de crecer de forma sostenible con más y mejores puestos de trabajo y con una mayor cohesión social.

5.1 PROGRAMAS DE INTERVENCIÓN

Fondo Social Europeo (2000–2006)

Es un instrumento estructural comunitario que permite a los Estados miembros llevar a cabo sus planes nacionales para el empleo y posibilitar una estrategia coordinada en el ámbito europeo para reducir la tasa de paro.

Iniciativa comunitaria EQUAL (2000–2006)

El objetivo fundamental de la iniciativa comunitaria EQUAL es la cooperación transnacional para la promoción de nuevos métodos de lucha contra la discriminación y las desigualdades de todo tipo en el mercado laboral.

Programa comunitario de lucha contra las discriminaciones (2001–2006)

Con el objetivo de luchar contra todo tipo de discriminación y contribuir a la inserción en el mundo laboral de los grupos sociales más vulnerables.

Programa de lucha contra la exclusión social (2001–2005)

El objetivo principal es la coordinación, a nivel comunitario, de los planes nacionales de lucha contra la exclusión social elaborados por los Estados miembros.

Programa de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres (2001–2005)

Este programa cuenta con dos pilares de actuación principales:

- 1) el *mainstreaming*, que consiste en la integración de acciones concretas para luchar contra la discriminación por razones de sexo en todas las políticas, actividades y programas comunitarios existentes,
- 2) uno *específico*, que tiene por objetivo *combatir todas las formas de discriminación contra las mujeres en el puesto de trabajo*.

Otras líneas de financiación en el ámbito social :

- Relaciones industriales y diálogo social.
- Acciones de formación a favor de las organizaciones de trabajadores.

6. CONCLUSIÓN DE LUIS VILA LOPEZ.

Hemos incluido la conclusión del artículo de Luis Vila porque nos parecía interesante su punto de vista.

LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA: EL MODELO SOCIAL EUROPEO

El modelo social europeo facilita la identificación de las sociedades y de sus miembros, orienta las políticas, permite corregir las desviaciones.

Tratar del modelo social europeo es una empresa diferente, es la búsqueda y el encuentro de rasgos comunes a todas las sociedades de los Estados miembros de la Unión: rasgos comunes compatibles con rasgos diferenciados.

Principios rectores y objetivos, para asentar el modelo: subsidiariedad, solidaridad activa, prioridad al empleo para lograr la integración social y económica, competitividad económica basada en la calidad, con un alto índice de inversión en nuevas tecnologías, convergencia respetuosa de la diversidad, marco de normas mínimas comunes.

LA PREOCUPACIÓN COMUNITARIA POR EL EMPLEO

El trabajo, como factor de integración social: la igualdad de oportunidades y las exigencias de la economía: La competitividad y la creación de empleo.

Esta política es la que ha ocupado a los Estados miembros, permaneciendo la Unión como fomento para la cooperación y obtención de conclusiones exportables para otros países. La acción de la Unión como un complemento a lo que hacían los Estados, desplazándose sobre tres ejes: desarrollar la educación, crear un marco político para adaptar la formación continua a las medidas que aumenten la flexibilidad y la reducción del tiempo de trabajo, determinar claramente las exigencias fundamentales y los objetivos a largo plazo en este campo de la mejora del capital humano.

El Consejo Europeo de Essen (12/94) propuso cinco ámbitos de actuación para la Unión Europea y los Estados miembros:

- 1- Invertir en formación profesional y continua con el fin de aumentar la capacidad de adaptación a los cambios.
- 2- Intensificar la creación de empleo con una organización más flexible del trabajo, política salarial propiciadora de inversiones que generen puestos de trabajo y fomento de iniciativas locales que respondan a

nuevas necesidades.

3- Reducción de los costes salariales secundarios, aplicables a la contratación de trabajadores no cualificados.

4- Eficacia de la política de empleo pasando a una política laboral activa (estímulo personal a la búsqueda de empleo).

5- Reforzar las medidas en favor de los grupos especialmente afectados por el desempleo (jóvenes, parados mayores...).

FORMACIÓN PROFESIONAL, FORMACIÓN CONTINUA Y CALIDAD DE MANO DE OBRA.

La relación de la formación con el empleo no impide que la formación se convierta, a veces, en un mecanismo de contención del paro. Se ha propuesto en consecuencia, un segundo ámbito de trabajo sobre educación y formación clasificado en dos categorías:

1- Metodologías, medios y tecnologías: innovación y calidad en la educación y en la formación.

2- Políticas, acciones y necesidades.

MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y DIÁLOGO SOCIAL.

Las realizaciones de la Unión en el campo social persiguen un conjunto de objetivos especialmente urgentes en la perspectiva del Mercado único. Uno de ellos, evitar distorsiones en la competencia. Las principales áreas de esta actividad han sido:

Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

Se han hecho grandes progresos ampliando la igualdad de retribución de los primeros tiempos hasta llegar a la igualdad de trato y de oportunidades.

El apoyo comunitario se manifiesta en el Programa de acción a medio plazo para la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. El objetivo es contribuir a fomentar la participación plena y entera de las mujeres en el mercado de trabajo y valorizar su contribución, dentro de él existe la red Mujeres en el mercado de trabajo.

Libre circulación de trabajadores.

Son muchas las cuestiones de las que ha de ocuparse la Comisión para que el consejo asuma sus responsabilidades.

Revisar todos los aspectos del mercado interior que constituyen un freno, eliminar obstáculos para la reunificación familiar, velar por la aplicación de la normativa, actuar en el reconocimiento mutuo de títulos y calificaciones, problemas fiscales de los trabajadores, protección en el ámbito de la Seguridad Social, vigilando la coordinación de los sistemas nacionales, ciudadanos de terceros países que se desplazan de uno a otro Estado miembro temporalmente, normativa de desempleo y jubilación anticipada.

Los servicios europeos de empleo EURES, actúan como una agencia que informa, asesora y coloca a los demandantes de empleo en Europa.

Las políticas de inmigración e integración de los nacionales de los terceros países y la lucha contra el racismo y la xenofobia están ligadas a la libre circulación. Citemos como actuaciones comunitarias la red Libre circulación, la red RIMET. ELAINE(red europea interactivo de las autoridades locales sobre las políticas

para las minorías étnicas)...

LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA: SOLIDARIDAD EN LA PROTECCIÓN SOCIAL Y LUCHA CONTRA LA POBREZA.

La protección social es un elemento distintivo de la política social europea. Por su significado tan genérico– el cuidado que la sociedad presta a sus miembros– se entiende como la respuesta al implícito contrato social existente entre ciudadano y sociedad.

Ésta garantiza recursos al abandonar definitiva o provisionalmente el empleo, aseguramiento frente a los riesgos de la existencia, recuperación ante las situaciones de avería humana, define al estado social contemporáneo, que llega a utilizarse esa expresión como sinónimo de política social, de la cual la expresión más clara es la seguridad social. Esta política social respeta el principio de subsidiariedad.

Modernización y mejora de los sistemas de protección social.

Dando por supuesto que las necesidades sean las mismas, la adaptación de los sistemas debe prestar atención a:

- Evolución de los empleos que exige una interacción nueva entre las políticas de flexibilización y las de protección.
- Evolución del equilibrio entre hombres y mujeres en la vida profesional: la igualdad de oportunidades suscita problemas y exigencias nuevas, en términos de protección social.

LA POLÍTICA SOCIAL EUROPEA: LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE VIDA.

La salud pública

Marco de acción en materia de salud pública: contribuir al logro de un alto nivel de protección de la salud, fomentando la cooperación y apoyando la acción de los Estados miembros, especialmente con programas preventivos de: cáncer, educación y formación sanitarias y prevención de la drogodependencia.

Europa contra el cáncer, Europa contra el SIDA,

Biomedicina y salud.

Educación

Programa Sócrates, mejora de los conocimientos lingüísticos, fomenta la cooperación entre las instituciones de los Estados miembros, la movilidad de los estudiantes y profesores, el reconocimiento de calificaciones obtenidas en otro Estado miembro.

Éste tiene dos grandes áreas:

- Eras mus: Acción 1; desarrolla la dimensión europea de los centros de enseñanza superior, a través de la movilidad, desarrollo de programas de estudio, creación de módulos europeos de corta duración: redes temáticas... y Acción 2; becas de ayuda a los estudiantes.
- Comenius: Acción 1; desarrolla proyectos europeos de educación de interés para los alumnos, a través de proyectos transnacionales de centros, Acción 2; promueve la educación interactiva y Acción 3; organiza cursos de formación para profesores y docentes.

CONCLUSIÓN FINAL SOBRE EL ARTICULO.

Queremos desarrollarla en tres niveles:

- El primer nivel es debido al contexto irrepetible de estas fechas que puede resultar cargado tanto de esperanzas como de negros presagios.
- ¿Qué porvenir espera a la Política social? todavía disponen del capital para una generación pero ¿qué será de nuestros nietos?.
- El segundo nivel, se refiere a las conclusiones objetivas que pueden derivarse del producto entregado. En este momento reivindicamos una vez más que la política social europea no sea una vía complementaria a planteamientos asistenciales, o una especie de gran salón multiusos en el que montar espectáculos de masas o invitar a quiénes en su casa no disponen de espacio para hacer una fiesta; proponemos una política social que haga Europa, ni más ni menos.
- El tercer nivel es personal, de insatisfacción al descubrir lo mucho que tenía que escribir en poco espacio; por otra parte tengo una esperanza que el lector que enfrenta por primera vez estos temas, no se haya aburrido.

7. CONCLUSION

. los cuatro pilares de la estrategia europea de empleo.

SUS PILARES SON:

Espíritu de empresa

Si se quieren crear nuevos puestos de trabajo, es importante facilitar la actividad Empresarial. Los países de la Unión europea tienen, por lo tanto, la intención de simplificar la creación de empresas y promover el trabajo por cuenta propia:

Determinando los obstáculos actuales a la creación de pequeñas y medianas empresas e introduciendo los cambios necesarios;

Reduciendo las cargas fiscales y sociales sobre la mano de obra, especialmente por lo que se refiere a los puestos mal remunerados;

Estudiando la forma de crear más puestos de trabajo en el ámbito social, por ejemplo, en el sector voluntario y cooperativo.

Empleabilidad

Se refiere a las calificaciones de las personas que buscan empleo. La formación, la formación continua, el reciclaje y una orientación profesional adecuada son los medios por los cuales los Gobiernos pueden asegurarse de que las personas que buscan empleo posean las calificaciones y la experiencia requeridas por el mercado laboral. Los objetivos son:

Proponer a todos los jóvenes una formación, un reciclaje, un empleo o un período de Prácticas antes de que la duración del desempleo alcance seis meses;

Proponer a los adultos desempleados una nueva oportunidad, más concretamente mediante la formación continua y la orientación profesional, antes de que la duración del desempleo alcance doce meses;

Al menos uno de cada cinco desempleados debería tener la oportunidad de realizar un reciclaje o una

formación continua;

Reducir la tasa de abandono escolar y crear un sistema de aprendizaje o mejorar el existente.

Igualdad de oportunidades

Para los estados miembros de la Unión Europea es de la máxima importancia garantizar que mujeres y hombres gocen de las mismas oportunidades profesionales y mejorar la Integración en el mercado de trabajo de las personas con discapacidad. Por lo tanto, han decidido:

Adoptar medidas para garantizar que aumente el número de mujeres con acceso al mundo laboral así como a ramas y empleos dominados hasta ahora por trabajadores de sexo masculino; aumentar la disponibilidad de instalaciones para el cuidado de los hijos y de servicios de atención a los ancianos para que las mujeres puedan tener o conservar un puesto de trabajo;

Eliminar progresivamente los obstáculos que dificultan que las mujeres y los hombres se incorporen al trabajo después de una interrupción (por ejemplo, para criar hijos);

Dedicar especial atención a las dificultades experimentadas por las personas discapacitadas para encontrar trabajo.

Adaptabilidad

Tanto los empresarios como los trabajadores están obligados a adaptarse.

Tienen que enfrentarse a nuevas tecnologías y condiciones de mercado versátiles. Habría que facilitar esta adaptación:

desarrollando estrategias para una organización del trabajo moderna y flexible en cooperación con los interlocutores sociales.

Estudiando nuevos tipos de contrato laboral adaptados a la gran diversidad actual de formas de empleo.

Introduciendo, en la medida de lo posible, incentivos a la formación continua por cuenta propia y en el marco de la empresa.

9. BIBLIOGRAFÍA

- FOTOCOPIAS profesora:
- La política social y de empleo en Europa: una política para el ciudadano
- EMPLEO Y POLÍTICA SOCIAL –Luxemburgo,3 de junio de 2002 ,Sesión nº 2431 del Consejo
- Web del parlamento europeo:
 - ◆ www.europarl.es
 - ◆ www.europa.eu.int/index_es

Los puntos que aparecen marcados entre paréntesis y con asteriscos hacen referencia a puntos del trabajo.

EURES (EUROpean Employment services)

