

III

LA POLÍTICA DE EMPLEO EN LA UNIÓN EUROPEA

M.^a Piedad LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ

Universidad de Valladolid

SUMARIO

1. INTRODUCCIÓN.
 2. DE PARÍS Y ROMA A ÁMSTERDAM: DISPOSICIONES Y POLÍTICAS COMUNITARIAS QUE HAN REPERCUTIDO EN EL EMPLEO.
 - 2.1. Evolución.
 - 2.2. El Fondo Social Europeo.
 - 2.3. Breve referencia a la libre circulación de trabajadores y su repercusión sobre el empleo.
 3. EL TRATADO DE ÁMSTERDAM Y LAS CUMBRES SOBRE EL EMPLEO.
 - 3.1. El Tratado de Ámsterdam.
 - 3.2. La cumbre de Luxemburgo.
 - 3.3. La cumbre de Lisboa.
 - 3.4. La cumbre de Barcelona.
 - 3.4.1. Antecedentes.
 - 3.4.2. La cumbre de Barcelona: conclusiones generales.
 - 3.4.3. La cumbre de Barcelona y el empleo.
 4. CONCLUSIÓN.
 5. BIBLIOGRAFÍA.
-

1. INTRODUCCIÓN

El Tratado de Ámsterdam firmado en octubre de 1997, introdujo en el Tratado de la Comunidad Económica Europea (TCEE), un nuevo título, relati-

vo al empleo (actuales artículos 125 a 130 TCEE), lo cual supuso una gran novedad. Con esta inclusión, se ha consagrado «el modelo Essen», o lo que es lo mismo, las políticas de empleo van a seguir siendo nacionales, pero van a estar coordinadas desde la propia Unión Europea.

El Tratado CEE, no había incluido hasta entonces, ni entre sus objetivos, ni entre sus políticas, la temática del empleo, tratándose de una cuestión dejada plenamente a la soberanía de los Estados ⁽¹⁾. No obstante, desde los orígenes de las Comunidades han existido realizaciones comunitarias importantes, v. gr. disposiciones del Tratado CECA, normativa sobre libre circulación de trabajadores, la cohesión económica y social y la política de formación profesional, que de una u otra forma, han repercutido sobre el empleo.

En este trabajo, haremos un breve análisis de las dos fases por las que ha pasado el tema del empleo en la Unión Europea, esto es, la primera fase que va desde los orígenes de las Comunidades Europeas hasta la firma del Tratado de Ámsterdam, y la segunda fase, que llega hasta nuestros días.

2. DE PARÍS Y ROMA A ÁMSTERDAM: DISPOSICIONES Y POLÍTICAS COMUNITARIAS QUE HAN REPERCUTIDO EN EL EMPLEO

2.1. EVOLUCIÓN

Ya desde los orígenes de las Comunidades Europeas, con la firma de los Tratados de París y Roma, y más precisamente desde la firma del Tratado CECA, con el que se creó, en 1951, la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, los trabajadores se han beneficiado de la llamada Ayuda de Readaptación de dicha Comunidad. Tal ayuda se concede a los trabajadores de los sectores del carbón y del acero, cuyos puestos se ven amenazados por la reestructuración industrial. Además, en los años 60 se creó el Fondo Social Europeo (FSE), como principal arma de las Comunidades Europeas para combatir el desempleo y se implantó la libre circulación de trabajadores.

En los años 80 y 90 nacieron varias iniciativas, como v. gr. los programas de acción sobre creación de empleo destinados a grupos específicos (ERGO, LEDA, etcétera), y sistemas de observación y documentación sobre el empleo (MISEP, SYSDEM) y además se mejoró, el antiguo sistema SEDOC, que pasó a denominarse EURES (Red Europea de Servicios de Empleo). En estos años, también se adoptaron diversas Resoluciones sobre la situación del empleo en los Estados Miembros; pero hasta 1993, no se iniciaron, en la ya llamada Unión Europea, debates formales, sobre el modo de abordar el problema del desempleo a escala comunitaria. Tanto en el Libro Blanco sobre crecimiento,

⁽¹⁾ RODRÍGUEZ PIÑERO, M. (1998): «De Maastricht a Ámsterdam: derechos sociales y empleo», *Relaciones Laborales*, núm. 4, pp. 1-9.

competitividad y empleo de la Comisión de 1993, conocido como informe Delors, que proponía soluciones concretas para mejorar la situación laboral, como en el Consejo Europeo de Essen, se sentaron las bases para establecer una estrategia conjunta del empleo. A través de esta estrategia, se instó a los Estados de la Unión Europea a que llevaran a cabo las prioridades de Essen, esto es, el aumento de inversión en formación profesional, la reducción de costes laborales indirectos, la mejora de la eficacia de las políticas de mercado de trabajo, el aumento de la intensidad del crecimiento sobre el empleo. En el año 1996 y con vistas a una aplicación más eficaz de la estrategia de empleo, la Comisión lanzó una «*Acción para el empleo en Europa: un pacto de confianza*», siendo su objetivo el de implicar a las autoridades públicas y a los interlocutores sociales en la siguiente estrategia coordinada y práctica. Además, a finales de ese mismo año, el Consejo adoptó la Decisión 97/16 por la que se creó el Comité de Empleo y del Mercado de Trabajo, encargado de los asuntos relacionados con el empleo.

A pesar de la implantación de todos estos procedimientos, se ha demostrado que su eficacia ha sido muy limitada, por carecer de un fundamento jurídico en el Tratado, similar a las disposiciones sobre la Unión Económica y Monetaria. Por estas razones, en 1996 y 1997 el Parlamento abogó por la inclusión de un título especial sobre el empleo en los Tratados, paso que por fin se ha dado a través de la firma del Tratado de Ámsterdam. Pero antes de entrar a analizar el efecto producido por la incorporación del título sobre el empleo en el derecho originario, es preciso hacer mención del efecto que el Fondo Social Europeo y la libre circulación de trabajadores han tenido sobre el empleo en Europa.

2.2. EL FONDO SOCIAL EUROPEO

Como ya se puso de manifiesto, una de las armas que han existido desde los orígenes de las Comunidades Europeas, para luchar contra el desempleo, ha sido el Fondo Social Europeo (FSE). El fundamento jurídico de este Fondo Estructural, lo encontramos en la actualidad en los artículos 146 a 148 y 158 a 162 del TCEE. Según estas disposiciones, el FSE tiene un papel doble: por un lado, la tarea de mejorar las oportunidades de empleo de los trabajadores en el mercado interior aumentando su movilidad y facilitando su adaptación a las mutaciones industriales, especialmente mediante la formación y el reciclado profesionales, contribuyendo así a aumentar el nivel de vida; y por otro, contribuir a reforzar la cohesión económica y social de la Comunidad.

Además de las disposiciones del Tratado, hay reglamentos que regulan los Fondos Estructurales y más en particular el FSE, reglamentos que han sido modificados en repetidas ocasiones. Una de las modificaciones más importantes, fue la de 1993, en la cual se reorientaron todos los objetivos de estos Fondos, quedando incluidos en una estrategia general de lucha contra el paro y de reactivación del crecimiento en las regiones más pobres.

En la actualidad nos encontramos en el período 2000-2006, en relación a la actuación de los Fondos estructurales, enmarcándose el FSE en el contexto de

una «*Nueva Estrategia para el Empleo*». Los objetivos actuales de estos fondos son tres, el primero dirigido al desarrollo de las regiones menos desarrolladas, el segundo dirigido a las regiones en las que se esté produciendo una reconversión económica y social; y el tercero dirigido al desarrollo del empleo y de los recursos humanos, y que encuentra su base en el título sobre el empleo del Tratado de Ámsterdam y en la «*Nueva Estrategia de Empleo de la Unión*». En los dos primeros objetivos intervienen varios Fondos Estructurales y en el tercero tan solo el FSE.

La finalidad del primer objetivo es la de ayudar a subsanar el vacío estructural de aquellas regiones, cuyo nivel de desarrollo es inferior al 75 por 100 de la media comunitaria. El segundo objetivo, abarca las regiones cuya economía no está lo suficientemente diversificada. La ayuda se centra, en exclusiva, en las regiones afectadas más seriamente por una conversión económica y social. Finalmente, el tercer objetivo, financiado enteramente por el FSE, tiene un carácter horizontal y se centra principalmente, en la adaptación y modernización de la políticas y los sistemas nacionales y comunitarios para el empleo, la educación y la formación. Sirve pues, como marco de referencia para todas las operaciones relacionadas con los recursos humanos, que tengan lugar en los Estados Miembros, en especial, para la asistencia del FSE, y tiene en cuenta el derecho originario sobre el empleo y la «*Nueva Estrategia sobre el Empleo*» de la Unión Europea. Este último objetivo se ha de aplicar con suficiente flexibilidad, como para tener en cuenta la amplia variedad de políticas, prácticas y necesidades existentes en los diferentes Estados miembros. Además, es remarkable el hecho de que, tomando en consideración estos años de vigencia de los nuevos reglamentos de los Fondos Estructurales, se han definido con bastante amplitud las medidas del objetivo número tres, incluyéndose políticas activas de mercado de trabajo para luchar contra el desempleo, la promoción de la inclusión social y la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la empleabilidad mediante sistemas de educación y formación a lo largo de toda la vida y la anticipación y facilitación del cambio económico y social.

Existen además, iniciativas de la Comisión, que son acciones de especial interés para la Comunidad y que se financian a través de los Fondos. En la actualidad son cuatro, y abarcan los siguientes temas:

- Cooperación transnacional, transfronteriza e interregional para estimular un desarrollo equilibrado en todo el territorio europeo (INTERREG).
- Reconversión económica y social de ciudades afectadas por la crisis (URBAN).
- Desarrollo rural (LEADER).
- Cooperación transnacional, para encontrar nuevos medios de lucha contra cualquier forma de discriminación y desigualdad que impida el acceso al trabajo de hombres y mujeres (EQUAL).

Con el fin de garantizar la simplificación de las actuaciones de los Fondos Estructurales, cada iniciativa comunitaria solo podrá recibir ayuda de un único Fondo. Para el período 2000-2006, se han asignado a estas iniciativas aproximadamente el 5 por 100 del presupuesto total de los Fondos Estructurales. El Parlamento Europeo considera que el FSE es el instrumento más importante de la Unión Europea para la lucha contra el paro, lo cual ha sido demostrado por otro lado, en sus actuaciones y resultados obtenidos desde que este Fondo fue creado. Tales resultados se encuentran en el *Documento sobre conclusiones de evaluaciones finales del FSE*, emitido por la Dirección General de Empleo y de Asuntos Sociales de la Comisión Europea ⁽²⁾.

A nivel regional, el conjunto de las inversiones previstas por todas las administraciones nacionales y comunitarias, se programa desde una estrategia global común, atendiendo a las necesidades y prioridades de las Comunidades Autónomas. De esta manera, se ha elaborado el Plan de Desarrollo Regional, para Castilla y León para el período 2000-2006, en el que se recogen las debilidades y fortalezas, amenazas y oportunidades de la región. Los fondos procedentes de la Unión Europea, han venido desempeñando un papel fundamental en la política regional del sector público en los últimos años. El Programa Operativo para 2000-2006 de Castilla y León y que cuenta con la financiación de los tres fondos, recoge como uno de sus objetivos principales el de la creación de empleo estable, para lo cual se establecen una serie de ejes (integración en el mercado de empleo de personas desfavorecidas, facilitar la participación de la mujer en el mercado laboral, etcétera) y medidas muy importantes. En este sentido, el FSE cobrará mayor protagonismo.

2.3. BREVE REFERENCIA A LA LIBRE CIRCULACIÓN DE TRABAJADORES Y SU REPERCUSIÓN SOBRE EL EMPLEO

La libre circulación de trabajadores, ha sido muy importante, desde los orígenes de las Comunidades Europeas, por su repercusión en el empleo. Su fundamento jurídico lo encontramos en los artículos 14 y 39 a 42 del TCEE. Los objetivos de la misma son:

- Incrementar las oportunidades de los trabajadores de la Comunidad de encontrar trabajo y enriquecer su experiencia profesional.
- Facilitar, mediante la movilidad de los trabajadores, la respuesta de los recursos humanos a las necesidades del mercado del empleo.
- Desarrollar a través de los contactos entre trabajadores de los Estados Miembros la comprensión mutua, el surgimiento de un tejido social comunitario y, por ende, la unión más estrecha entre los pueblos europeos que constituye el objetivo fundamental de los Tratados.

(2) Manuscrito terminado en octubre de 2001.

Tras dos regímenes provisionales, el régimen definitivo de la libre circulación de trabajadores, se introdujo mediante el Reglamento 1612/68/CEE, de 15 de octubre de 1968, que fue modificado con posterioridad, y la Directiva 68/360/CEE de la misma fecha. Dicha normativa, se encuentra en proceso de reforma. Además, debe mencionarse la jurisprudencia sumamente importante del Tribunal de Justicia y en particular, la Sentencia *Van Duyn* de 4 de diciembre de 1974 que afirmó la aplicabilidad directa de la libre circulación desde el final del período de transición (1 de enero de 1970). En base a la normativa que regula la libre circulación de trabajadores, todo nacional de un Estado Miembro tiene *derecho a desplazarse* ⁽³⁾ libremente con su familia a otros Estados Miembros para obtener empleos asalariados y ejercerlos en las mismas condiciones que los nacionales de esos Estados. Existe además del derecho a desplazarse a otro Estado Miembro, el *derecho de estancia*, que está vinculado plenamente al acceso al empleo, y como no, el *derecho a permanecer* en el país de acogida tras el ejercicio del empleo, salvo las restricciones que el propio derecho comunitario establece, por razón de orden público, salud y seguridad pública y para el acceso al empleo en algunos empleos de la Administración Pública.

Otras medidas importantes, destinadas a favorecer el ejercicio de la libre circulación de trabajadores, son el *reconocimiento mutuo de formaciones* ⁽⁴⁾, muy importante para favorecer el acceso al empleo en Estados de acogida, y la *Red Eures*, creada en virtud de la Decisión la Comisión 93/569/CEE de 22 de octubre de 1993, en aplicación del Reglamento 1612/1968, y que está destinada a facilitar el acceso a la información de los trabajadores que buscan empleo en otro Estado Miembro. Esta red, consiste en un banco de datos sobre las ofertas y demandadas de trabajo (en la que se incluyen los datos de las administraciones nacionales) y sobre las condiciones de vida y trabajo de los distintos Estados Miembros. Además, destaca como instrumento fundamental de la libre circulación de trabajadores, *la coordinación de los sistemas nacionales de seguridad social* a través del Reglamento 1408/71/CEE, de 14 de junio de 1971, del Consejo sobre aplicación de los regímenes de seguridad social a los trabajadores por cuenta ajena y a sus familias que se desplazan dentro de la Comunidad. Por último, no se puede dejar de mencionar la importancia de numerosas Directivas que se han adoptado en el marco de la Política Social y que aproximan las legislaciones de los Estados Miembros, en cuestiones que afectan al empleo, como las de protección de los trabajadores en caso de

⁽³⁾ Véase entre otros, el Real Decreto 766/1992, de 26 de junio, sobre entrada y permanencia en España de nacionales de Estados Miembros de las Comunidades Europeas (*BOE* núm. 156, de 30 de junio).

⁽⁴⁾ Véase entre otros el Real Decreto 1665/1991, de 25 de octubre, que regula el reconocimiento de títulos de enseñanza superior de nacionales de Estados miembros que exijan una formación superior mínima de tres años (*BOE* núm. 280, de 22 de noviembre).

despido colectivo, transmisión de empresa o insolvencia del empresario, o aquellas que se dirigen a proteger a las mujeres frente a las discriminaciones en el trabajo.

3. EL TRATADO DE ÁMSTERDAM Y LAS CUMBRES SOBRE EL EMPLEO

3.1. EL TRATADO DE ÁMSTERDAM

En la actualidad nos encontramos con el título VIII del TCEE (artículos 125 a 130 TCEE), titulado *Empleo*, y que fue añadido a través del Tratado de Ámsterdam. En efecto, la firma del Tratado de Ámsterdam en 1997, supuso la inclusión en el Derecho originario, de un capítulo sobre el empleo, en paralelo a las disposiciones de la Unión Económica y Monetaria (UEM), lo cual ha supuesto un nuevo punto de partida ⁽⁵⁾. Cada país no obstante, y como adelanté, sigue siendo dueño de su Política Social, aunque a partir de ahora se sitúe en el contexto de una estrategia coordinada de toda la Comunidad. La Europa Social, se ha sumado así a la Europa económica, y el fomento de un elevado nivel de empleo, ha quedado plasmado en el Tratado dentro de los grandes objetivos de la Unión Europea. Pero la introducción de algunos artículos en los textos jurídicos, no basta para crear empleo, es necesario además compartir las mejores experiencias, coordinar las políticas a todos los niveles y favorecer el debate a escala europea entre los interlocutores sociales, etcétera, en todos los Estados Miembros de la Unión Europea.

Así, y según los artículos 125 y 126 TCEE, los Estados se van a esforzar, por desarrollar una *estrategia coordinada para el empleo*, en particular para potenciar una mano de obra cualificada, formada y adaptable y mercados laborales con capacidad de respuesta al cambio económico. Para ello los Estados se comprometen a:

- a) Orientar sus políticas de empleo en consonancia con la política económica de las Comunidades y de los Estados Miembros.
- b) Considerar el fomento del empleo como un asunto de interés común.

Conforme a los artículos 127 a 129 TCEE, la Comunidad, contribuirá a un alto nivel de empleo llevando a la práctica anualmente, esta estrategia coordinada para el empleo, de la siguiente forma:

⁽⁵⁾ RODRÍGUEZ-PIÑERO, M.: «De Maastrich a Ámsterdam...», op. cit., p. 3. Señala el autor que «en la constitucionalización de los derechos sociales fundamentales el Tratado de Ámsterdam ha tenido avances sólo modestos pero no desdeñables, aunque no se lograra su inclusión al lado de los demás derechos fundamentales».

1. En primer lugar los Jefes de Estado y de Gobierno examinarán la situación del empleo.
2. Después el Consejo, por mayoría cualificada, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, al Comité Económico y Social y al Comité de las Regiones, elaborará las líneas directrices para los Estados Miembros.
3. Al final de cada año, el Consejo examinará la aplicación de las líneas directrices, y si lo estima oportuno, formulará recomendaciones a los Estados Miembros. El Consejo y la Comisión, remitirán un informe anual conjunto, a los Jefes de Estado y de Gobierno y examinarán las nuevas orientaciones a seguir.
4. Por último, se prevén medidas de estímulo, para la financiación de proyectos piloto en temas de empleo.

Finalmente, el artículo 130 TCEE, manda al Consejo, crear un Comité de empleo de carácter consultivo, lo cual ya se ha hecho.

3.2. LA CUMBRE DE LUXEMBURGO

En noviembre de 1997, los Jefes de Estado y de Gobierno de los quince Estados miembros de la Unión Europea y sus Ministros de Asuntos Exteriores, se reunieron en Luxemburgo para abordar el desafío clave a que se enfrentaba Europa, esto es, cómo ofrecer más y mejores puestos de trabajo y cómo afrontar la lucha contra el desempleo. Además de basarse en el Tratado de Ámsterdam, dicha cumbre sobre el empleo, se basó en otra serie de informes, orientaciones sobre política de empleo de la Comisión, Informes conjuntos sobre el empleo, etcétera, que acuerdan Comisión y Consejo y que presentan análisis y comparaciones de los ejemplos de mejores prácticas de empleo de los Estados Miembros, informes sobre la evolución de las políticas comunitarias en apoyo de las medidas en favor del empleo de los Estados Miembros, tales como las acciones emprendidas para reforzar las PYMES, etcétera. También en dicha cumbre, se fijó la estrategia Europea del empleo, basándola en cuatro pilares:

1. **El espíritu empresarial.** La idea en que se fundamenta, es la de crear un nuevo clima y una nueva actitud, a fin de estimular la creación de más y mejores puestos de trabajo, para ello se quiere:
 - a) Facilitar la puesta en marcha y gestión de las empresas, estableciendo una serie clara y estable de normas (reducir trabas administrativas de las PYMES). En concreto, reducir los costes generales para las empresas a la hora de contratar, y adaptar las normas vigentes a fin de facilitar la transición al empleo por cuenta propia (combatir obstáculos, especialmente los actuales regímenes de Seguridad Social).

- b) Desarrollar los mercados para el capital de riesgo: esto es, movilizar la riqueza de Europa en favor de empresarios e innovadores. Facilitar la financiación de PYMES.
- c) Hacer que el sistema tributario sea más favorable.

2. **Nueva cultura de la empleabilidad en la UE.** Consiste en hacer frente a la inadecuación de las cualificaciones, mediante la modernización de los sistemas de enseñanza y formación, así como el refuerzo de su vinculación en el lugar de trabajo. Para conseguir esto se debe:

- a) Luchar contra el desempleo de larga duración.
- b) Facilitar la transición de la escuela al trabajo (reducir el número de personas que abandonan prematuramente el sistema de enseñanza, etcétera).
- c) Medidas activas de empleo.
- d) Desarrollar un enfoque de asociación (las empresas y los interlocutores sociales, deberán estar implicados en un esfuerzo conjunto para invertir la riqueza de Europa, en su futuro, ofreciendo los puestos necesarios de formación y experiencia laboral).

3. **Nueva cultura de la adaptabilidad.** La idea en que se fundamenta, es capacitar a las empresas y a la mano de obra, para que adopten las nuevas tecnologías y condiciones del mercado. Pero para promover la adaptabilidad, es preciso:

- a) Modernizar la organización del trabajo: así, llegar a acuerdos sobre organización del trabajo más flexible y reducción del tiempo de trabajo y crear un marco para formas de contrato más adaptables.
- b) Apoyar la adaptabilidad de las empresas: así, eliminar obstáculos fiscales y de otro tipo, para la promoción de inversiones en recursos humanos, recentrar las políticas de ayudas estatales en la mejora de las competencias de la mano de obra.

4. **Nueva cultura de igualdad de oportunidades.** La idea que sustenta este pilar, es la modernización de nuestras sociedades, a fin de que los hombres y las mujeres puedan trabajar en condiciones de igualdad, con las mismas responsabilidades, para desarrollar la plena capacidad de crecimiento de nuestras economías ⁽⁶⁾. Por ello hay que:

⁽⁶⁾ Véase Directiva 96/34/CE del Consejo de 3 de junio de 1996 relativa al Acuerdo Marco sobre el permiso parental celebrado por la UNICE, el CEEP y la CES (*DO L* 145, de 19 de junio de 1996).

- a) Luchar contra los desequilibrios entre hombres y mujeres.
- b) Compaginar el trabajo y la vida familiar.
- c) Facilitar la reincorporación al trabajo.

Para lograr todos estos objetivos, se creó, entre otras cosas el Comité de empleo y mercado de trabajo, que es una estructura estable que asiste al Consejo en el ámbito del empleo. Tal Comité, se creó por Decisión del Consejo 97/16/CE, de 20 de diciembre de 1996 ⁽⁷⁾, que ha sido recientemente derogada a través de la Decisión del Consejo 2000/98, de 24 de enero de 1999, por la que se crea el Comité de empleo ⁽⁸⁾.

Según lo dispuesto en el artículo 1 de dicha Decisión, nos encontramos ante un Comité de carácter consultivo, para fomentar la coordinación entre los Estados miembros en materia de políticas de empleo y de mercado de trabajo, de acuerdo con las disposiciones del Tratado y teniendo debidamente en cuenta las competencias de las instituciones y órganos de la Comunidad. Además, deberá contribuir al procedimiento de adopción de las orientaciones generales económicas para garantizar la coherencia entre las Directrices para el empleo y dichas orientaciones, y contribuir a la sinergia entre la estrategia europea para el empleo, la coordinación de la política macroeconómica y el proceso de reforma económica mediante el mutuo respaldo. Será precisa finalmente, la participación en el diálogo sobre las políticas macroeconómicas a escala comunitaria y fomentar los intercambios de información y experiencias entre Estados miembros y con la Comisión. Dicho Comité estará compuesto por dos miembros de cada Estado elegidos entre altos funcionarios o expertos confirmados, con competencia demostrada en el ámbito de la política de empleo y del mercado de trabajo, y siendo sus funciones:

- a) Supervisar la situación del empleo y las políticas de empleo en los Estados Miembros y en la Comunidad.
- b) Elaborar dictámenes.

Para llevar a cabo estas funciones el Comité deberá fomentar que se tenga en cuenta el objetivo de un alto nivel de empleo en la formulación y aplicación de las actividades y políticas.

Como colofón a este apartado, son de destacar los principales acuerdos que se adoptaron en la cumbre de Luxemburgo y que son:

⁽⁷⁾ *DO L* 6, de 10 de enero de 1997, pp 32 y ss.

⁽⁸⁾ *DOCE L* 29, de 4 de febrero de 2000.

- a) Ofrecer una nueva oportunidad a *jóvenes menores de 25 años*, antes de que hayan pasado seis meses de paro, en forma de empleo, formación, reciclaje, etcétera.
- b) Ofrecer las mismas oportunidades a los *parados adultos*.
- c) Incrementar la *formación*.
- d) Los Estados velarán, para que las *cualificaciones* escolares, se ajusten a las necesidades del mercado de trabajo.
- e) *Reducir obstáculos a la economía social* y nuevos yacimientos de empleo.
- f) Reducción progresiva de la *carga fiscal* total sobre el trabajo.
- g) Se insta a *negociar acuerdos* a los interlocutores sociales, sobre *fórmulas flexibles* de trabajo, v. gr. reducción de tiempo de trabajo, reducción de horas extraordinarias.
- h) Ampliar los *recursos del BEI*, para las iniciativas del empleo, beneficiando a las PYMES.

Tras estudiar la aplicación de las políticas de empleo de los Estados miembros, el Consejo formuló una Recomendación, con fecha 14 de febrero de 2000, dirigida a todos ellos ⁽⁹⁾. En dicha Recomendación, el Consejo, subrayó que el Estado español, había registrado un fuerte crecimiento del empleo desde 1996, y a un ritmo tres veces superior a la media de la Unión Europea, pero que, no obstante, quedaban retos de gran importancia entre los que cabía destacar:

- La tasa de empleo más baja (50,2 por 100) de la Unión, incluida una tasa de empleo en el sector servicios (30 por 100) por debajo de la media.
- Una tasa de desempleo que sigue siendo muy elevada al situarse en el 18,8 por 100, a pesar de la tendencia netamente descendente.
- La tasa de desempleo de larga duración, es la más alta de la Unión Europea, y no disminuirá, hasta que los altos flujos de incorporación al desempleo de larga duración, se reduzcan de forma significativa. En la actualidad, el 21,5 por 100 de los jóvenes desempleados y el 15,5 por 100 de los adultos desempleados traspasan los umbrales de los seis y de los doce meses en paro respectivamente.
- Las diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al empleo y desempleo son las más amplias de la Unión Europea: la tasa de desempleo femenino es del 26,6 por 100, más del doble de la media de la Unión

⁽⁹⁾ DO L 52, de 25 de febrero de 2000, pp. 32 y ss.

Europea, y sólo un 35 por 100 de la población femenina en edad de trabajar tiene un trabajo (frente a un 51 por 100 en el conjunto de la Unión ⁽¹⁰⁾).

- La proporción de empleados con contratos de duración determinada, en su mayoría de corta duración, es muy alta, representando casi la tercera parte del número total de contratos.

3.3. LA CUMBRE DE LISBOA ⁽¹¹⁾

Los días 23 y 24 de marzo de 2000 en la cumbre de Lisboa ⁽¹²⁾, se acordó un nuevo objetivo estratégico de la Unión a fin de reforzar el empleo, la reforma económica y la cohesión social como parte de una economía basada en el conocimiento. Los temas abordados y las conclusiones, giraron en torno, al establecimiento de dicho objetivo y del desarrollo de una «*Estrategia Global*» para la próxima década, en relación al empleo.

En la cumbre de Lisboa se subrayó que la Unión Europea, se enfrentaba a un enorme cambio fruto de la «*mundialización*», y de la «*nueva economía basada en el conocimiento*», que afectaba a todos los ámbitos de la vida de las personas, y que exigía un cambio radical de la economía europea, por ello, se debía determinar tales cambios en coherencia con los valores y conceptos de la sociedad, teniendo en cuenta, además la futura ampliación. El objetivo estratégico de la Unión Europea debía ser claro, e incluir un programa de acción ambicioso de creación de infraestructuras del conocimiento, de aumento de la innovación y de la reforma económica y modernización del bienestar social y de los sistemas educativos, sin olvidar, a pesar de los avances y fuerzas, las propias debilidades, entonces, de la propia Unión Europea, esto es:

- Más de quince millones de europeos carecían todavía de empleo.
- Había una participación insuficiente de mujeres y trabajadores de edad avanzada en el mercado laboral.

⁽¹⁰⁾ En España se aprobó la Ley 39/1999, de 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras (*BOE* del 6), con la que se completa la transposición a la legislación española de las directrices marcadas por la normativa internacional y comunitaria, superando los niveles mínimos de protección previstos en las mismas. Con esta ley se introducen cambios legislativos en el ámbito laboral para que los trabajadores puedan participar de la vida familiar, dando un nuevo paso en el camino de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

⁽¹¹⁾ Conclusiones de la Presidencia, Consejo Europeo de Lisboa de 23 y 24 de marzo de 2000.

⁽¹²⁾ Véase LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M.P. (2000): «Comentario urgente en relación a la cumbre de Lisboa sobre el futuro del empleo en la Unión Europea», *Información Laboral*, Lex Nova, núm. 11, pp. 5 a 19.

- En algunas partes de la Unión seguían siendo endémicos el desempleo estructural de larga duración y los desequilibrios regionales.
- El sector servicios estaba subdesarrollado, en particular las telecomunicaciones e Internet.
- Existía demanda de cualificaciones en tecnología e información, sector en el que cada vez había mayor número de puestos de trabajo desocupados.

Así las cosas, el nuevo objetivo estratégico de la Unión Europea para la próxima década era en ese momento, el de *«convertirse en la economía basada en el conocimiento, más competitiva y dinámica del mundo, capaz de crecer económicamente de manera sostenible, con más y mejores empleos y con mayor cohesión social»*.

La **estrategia global** para conseguir el objetivo del pleno empleo, estableció entonces los pasos a seguir, esto es:

- Preparar el paso a una economía y una sociedad basadas en el conocimiento, mediante la mejora de las políticas relativas a la sociedad de la información y de I+D, así como mediante la aceleración del proceso de reforma estructural a favor de la competitividad, la innovación y la culminación del Mercado Interior.
- Modernizar el modelo social europeo, mediante la inversión en capital humano y la lucha contra la exclusión social.
- Mantener las sólidas perspectivas económicas y las expectativas favorables de crecimiento mediante la aplicación de un conjunto de medidas políticas macroeconómicas adecuadas.

Todo ello se debía traducir en las siguientes realidades:

- a) Acceso de los ciudadanos, a una infraestructura de comunicaciones mundial barata y con un amplio abanico de servicios.
- b) Posesión de conocimientos necesarios de todos los ciudadanos, para vivir y trabajar en la nueva sociedad de la información, y reforzar la lucha contra el analfabetismo.
- c) Especial atención para las personas discapacitadas.
- d) Utilización de las tecnologías para el desarrollo urbano y rural.
- e) Fomentar tecnologías seguras para el medio ambiente.
- f) Creación de valor añadido, a través de las industrias de contenido visual que reflejen además, en la red, la diversidad cultural europea.
- g) Empeño en todos los niveles de las Administraciones públicas para aprovechar las nuevas tecnologías, haciendo que la información sea lo más accesible posible.

- h) Creación de una zona europea de investigación e innovación.
- i) Creación de un entorno propicio para el inicio y desarrollo de empresas innovadoras, PYME en particular (reduciendo costes de actividad y suprimiendo trámites burocráticos innecesarios entre otras cosas).
- j) Reformas económicas para el logro de un mercado interior plenamente operativo.
- k) Mercados financieros eficaces e integrados: se deberá establecer calendario riguroso para poner en práctica Plan de Acción de Servicios Financieros a más tardar en 2005 y garantizar la plena aplicación del Plan de Acción de Capital de Riesgo a más tardar en 2003.
- l) Coordinación de las políticas macroeconómicas: saneamiento presupuestario, calidad y sostenibilidad de las finanzas públicas.

Además de todo esto, el pleno desarrollo del potencial electrónico de Europa dependía de la creación de condiciones, que hicieran prosperar el comercio electrónico e Internet, de forma que la Unión Europea pudiese alcanzar a sus competidores, conectando muchas más empresas y hogares a Internet por medio de conexiones rápidas. También, debía hacerse lo necesario para que Europa mantuviera su posición de vanguardia en ámbitos tecnológicos clave, tales como las comunicaciones móviles.

En la cumbre de Lisboa la modernización del modelo social europeo, se fija como objetivo fundamental. Teniendo en cuenta que las personas constituyen en Europa el principal activo, se estableció que debían convertirse en el centro de las políticas de la Unión. La inversión en capital humano y el fomento de un Estado de bienestar activo y dinámico serán, por tanto esenciales, tanto para que Europa ocupe un lugar en la economía basada en el conocimiento, como para garantizar que el surgimiento de esta nueva economía no incremente los problemas sociales existentes, de desempleo, exclusión social y pobreza.

En consecuencia, basándonos en esta necesidad de modernizar el modelo social europeo:

1. Los sistemas de educación y formación europeos van a necesitar adaptarse tanto a las demandas de la sociedad del conocimiento, como a la necesidad de mejorar el nivel y calidad de empleo. Así se deberán ofrecer oportunidades de formación a los grupos destinatarios en las diversas etapas de sus vidas por lo que:
 - Se crearán centros de aprendizaje locales.
 - Se promoverán nuevas competencias básicas, en particular en tecnologías de la información.
 - Se buscará una transparencia cada vez mayor de las cualificaciones.

2. Se desarrollará una política activa de empleo abordándose por las instituciones los cuatro ámbitos siguientes:
 - Mejora de la empleabilidad y reducción de las deficiencias de cualificaciones.
 - Mayor importancia para la formación continua como componente básico del modelo social europeo.
 - Aumento del empleo en los servicios.
 - Fomento de todos los aspectos de la igualdad de oportunidades.
3. Se modernizará la protección social, para lo cual, el Consejo deberá consolidar la cooperación entre los Estados Miembros, intercambiando experiencias y buenas prácticas, a partir de la mejora de las redes de información; y el Grupo de Alto Nivel para la Modernización de la Protección Social, intervendrá con objeto de apoyar tal cooperación, y de elaborar trabajos al respecto.
4. Se promoverá la integración social, para lo cual Consejo y Comisión, promoverán una mejor comprensión de la exclusión social, a través de un diálogo continuado e intercambios de información y de buenas prácticas, a partir de indicadores acordados en común; e incluirán la promoción de la integración en las políticas de empleo, educación, formación, sanidad y vivienda de los Estados miembros, completándola a escala comunitaria, mediante acciones con cargo a los fondos estructurales, dentro del actual marco presupuestario.

Previamente al Consejo Europeo de Estocolmo, en la primavera 2001, se presentó la Comunicación de la Comisión al Consejo *«Nuevos mercados de trabajo europeos abiertos a todos y accesibles a todos»*, la cual analiza las fuerzas motrices que impulsan la creación de nuevos mercados de trabajo, así como la evolución de sus características, y los beneficios que podrían derivarse de una mayor apertura y eficacia. En dicho documento, se pasa revista a las iniciativas políticas en curso, tendentes a garantizar la libre circulación de las personas y aumentar el nivel de competencias y su transferibilidad de un país a otro, y se definen las principales medidas políticas que serán necesarias para hacer frente a los nuevos desafíos y aprovechar las nuevas oportunidades de la Unión Europea, haciendo hincapié en la movilidad en su actual territorio. Se trata pues de garantizar que las oportunidades de movilidad beneficien a todos los ciudadanos y no solo a unos cuantos ⁽¹³⁾. El Consejo Europeo de Estocolmo decidió completar los objetivos de Lisboa para 2010, con objetivos intermedios para 2005, en cuanto a la tasa de empleo global (67 por 100) y a la tasa de empleo femenino (57 por 100), así como el objetivo de haber alcanzado en 2010 el 50 por 100 para la tasa de empleo de las personas de más edad (55-64).

(13) COM (2001) 116 final. Bruselas, 28 de febrero de 2001.

El Consejo Europeo de Estocolmo decidió asimismo, que el Consejo incluyera la calidad del puesto de trabajo como objetivo general de las directrices para el empleo de 2002.

Además, en junio de 2001 se aprobó la Comunicación de la Comisión, «*Políticas sociales y empleo-un marco para invertir en calidad*»⁽¹⁴⁾, en la que se desarrollan algunas de las dimensiones clave de la Agenda de política social, y varios de los objetivos establecidos en la Estrategia de Lisboa y reforzados en el Tratado de Niza y en la cumbre de Estocolmo, proporcionando una amplia base analítica y un marco de trabajo para el futuro. En esta línea, también es de destacar la Propuesta de Decisión del Consejo relativa a las directrices para las políticas de empleo de los Estados Miembros para el año 2002⁽¹⁵⁾, que constituye la quinta versión anual desde la cumbre extraordinaria de Luxemburgo sobre el empleo, y la tercera sobre la base del artículo 128 TCEE.

Finalmente, el «*Plan de acción sobre las capacidades y la movilidad*», aprobado, en febrero de 2002⁽¹⁶⁾, constituye la culminación del proceso puesto en marcha en febrero de 2001 a través de la Comunicación de la Comisión sobre nuevos mercados de trabajo europeos, las conclusiones del Consejo Europeo de Estocolmo de marzo de 2001, y los trabajos del Grupo operativo de alto nivel sobre cualificaciones y movilidad. Según esta Comunicación, para alcanzar los objetivos fijados en Lisboa, es preciso una mano de obra capacitada y adaptable. Un componente esencial de cara a la consecución de este objetivo, es la mejora de la movilidad en el mercado de trabajo, ya sea entre empleos o entre Estados Miembros, lo cual pasa ineludiblemente por la mejora de los niveles de capacitación y la supresión de los obstáculos a la movilidad. Las acciones que se emprendan en este sentido, deberán estar coordinadas y ser coherentes, con los procesos puestos en marcha en el marco de la estrategia europea del empleo. Con vistas a la ampliación, se debería instar a los países candidatos a que asuman, en la medida de lo posible, los objetivos marcados en el Plan de acción. Independientemente del hecho de que, después de su adhesión, la movilidad de la mano de obra de los países candidatos hacia la Unión Europea, estará sometida a un sistema flexible de períodos de transición, los nuevos Estados Miembros, comparten la necesidad de promover una mano de obra más capacitada y adaptable.

El Plan de acción sobre capacidades y movilidad, destaca tres problemas fundamentales a la hora de encarar el objetivo de hacer los mercados de trabajo más abiertos y accesibles. En primer lugar, se plantea el problema de una movilidad profesional deficiente, que pone de relieve la necesidad de adaptar mejor los sistemas de educación y formación del mercado de trabajo, de poten-

(14) COM (2001) 313 final. Bruselas, 20 de junio de 2001.

(15) COM (2001) 511 final. Bruselas, 12 de septiembre de 2001.

(16) COM (2002) 72 final. Bruselas, 13 de febrero de 2002.

ciar el aprendizaje permanente y la adquisición de capacidades, especialmente en el ámbito de las tecnologías de la información y la comunicación, y de mejorar los sistemas de reconocimiento de cualificaciones y competencias. En segundo lugar, los bajos niveles de movilidad geográfica entre los Estados miembros y dentro de los mismos, ponen de manifiesto, que siguen sin explorarse plenamente, las ventajas que ofrece el mercado interior, por ejemplo, por lo que respecta a la forma de abordar las situaciones de congestión en relación con ciertas capacidades y los desequilibrios del mercado de trabajo. Subsisten numerosos obstáculos a la movilidad, por ejemplo, deficiencias en las capacidades lingüísticas, circunstancias familiares, y aspectos relacionados con la fiscalidad, las pensiones, la seguridad social y otros ámbitos conexos. Por otra parte, la disminución de la mano de obra comunitaria como consecuencia de la evolución demográfica, permite inferir que la inmigración de ciudadanos de terceros países también podría ayudar a satisfacer algunas de las necesidades en materia de cualificaciones. Por último, la dificultad de acceso a la información sobre movilidad y sobre sectores específicos, y su mala calidad, constituyen factores que disuaden a numerosas personas a la hora de plantearse un cambio de empleo o una determinada opción profesional. Los objetivos marcados y las acciones propuestas en el Plan de acción, tratan de abordar todos estos problemas.

3.4. LA CUMBRE DE BARCELONA

3.4.1. ANTECEDENTES

Los días 18 y 19 de enero de 2002 se reunieron en Burgos y de manera informal, bajo la presidencia de don Juan Carlos Aparicio, los Ministros de Empleo y de Política social de la Unión Europea. La rica experiencia del funcionamiento de la Estrategia Europea de Empleo y su próxima revisión permitió aprovechar la ocasión para realizar una reflexión política sobre las estrategias que inciden en el área social y de empleo a la luz de las perspectivas actuales y con objeto de hacer realidad el mandato de Lisboa.

La Presidencia española orientó el debate sobre los elementos que se deberían de tener en cuenta al elaborar la nueva Estrategia Europea de Empleo, así como sobre la Estrategia de Protección Social. Los Ministros consideran que los principios básicos que la han inspirado, confirmados en la cumbre de Lisboa, siguen siendo válidos a pesar de que las circunstancias económicas actuales sean distintas a aquellas que marcaron su inicio. Los Ministros subrayaron que los avances efectuados en los últimos años en el mercado de trabajo de la UE, se han debido en gran parte, a un mejor equilibrio y mayor coherencia entre políticas económicas y sociales, a la participación de los interlocutores sociales y otros actores del mercado de trabajo. Las estrategias puestas en marcha en el ámbito social y del empleo, son parte de un todo que no debe desgajarse. En la reunión, se reafirmó que la creación de empleo, es un elemento esencial para avanzar en nuestros sistemas de protección social, promovien-

do una mayor cohesión en las sociedades europeas. La Unión Europea, debe mantener y reforzar el compromiso social con sus ciudadanos, brindando las mejores redes de protección y las mayores oportunidades de cara al futuro, aun en tiempo de crisis económica. Para ello, es necesario avanzar, con determinación política, hacia la consecución de los objetivos de Lisboa: la recuperación del pleno empleo. Con esa finalidad hubo un amplio apoyo entre los Ministros a las siguientes cuestiones:

1. La nueva Estrategia Europea debe hacer realidad el lema de «más y mejores empleos» para todos. En este marco debe tener como primer objetivo, que la UE alcance una tasa de empleo media del 70 por 100 en 2010. Para ello es necesario favorecer el acceso al mercado de trabajo en condiciones equitativas de los distintos colectivos, prestando especial atención a la igualdad entre hombres y mujeres.
2. Es preciso apoyar y potenciar un marco de actuación, que asegure que todos los ciudadanos tienen una oportunidad de empleo. Además, debe reforzar aquellas políticas que permitan a las personas adquirir las cualificaciones y competencias, especialmente en las nuevas tecnologías de la información y del conocimiento, para acceder a un empleo y progresar en su carrera profesional. Igualmente, es necesario fortalecer nuestros sistemas de protección social para que, a la vez que brindan su red a quienes se encuentran en estado de necesidad, incentiven la participación en la actividad laboral.
3. Lograr los objetivos que Lisboa exige, de un lado otorgar la máxima prioridad a las políticas activas para incorporar y mantener en el mercado de trabajo al mayor número posible de personas y, de otro, promover políticas que estimulen y no entorpezcan la creación de puestos de trabajo por los empresarios.
4. La nueva Estrategia Europea de Empleo debe abordar el reto demográfico estableciendo mensajes claros que ayuden a que todos los Estados Miembros, desde sus tradiciones respectivas, fijen políticas que aseguren una oportunidad de formación permanente y fórmulas flexibles de participación laboral de las personas mayores para que puedan permanecer en el mercado de trabajo el mayor tiempo posible.
5. Es necesario encontrar instrumentos para reforzar el protagonismo y la responsabilidad de los Interlocutores Sociales en este proceso y fomentar el diálogo social a nivel europeo y particularmente a nivel nacional, en los ámbitos de las directrices de empleo en los cuales ellos son los protagonistas especiales. Su contribución será clave para mejorar el entorno del trabajo y las relaciones laborales. Para ello algunas delegaciones señalaron que en las estrategias se especifique claramente la responsabilidad de cada uno de los actores y se respete la autonomía de los Interlocutores Sociales en aquellos temas que son de su específica competencia.

6. Sería conveniente fijar el marco temporal de la Estrategia de acuerdo con el plazo establecido en la cumbre de Lisboa (año 2010), sin perjuicio de una evaluación intermedia en 2006 que permita valorar si se han conseguido los objetivos intermedios fijados en el Consejo de Estocolmo.
7. La Estrategia Europea de Empleo, incorporará los compromisos acordados en las sucesivas cumbres europeas para culminar con éxito el objetivo principal. Para tal fin, cada año el Consejo Europeo de Primavera efectuará el análisis y seguimiento del progreso de las estrategias sociales, así como la coherencia y complementariedad de todos los procesos, buscando el equilibrio entre políticas económicas y sociales.
8. La nueva Estrategia Europea de Empleo, deberá permitir que los Estados Miembros definan los medios más apropiados a sus respectivas tradiciones para alcanzar los objetivos que nos hemos marcado. Es necesaria una simplificación del proceso, en particular reduciendo el número de directrices de empleo. La nueva Estrategia incorporará todos los elementos positivos del método abierto de coordinación que han permitido que todos los Estados miembros avancen en el establecimiento de objetivos y políticas conjuntas teniendo presente sus características específicas.
9. Por último, hay que reforzar la coordinación de todas las estrategias puestas en marcha en el ámbito social, potenciando la agilidad del proceso, mejorando su simplificación y evitando duplicidades. El debate en torno al método de coordinación abierta en las pensiones ha permitido constatar el importante avance producido en la estrategia de colaboración entre los Estados Miembros, en orden a afrontar los retos comunes que afectan a nuestros sistemas de pensiones. Se ha logrado un amplio consenso sobre los objetivos comunes a perseguir, así como sobre un método de trabajo adaptado a las peculiaridades nacionales de los sistemas de pensiones y respetuoso con la competencia exclusiva de los Estados Miembros y con el principio comunitario de subsidiariedad.

Los Informes de Estrategias Nacionales, que deberán elaborarse con la vista puesta en los tres grandes principios de adecuación, viabilidad y modernización y que los Estados Miembros van a presentar en el mes de septiembre, habrán de incluir una exposición de las reformas que están realizando o diseñando y que guarden relación con los objetivos comunes aprobados. Hemos avanzado mucho, pero debemos seguir trabajando. El reto es alcanzar unos indicadores de calidad, fiables, rigurosos, homologables, con visos de permanencia, en definitiva, útiles y que permitan visualizar la evolución de los Sistemas de Protección Social, en aras a alcanzar los principios fijados en el Consejo Europeo de Gotemburgo. La Presidencia española, ha propuesto a los Estados Miembros la utilización de indicadores nacionales hasta que se hayan elaborado unos indicadores consensuados. Esto nos permitirá iniciar el método

de coordinación abierta a partir de Barcelona dotándolo de un primer instrumento de seguimiento. Los Estados Miembros acogen positivamente la posibilidad de enriquecer este método facilitando el intercambio de experiencias que complementen las Estrategias Nacionales.

3.4.2. LA CUMBRE DE BARCELONA: CONCLUSIONES GENERALES

El Consejo Europeo, se ha reunido en Barcelona los días 15 y 16 de marzo en su encuentro anual de primavera, para tratar la situación económica, social y medioambiental de la Unión Europea. Los Jefes de Estado o de Gobierno, los Ministros de Asuntos Exteriores y de Hacienda se han reunido con sus homólogos de los trece países candidatos, para debatir la estrategia de Lisboa y su aplicación, destacando la estrategia de Lisboa como un incentivo para que los países candidatos adopten y pongan en práctica objetivos económicos, sociales y medioambientales clave y como una forma de aprendizaje recíproco.

Por otro lado, sobre la base del informe de primavera de la Comisión, se ha pasado revista a los progresos realizados en los dos primeros años de la estrategia de Lisboa, destacando que ha habido importantes éxitos, pero también, que existen aspectos en que los progresos han sido demasiado lentos. El Consejo Europeo ha tomado en cuenta las contribuciones de los distintos Consejos sectoriales. Ahora, el objetivo consiste en simplificar y consolidar dicha estrategia para lograr una ejecución más eficaz de las decisiones ya adoptadas.

En otro orden de cosas, se ha señalado que la situación económica se encuentra en las primeras fases de recuperación mundial tras el brusco declive de 2001. La rápida respuesta de política económica, unos indicadores económicos sólidos y una restauración de la confianza ofrecen una plataforma para esa recuperación, eso sí, se deben mejorar dichas perspectivas mediante un claro compromiso con la reforma económica, para aumentar el potencial de crecimiento y empleo de la Unión Europea. El espíritu empresarial y el correcto funcionamiento del mercado interior, constituyen la clave del crecimiento y de la creación de empleo. El contexto regulador, debería fomentar la actividad empresarial y hacerla tan simple como sea posible para crear nuevas empresas, en concreto mediante la utilización plena de las posibilidades de Internet. El Consejo Europeo solicita a los Estados miembros que aceleren la aplicación de la Carta Europea de las PYME y que tomen ejemplo de las mejores prácticas. Se subraya la intención de la Comisión, de presentar un Libro Verde sobre espíritu empresarial antes del Consejo Europeo de primavera de 2003. A partir de este año, el Consejo se reunirá antes de cada Consejo Europeo de primavera, para evaluar los progresos en este sector.

Siguiendo con las conclusiones del Consejo Europeo de Barcelona, en materia de empleo, se subraya que una plena aplicación de toda la legislación relativa al mercado interior, constituye un requisito previo para el adecuado funcionamiento de dicho mercado. Aunque se han realizado progresos, el objetivo intermedio de incorporación a la legislación nacional del 98,5 por 100 de la normativa comunitaria, establecido en Estocolmo, sólo ha sido alcanzado

por siete Estados miembros. Hay que apretar el paso. El Consejo Europeo solicita a los Estados miembros, que realicen más esfuerzos para alcanzar ese objetivo y que se logre, para el Consejo Europeo de primavera de 2003, el objetivo de incorporación del 100 por 100 para aquellas Directivas, cuya incorporación a los ordenamientos jurídicos nacionales lleve una demora de más de dos años. Además el Consejo Europeo:

- Renueva su llamamiento a los Estados miembros para que reduzcan el nivel global de ayuda estatal en términos del PIB para 2003 y los años sucesivos, dirijan esa ayuda hacia objetivos horizontales de interés común, incluida la cohesión económica y social, y la orienten a fallos detectados en el mercado. Una ayuda estatal menor y mejor orientada constituye un elemento clave de una competencia eficaz.
- Insta al Consejo a que llegue a un acuerdo sobre el conjunto de medidas legislativas sobre contratación pública.
- Solicita a la Comisión que haga referencias específicas a los obstáculos técnicos que siguen existiendo en su actual cuadro de indicadores del mercado interior.

3.4.3. LA CUMBRE DE BARCELONA Y EL EMPLEO

Como se sabe uno de los temas principales de la cumbre de Barcelona ha sido el del empleo, y las conclusiones han sido las siguientes:

1. El modelo social europeo se basa en un buen funcionamiento de la economía, en un alto nivel de protección y educación social y en el diálogo social. Un Estado del bienestar activo debería alentar a las personas a trabajar, puesto que el empleo es la mejor garantía contra la exclusión social. El Consejo Europeo considera que la Agenda Social Europea aprobada en Niza, constituye un medio importante para reforzar el modelo social europeo. El Consejo Europeo de primavera, debe constituir la ocasión de una revisión a fondo de los avances logrados en la realización de sus objetivos. Dicha revisión debe dar un nuevo impulso y conducir, en su caso, a iniciativas adecuadas. Los objetivos de Lisboa, únicamente podrán alcanzarse, mediante esfuerzos equilibrados, tanto en el frente económico como en el social. En lo que se refiere al frente social, esto incluye incrementar la participación de los trabajadores en los cambios que les afecten. En ese sentido, el Consejo Europeo, invita a los interlocutores sociales, a encontrar fórmulas para gestionar mejor la reestructuración de empresas, mediante el diálogo y un enfoque preventivo; les hace un llamamiento para que se comprometan activamente en un intercambio de buenas prácticas al tratar la reestructuración industrial; a mejorar los aspectos cualitativos del trabajo: en lo que se refiere, en particular, a la dimensión de la salud y la seguridad, el Consejo Europeo invita al Consejo a que examine, con carácter prioritario, la próxima comunicación de la omisión sobre una estrategia comunitaria en materia de salud y de seguridad.

2. El Consejo Europeo, destaca la importancia de la seguridad en el tráfico de vehículos de transporte pesado de mercancías, así como la necesidad de que se garanticen el cumplimiento y el desarrollo ulterior de las disposiciones sociales, y pide al Consejo que concluya sus trabajos sobre el proyecto de Reglamento correspondiente antes de fin de 2002.

3. El Consejo Europeo, insiste en la importancia que reviste la lucha contra la pobreza y la exclusión social. Se invita a los Estados miembros a que, en sus planes de acción nacionales, fijen objetivos orientados a reducir, de modo significativo, antes de 2010, el número de personas con riesgo de caer en la pobreza y la exclusión social.

4. Con objeto de abordar el desafío que plantea el envejecimiento de la población, el Consejo Europeo insta a que se acelere la reforma de los regímenes de pensiones, tanto para asegurar su sostenibilidad financiera, como para que puedan seguir cumpliendo sus objetivos sociales; en este contexto, hace hincapié en la importancia del informe conjunto de la Comisión y el Consejo sobre las pensiones, al Consejo Europeo de primavera de 2003, que se basará en los informes estratégicos nacionales que se presenten en septiembre de 2002. Toma nota del informe inicial del Consejo sobre la asistencia sanitaria y la asistencia a las personas de edad avanzada, e invita a la Comisión y al Consejo a que estudien más detenidamente los problemas de accesibilidad, calidad y sostenibilidad financiera con antelación al Consejo Europeo de primavera de 2003.

5. El Consejo Europeo, destaca la importancia de la declaración formulada por el Consejo de Empleo y Política Social, sobre el tema de la violencia contra las mujeres.

6. El pleno empleo en la Unión Europea, es el núcleo de la estrategia de Lisboa y el principal objetivo de las políticas económicas y sociales, que requiere la creación de más y mejores puestos de trabajo. Por lo tanto, es necesario seguir prestando especial atención a las reformas de las políticas de empleo y del mercado laboral.

7. El Consejo Europeo se felicita por la celebración de la cumbre social previa al Consejo Europeo de primavera, y por la adopción por parte de los interlocutores sociales de un marco común de actuación para el desarrollo permanente de competencias y cualificaciones. El Consejo Europeo insta a los interlocutores sociales para que pongan sus estrategias en los distintos ámbitos territoriales (europeo, nacional, regional y local) y sectoriales al servicio de la Estrategia y de los objetivos de Lisboa, y que para ello presenten anualmente un informe de sus aportaciones tanto a nivel nacional, en los planes para el empleo, como a nivel europeo, con su presentación directa a la cumbre social. El programa plurianual que presentarán en diciembre de 2002, debería incluir ya dicha contribución, en especial respecto de la adaptabilidad de las empresas

en aspectos tales como: negociación colectiva, moderación salarial, mejora de la productividad, formación permanente, nuevas tecnologías y organización flexible del trabajo.

8. La Estrategia de Empleo de Luxemburgo ha demostrado su utilidad. La revisión intermedia de la Estrategia en 2002 deberá consolidar sus logros e incorporar las metas y objetivos acordados en Lisboa.

9. La Estrategia de Empleo revisada debe centrarse en elevar el índice de empleo potenciando las posibilidades de empleo y suprimiendo los obstáculos y la falta de incentivos para encontrar o conservar un puesto de trabajo, preservando simultáneamente elevadas normas de protección del modelo social europeo.

10. En cuanto a las actuales políticas de empleo, entre otras cosas, cuando los Estados miembros persigan rebajas fiscales, deberá darse prioridad a los trabajadores con salarios más bajos; y deberán adaptarse el régimen fiscal y las prestaciones por desempleo para que el trabajo resulte rentable y fomentar la búsqueda de puestos de trabajo. Los Estados miembros deberán plantearse la revisión de determinados aspectos, como la condicionalidad de las prestaciones de desempleo, la idoneidad, la duración, la tasa de sustitución del salario, la disponibilidad de prestaciones en el empleo, la utilización de créditos fiscales, de sistemas administrativos y el rigor de la gestión. Para garantizar la competitividad de la UE, y mejorar el empleo en diferentes ramas profesionales y zonas geográficas, será decisivo que las instituciones laborales y los sistemas de convenios colectivos nacionales, dentro del respeto de la autonomía de los interlocutores sociales, tengan en cuenta la relación existente entre las remuneraciones y las condiciones del mercado laboral, permitiendo así una evolución salarial según criterios de productividad y de los distintos conocimientos. Con objeto de alcanzar un equilibrio adecuado entre flexibilidad y seguridad, se invita a los Estados miembros a que, en consonancia con sus prácticas nacionales, revisen los costes vinculados a las normativas sobre contratación laboral, con vistas a promover mejores trabajos. Los Estados miembros, deberán suprimir los elementos que desincentivan la participación de la mano de obra femenina y, en consonancia con los modelos nacionales de asistencia, esforzarse en prestar para 2010 servicios de acogida al menos al 90 por 100 de los niños de edad comprendida entre los tres años y la edad de escolarización obligatoria, y al menos al 33 por 100 de los niños de menos de tres años. Deberán reducirse los incentivos a la jubilación anticipada, así como la creación de mecanismos de jubilación anticipada en las empresas, y hacerse esfuerzos por aumentar las oportunidades de que los trabajadores de mayor edad continúen en el mercado laboral, por ejemplo mediante fórmulas de jubilación flexible y gradual y garantizando un acceso efectivo a la formación permanente. Para 2010 deberá intentarse elevar progresivamente en torno a 65 años, la edad media en que se produzca el cese efectivo de actividad de las personas en la Unión Europea.

Los progresos alcanzados en este ámbito se analizarán anualmente antes de cada Consejo Europeo de primavera.

11. El Consejo Europeo, se congratula del Plan de Acción de la Comisión, destinado a suprimir los obstáculos existentes, dentro de los mercados laborales europeos, para 2005, y solicita que el Consejo dé los pasos necesarios, para poner en práctica las medidas propuestas. Deberá concederse prioridad a los puntos siguientes: crear las condiciones prácticas necesarias, para garantizar una movilidad genuina a todos los que participen en los ámbitos de la educación, la investigación y la innovación; reducir los obstáculos normativos y administrativos, al reconocimiento profesional, así como los demás impedimentos resultantes de no haberse reconocido las cualificaciones formales, ni la enseñanza informal, teniendo en cuenta que se debe garantizar que todos los ciudadanos estén bien formados con cualificaciones básicas, especialmente aquellas relacionadas con las tecnologías de la información y de las comunicaciones (TIC), y en particular grupos como el de las mujeres desempleadas; y que se debe de aumentar, en su caso, la posibilidad de transferencia de los derechos a la seguridad social, incluidas las pensiones, a través de la Unión Europea. En este contexto, el Consejo Europeo pide que se prosigan con carácter de urgencia y sobre la base de los parámetros convenidos en el Consejo Europeo de Laeken, los trabajos relativos a la reforma del Reglamento (CEE) núm. 1408/71 sobre coordinación de los sistemas de seguridad social, para que el nuevo Reglamento pueda adoptarse antes de finales de 2003.

12. Son necesarias medidas concretas. En este sentido, el Consejo Europeo ha decidido, que una tarjeta de seguro de enfermedad europea, sustituirá los actuales formularios sobre papel, que se necesitan para poder obtener asistencia sanitaria en otros Estados miembros. La Comisión presentará una propuesta a tal efecto antes del Consejo Europeo de primavera de 2003. Esa tarjeta simplificará los procedimientos, pero no supondrá cambio alguno de los derechos y obligaciones existentes, por otro lado, se creará un sitio único en Internet, de información sobre la movilidad laboral en Europa, en estrecha cooperación con los Estados miembros, con vistas a que esté plenamente operativo, a más tardar, para finales de 2003.

13. El Consejo Europeo insta al Consejo y a la Comisión a que racionalicen los procesos correspondientes: hay que centrarse en las acciones encaminadas a la ejecución, en lugar de la elaboración anual de orientaciones. Con miras a que el Consejo Europeo dé un impulso político esencial a las medidas decisivas para la consecución de los objetivos de la Unión a largo plazo, el Consejo Europeo ha decidido que los calendarios para la adopción de las orientaciones generales de las políticas económicas y del conjunto anual de medidas relativas al empleo deben estar sincronizados lo antes posible. De esta forma en su sesión de primavera, el Consejo Europeo revisará y, si fuera necesario, adaptará el conjunto de políticas económicas, sociales y medioambientales de la Comunidad.

4. CONCLUSIÓN

Los logros obtenidos desde la cumbre de Lisboa, en materia de empleo, no son excesivos aún, como se puede ver en la Comunicación de la Comisión de 19 de febrero de 2002, que recoge el cuadro de indicadores sobre la aplicación de la Agenda de Política social, pero, al menos ya se han emprendido, todas las iniciativas, cuya puesta en marcha había sido prevista explícitamente por la Comisión antes de que concluyera el año 2001, y por tanto, existen muchas esperanzas de lograr todos los objetivos propuestos.

5. BIBLIOGRAFÍA

LÓPEZ-ROMERO GONZÁLEZ, M.P. (2000): «Comentario urgente en relación a la cumbre de Lisboa sobre el futuro del empleo en la Unión Europea», *Información Laboral*, Lex Nova, núm. 11, pp. 5 a 19.

RODRÍGUEZ PIÑERO, M. (1998): «De Maastricht a Ámsterdam: derechos sociales y empleo», *Relaciones Laborales*, núm. 4, pp. 1-9.