

**“BREVE ANÁLISIS DE LAS
POLÍTICAS SOCIALES EUROPEAS”**

AUTORES:

PROF. DR. CARLOS FRANCISCO MOLINA DEL POZO

CATEDRÁTICO JEAN MONNET DE DERECHO COMUNITARIO

**PRESIDENTE DEL INSTITUTO EUROLATINOAMERICANO DE ESTUDIOS PARA LA
INTEGRACIÓN**

LCDO. RICARDO SÁNCHEZ VALDÉS

**INVESTIGADOR DEL INSTITUTO EUROLATINOAMERICANO DE ESTUDIOS PARA LA
INTEGRACIÓN**

MÁSTER EN DERECHO DE LA UNIVERSIDAD DE ALCALÁ

ALCALÁ DE HENARES, MAYO DE 2007

ÍNDICE

Índice	1
Introducción	3
Principales Aspectos de Aplicación de la Política Social en la UE.....	6
1.- La Libertad de Circulación de los Trabajadores	7
2.- Igualdad de Oportunidades y Lucha contra la Discriminación	14
1. Igualdad de Trato Laboral entre Hombres y Mujeres.....	14
2. Lucha contra la Discriminación.....	19
3.- Seguridad y Protección en los lugares de Trabajo	21
4.- Los Interlocutores Sociales	22
5.- El Fondo Social Europeo.....	24
Conclusiones.....	27
Bibliografía.....	28
Fuentes Cibergráficas	29

INTRODUCCIÓN

La Política Social, como concepto, es difícil de definir porque está en permanente modificación y evolución (o involución). Varios son los intentos de entender qué determina que una política sea social. Así, para algunos es el modo en que el Estado interviene en la sociedad civil¹, cuestión que pareciera demasiado extensa; para otros es el uso del poder político para reemplazar, completar o modificar operaciones del sistema económico, a través de valores distintos que los del libre mercado².

Un concepto aceptado por buena parte de los tratadistas, es el entregado por la UNICEF, que indica que es “...un conjunto de medidas que busca lograr un cierto nivel de bienestar social o seguridad ya sea para la población en su totalidad o grupos de ésta”³, definición amplia que integra ambas corrientes históricas de la política social y su concepción contemporánea. En el mismo sentido, la Unión Europea la define como el modo de “promover una calidad y un nivel de vida apropiados para todos en una sociedad activa, diversa y sana”⁴. También se la ha significado como el “Conjunto de directrices, orientaciones, criterios y lineamientos conducentes a la preservación y elevación del bienestar social, procurando que los beneficios del desarrollo alcancen a todas las capas de la sociedad con la mayor equidad”⁵.

¹ En www.monografias.com

² THOMAS HUMPHREY MARSHALL, “Social Policy in the Twentieth Century”, Hutchinson, Londres, 1975, p. 11. En <http://cariari.ucr.ac.cr/~oscarf/polisoc.html>

³ WILLIAM H. WHITAKER, “Social Welfare in Today’s World”, McGraw-Hill, Nueva York, 1996, pp. 28-35. En MORALES, DÁMASO, “La Política Social en la Unión Europea”, Centro de Estudios Europeos, UNAM.

⁴ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”. Comisión Europea, Luxemburgo, mayo de 2000.

⁵ En www.definicion.org/politica-social

Pero aún con estos últimos intentos por definir la política social, no se comprende del todo la importancia de ella. Falta, en todos, el indicar que no basta con la entrega material de recursos del Estado a las personas, sino que también es necesaria la concurrencia de ellas, pues es menester la participación ciudadana, para la concreción de los objetivos trazados. Nos encontramos entonces que, la definición más precisa (aunque también más extensa) es la que señala que es “un conjunto de leyes, instituciones y acciones en torno a la visión y metas que gobierno y población se han fijado respecto al bienestar social buscado, manifiesta una determinada modalidad y contenidos de relación entre el Estado y la población”⁶.

Lo cierto, es que la Política Social tuvo dos vertientes históricas principales: una anglosajona, que se preocupa de las personas amenazadas por la pobreza (indigentes, ancianos, enfermos); y una latina, que se interesó por los trabajadores, sus condiciones de trabajo, horarios y salarios, entre otros aspectos. Hoy, pareciera que ambas se han refundido y que se ha aumentado todavía más su ámbito, hasta llegar a abarcar temas como vivienda, salud, educación, igualdad de género, no discriminación, ocio, en fin... mejorar las condiciones de vida de los individuos.

Las metas fijadas entre población y Estado derivadas de la política social, hacen que cada país tenga un sistema de seguridad social propio, individual. Aún en el marco de la Unión Europea, y con los principios de integración, solidaridad y unificación, esta individualidad existe, pues se pasa de una realidad de países poco poblados con un alto estándar de vida, hasta otros que recién despegan económicamente a costa de derechos laborales, y entre ellos, las diferencias culturales e históricas.

⁶ En <http://www.unam.mx/cesem/MANUALES/POI/capi2pp.htm>

El sentido hoy de la Unión Europea es integral, ya no solo abarca la materia económica, como fue con la Comunidad Europea inicialmente, sino que también incluye las cuestiones sociales, además de los derechos ciudadanos. Hace falta en Europa, como veremos, una política social conjunta, pero no solo porque es el modo para mejorar la vida de las personas, intentando acabar con las disparidades entre los habitantes de los distintos Estados Miembros, sino porque en esta crucial etapa que vive la UE, se requiere de la población y su participación, y para algunos es precisamente la falta de definición a este respecto, el que aleja a los ciudadanos de aceptar una Constitución para Europa, en el sentido de la aprobada el 29 de octubre de 2004.

PRINCIPALES ASPECTOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA SOCIAL EN LA UE

Las acciones en esta materia deben siempre aplicar el principio comunitario de la subsidiariedad, que es el ámbito en que “la Comunidad no tiene competencia exclusiva, y trata de ofrecer una orientación acerca de cómo deben ejercerse las competencias comunitarias”, y es precisamente la Política Social uno de aquellos ámbitos en que la Comunidad no tiene competencia exclusiva, salvo en cuanto la libre circulación de las personas, sino que es una competencia compartida con los Estados Miembros⁷.

Es el artículo 5 del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, el que permite obtener una definición de dicho principio, ya que se dicta en su inciso segundo, que “En los ámbitos que no sean de su competencia exclusiva, la Comunidad intervendrá, conforme al principio de subsidiariedad, sólo en la medida en que los objetivos de la acción pretendida no puedan ser alcanzados de manera suficiente por los Estados miembros, y, por consiguiente, puedan lograrse mejor, debido a la dimensión o a los efectos de la acción contemplada, a nivel comunitario”. De ello, la importancia que tiene que dentro de los objetivos de la Unión, estén el desarrollo social y todos los derechos y libertades de él derivados, pues solo sobre esos objetivos definidos, las instituciones de la Unión podrán actuar. La subsidiariedad en el ámbito comunitario, viene a crear un ordenamiento formado por las normas de cada Estado Miembro y el de la Unión.

La facultad de los Estados Miembros de desarrollar la Política Social de modo autónomo, en virtud del principio de subsidiariedad, no les permite actuar con absoluta

⁷ APARICIO TOVAR, JOAQUÍN, “Introducción al Derecho Social de la Unión Europea”, Bomarzo, Albacete, 2005, pp. 73 y ss.

libertad, ya que por mucho que sea de competencia absoluta de ellos, no se pueden dejar vacíos de contenido los principios fundamentales del derecho comunitario, como la igual retribución de hombres y mujeres⁸.

En ese contexto entonces, el ámbito de acción de la Unión Europea se limita a tomar las decisiones que tiene sentido una solución comunitaria, estableciendo derechos mínimos, cuyas reglamentaciones y normas más específicas desarrollan los Estados Miembros.

1.- La Libertad de Circulación de los Trabajadores⁹

Es un derecho fundamental, que afecta tanto al trabajador como a su familia¹⁰, basado en el principio de la igualdad de tratamiento y no discriminación por razón de nacionalidad, de lo que se desprende la existencia de un mercado de trabajo único en Europa, que tiene sus raíces históricas en el Reglamento 1612/68 del Consejo, de la Comunidad Económica Europea.

Hay que detenerse en el análisis del concepto de *trabajador*, puesto que es básico para entender, grosso modo, quienes son beneficiarios de la libertad de circulación. En este sentido, no hay en la legislación claridad de ello y la jurisprudencia ha sido numerosa y quizás vacilante, por lo que, recurriendo a la doctrina, tenemos que, en primer lugar, el concepto de trabajador no debe interpretarse de modo restrictivo, sino que deberá hacerse con alcance comunitario, definiéndolo en consideración a los

⁸ Ref. STJCE, de 9 de febrero de 1999, C-167/97, APARICIO TOVAR, JOAQUÍN, op. Cit., p. 77

⁹ CRUZ VILLALÓN, JESÚS y PÉREZ DEL RÍO, TERESA (Dir.), op. cit., p. 31 y ss. En el mismo sentido PEREDO LINACERO, JUAN ANTONIO, BARROSO BARRERO, JESÚS, COLINA ROBLEDO, MIGUEL, Díez RODRÍGUEZ, BERNARDO y DOMÍNGUEZ GARRIDO, JOSÉ LUIS, “La Política Social en la Comunidad Europea”, Trivium S.A., Madrid, 1986, pp. 3 y ss.

¹⁰ BIURRUN ABAD, FERNANDO J., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES y PÉREZ CAMPOS, ANA I., “Cuestiones Laborales de Derecho Social Comunitario”, Aranzadi S.A., Navarra, 2002, p. 73.

derechos y deberes de los interesados, que las actividades reales y efectivas desarrolladas, de manera que no sean marginales o accesorias. En otros términos, se requiere una actividad desarrollada por uno bajo dirección de otro, con derecho a una remuneración, y por cierto tiempo, no siendo relevante el vínculo jurídico que los una¹¹.

De lo anterior, el derecho a la libre circulación de los trabajadores, lo tienen los súbditos de los Estados miembros que desempeñan una actividad permanentemente, de modo eventual o de temporada, incluyéndose todas las categorías profesionales, abarcado incluso los trabajadores a domicilio¹², y no solo permite aceptar las ofertas efectivas de empleo, sino que permite *buscar* el lugar de trabajo, de lo que se desprende que son contrarias al Derecho Comunitario, las restricciones temporales a la permanencia de europeos desempleados.

Del mismo modo, para ejercitar el derecho, la actividad de que se trata debe ser el principal medio de subsistencia del individuo, no abarcando este derecho las segundas actividades.

Una restricción importante, aunque aplicada siempre de modo justificado, consiste en que para los empleos de la Administración Pública u otros en que se ejerza una potestad pública o por razones de seguridad o salubridad públicas, no se aplicarán las normas relativas al derecho a la libre circulación de los trabajadores¹³.

¹¹ Ibid, p. 83.

¹² Para PEREDO LINACERO, JUAN ANTONIO y OTROS, op. cit., p. 12.y ss., estos son el límite en razón de la persona y de la materia, respectivamente, a la libre circulación de los trabajadores.

¹³ En http://www.hablamosdeeuropa.es/hdeu/Esp03/Subesp03_01/ y en PEREDO LINACERO, Juan Antonio y otros, op. cit., p. 37

Junto a la Libertad de Circulación, existen otras dos libertades que se entrecruzan con ésta, y que en la práctica, actúan conjuntamente:

- i. Libre Circulación de los Trabajadores
- ii. Libertad de Establecimiento: Comprende el acceso a “actividades no asalariadas y a la constitución y gestión de empresas y sociedades”. Concretamente, entre otras, se refiere a la posibilidad de reconocimiento de los títulos en los diversos Estados Miembros.
- iii. Libre Prestación de Servicios: Se refiere a la posibilidad de realizar actividades industriales, mercantiles, profesionales, artesanales o de transporte.

Estas otras dos libertades se configuran para resguardar los derechos de aquellos que realizan actividades independientes en un Estado miembro distinto a aquel en que la persona tiene fijada su residencia. Su diferencia fundamental con el derecho a la libre circulación de los trabajadores estriba en la falta de un vínculo sociolaboral, por parte del que realiza las actividades autónomas¹⁴. Entre ellas, se diferencian en que la primera permite el establecimiento de “manera estable para ejercer una actividad independiente, mediante la creación de un centro de actividad de un Estado miembro al territorio de otro Estado miembro”¹⁵; mientras que la libre prestación de servicios se refiere a “todas las hipótesis de actividades ejercidas de la forma que sea por un ciudadano en un Estado Miembro, sin estar establecido en él..., independientemente de si el prestatario está establecido en un país de la Comunidad distinto al país del destinatario”¹⁶.

¹⁴ MOLINA DEL POZO, CARLOS FRANCISCO, “Manual de Derecho de la Comunidad Europea”, 4ª Edición, DIJUSA Editorial, Madrid, 2002, p. 755 y ss.

¹⁵ FERNÁNDEZ-LERGA, CARLOS y DE LA RIVA, FRANCISCO, “*La Libre Circulación de las Personas, servicios y capitales*” en “Aspectos económico-financieros de las Comunidades Europeas”, p.493.

¹⁶ Definición de GILLAURY, tomada de CEREXHE: “Le Droit européen: la libre circulation des personnes et des entreprises”, p. 14

Los derechos que implican estas libertades son muy similares a los de la libertad de circulación de los trabajadores, pues como ya dijimos, están fuertemente unidos.

El contenido esencial de la Libertad de Circulación de los Trabajadores es:

- a. No discriminación en el acceso al Empleo: No se pueden reservar plazas de trabajo solo para nacionales del Estado Miembro.
- b. Igualdad de Trato en cuanto a las Condiciones de Trabajo: No consiste en igualdad respecto de terceros países, sino que solo respecto de los ciudadanos de los Estados Miembros de la Comunidad. Su alcance, es por ejemplo, respecto de las retribuciones, horarios de trabajo, cargas y beneficios impositivos, y régimen de despido.

El derecho a la libre circulación de los trabajadores, permite salir del Estado del cual la persona es nacional, a otro, para trabajar o buscar trabajo, sin más requisito que el propio DNI o pasaporte vigente, teniendo un tiempo razonable para buscar empleo. Por otra parte, acabado el empleo, el individuo tiene derecho a permanecer residiendo en ese país, y en caso de haber cumplido la edad para jubilarse, habiendo estado al menos doce meses en ese Estado, tienen derecho a percibirla.

Puede decirse que se extiende aún más el derecho a la igualdad de trato, hasta el punto de permitir que el trabajador nacional de otro Estado Miembro, ejerza derechos sindicales en el Estado en que trabaja, pudiendo no solo votar, sino que también acceder a cargos de elección, directivos¹⁷.

¹⁷ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/l23013a.htm>

Derivado del derecho a la Libre Circulación de los trabajadores, está el derecho a la reagrupación familiar, cuyo fundamento es garantizar que el trabajador esté en torno a su familia desde el punto de vista humano, y también la integración plena de ellos, en el Estado en que los acoge, de modo que no exista una diferencia de trato¹⁸. Se regula este derecho en la Directiva 2004/38/CE, que amplía la definición de «miembro de la familia», que anteriormente incluía sólo al cónyuge, a los descendientes menores de veintiún años y a los ascendientes a cargo, y pasa a incluir también a las parejas de hecho registradas si la legislación del Estado miembro de acogida considera equiparable la pareja de hecho registrada al matrimonio.

Para períodos inferiores a tres meses, los miembros de la familia procedentes de un Estado miembro podrán, de este modo, ejercer su propio derecho fundamental a residir libremente en el territorio de otro Estado miembro. Para períodos superiores a tres meses, su derecho de residencia procederá del hecho de ser miembros de la familia de un trabajador ciudadano de la Unión. Ya no tienen, pues, que presentar una tarjeta de residencia, pero deberán registrarse ante las autoridades competentes.

Los miembros de la familia procedentes de terceros países se beneficiarán del mismo derecho que el ciudadano de la Unión al que acompañen, pero se les podrá imponer la obligación de un visado de corta duración o equivalente. Para períodos superiores a tres meses, deberán solicitar una «tarjeta de residencia de familiar de un ciudadano de la Unión», válida por un mínimo de cinco años y que, en principio, no se les podrá retirar.

Todos los miembros de la familia, con independencia de su procedencia, adquirirán el derecho de residencia permanente tras un período de cinco años

¹⁸ BIURRUN ABAD, FERNANDO J., y otros, op. cit. p. 84

consecutivos. Este derecho se perderá en caso de ausencia del Estado de acogida durante un período superior a dos años. Los miembros de la familia también tendrán derecho a una prestación de asistencia social y a ejercer una actividad económica, remunerada o no.¹⁹

En caso de ser vulnerado éste derecho, en cualquiera de sus múltiples manifestaciones, la persona podrá recurrir, por vía administrativa, de la decisión que le dañe. Incluso, el derecho a exigir el cumplimiento de esta libertad, se reconoce desde 1974, cuando una sentencia determinó que éste era un derecho directamente exigible y que debía ser tutelado por la judicatura nacional. En otra perspectiva, las medidas de expulsión, salvo causas justificadas, deben permitir al individuo ejercitar una acción en su defensa, e incluso se le debiera llegar a proporcionar asistencia letrada²⁰.

Algunos casos que se han considerado atentatorios contra la libre circulación de los trabajadores son: la sentencia Meeusen de 8 de junio de 1999 estableció que una norma holandesa que exigía la residencia en Holanda para obtener una beca de estudio a los hijos de trabajadores de otros Estados Miembros; otra de de 18 de enero de 2001, que consideró discriminatoria una ley italiana que obligaba a los dentistas a residir en territorio italiano para poderse inscribir en el colegio y desarrollar su actividad; y para terminar de ejemplificar, un caso basado en una ley alemana (asunto Pugliola, de octubre de 1969) conforme a la cual, a efectos de antigüedad del trabajador se computaba el tiempo de servicio militar prestado en Alemania, cuestión que el Tribunal de Justicia hizo extensivo a los que hubieren prestado instrucción militar por cualquier nacional dentro de su país.

¹⁹ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/l23013a.htm>

²⁰ BURRUN ABAD, FERNANDO J., y otros, op. cit. p.89

Producto de la incorporación de otros Estados Miembros a la Unión Europea, los quince Estados crearon un sistema de protección de sus mercados laborales, ante la posible inmigración masiva de nacionales de los Estados que se incorporarían. De ello, surgió una limitación al ejercicio del derecho a *buscar* u *obtener* un empleo esos ciudadanos, que quedó plasmada en un Tratado de Adhesión, que consiste en que por un plazo máximo de siete años, los Estados Miembros antes de 2004, los quince, podrían limitarlo total o parcialmente, de acuerdo a las relaciones bilaterales que cada uno tenga.

Así, en la práctica, durante los dos primeros años, los “nuevos” ciudadanos europeos requerirían permiso de trabajo y en el año 2006 determinarían si las medidas transitorias se mantenían o se acogían al derecho comunitario respecto de la libertad de movilización de los trabajadores. De mantener las medidas, solo podrían ser por un plazo máximo de tres años, al cabo de los cuales únicamente podrán ser preservadas si hay graves perturbaciones o riesgos de que el mercado laboral se vea afectado. Luego de ello, ésta libertad será completa²¹.

En todo caso, aún con estas salvaguardas, de solicitarse un trabajador extranjero para algún puesto de trabajo, los nacionales de los Estados recién incorporados, tendrán preferencia sobre los extranjeros a la Unión Europea.

Finalizando el año 2006, se ha concluido por la Unión Europea que el flujo de trabajadores de los nuevos Estados Miembros fue menor del pronosticado, no produciéndose perjuicios. Aún más, entre los que no tomaron medidas restrictivas, el desempleo bajó y el crecimiento económico aumentó²². Lo anterior, puede deberse a las

²¹ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10524.htm>.

²² Ibid.

medidas que la Unión Europea exige tomar con anterioridad a los países que se incorporan y a las ayudas financieras e intercambio de experiencias y conocimientos técnicos, de modo que su efecto inmediato es evitar los desplazamientos masivos, y a futuro, mantener la cohesión o armonía social, de modo que se vayan equiparando los derechos de los nacionales de los Estados que se incorporan, a los de aquellos Estados que ya estaban con anterioridad a 2004²³.

2.- Igualdad de Oportunidades y Lucha contra la Discriminación

Este tema es sumamente amplio y, además, de importancia gravitante en cuanto a los fines de las políticas sociales, por tanto, lo subdividiremos, de modo que su comprensión sea facilitada.

1. Igualdad de Trato Laboral entre Hombres y Mujeres:

La primera mención a este derecho se dio en el contexto del Tratado de Roma en 1957, en que se estipuló como un principio la igual retribución entre hombres y mujeres, que como ya se ha indicado en reiteradas oportunidades, no se establece por cuestiones sociales, sino meramente económicas, para evitar el *dumping* social. Ya es parte de la historia cómo es que en la década del '50, Francia tenía desarrollado éste principio, y producto de las presiones de ese mismo país para evitar verse afectado en sus intereses económicos por otros países que ahorraban costos por esta vía, se introdujo el precepto²⁴.

Luego de ello, han sido numerosas las normas que lo han ido consagrando cada vez con más fuerza, y ya como un derecho fundamental de todas las personas, pero

²³ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”, op. cit, p. 6.

²⁴ BIURRUN ABAD, FERNANDO J., y otros, op. cit.138

siempre en el ámbito del trabajo²⁵. Dichas normas se dictan no solo con la intención de beneficiar a las mujeres, sino que también para que los hombres puedan gozar de determinados derechos que antes les eran reservados a ellas. Las principales normas en este sentido, son el Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, la propia Constitución Europea y la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, entre otros.

La labor de la Unión Europea en esta perspectiva, ha estado referida principalmente al empleo y a la formación profesional, lo que se ha manifestado en una vasta legislación y jurisprudencia consistente y consecuente con aquella, que al ser parte del acervo comunitario, han de ser respetadas por todos los Estados Miembros. Es precisamente el trabajo de la judicatura, a través de la interpretación, la que ha permitido un avance considerable en la materia, lo que luego se plasmó en el Tratado de Ámsterdam²⁶.

La primera manifestación fue, como ya se indicó, la igual retribución por los mismos trabajos, entre hombres y mujeres. En el año 1976, una sentencia determinó que “el no ser discriminado por razón de sexo, forma parte de los principios generales del Derecho Comunitario”, otra, en 1978 indicó que “la eliminación de las discriminaciones fundadas en el sexo, forma parte de los derechos fundamentales”, y en el año 2000 se llegó a manifestar que la finalidad económica del derecho a la igualdad de trato por razón de sexo, era meramente secundaria respecto del objetivo social de la misma, que debe ser considerada como derecho fundamental²⁷.

²⁵ CRUZ VILLALÓN, JESÚS y PÉREZ DEL RÍO, TERESA (Dir.), op. cit., p.91.

²⁶ BIURRUN ABAD, FERNANDO J., y otros, op. cit. 137

²⁷ Ibid.

Derivado de lo anterior, en la Directiva 75/177/CEE se ordena que en caso de sistemas de calificación profesional, ello se haga sobre criterios objetivos aplicables por igual a hombres y mujeres, desprendidos de cualquier discriminación por razón de sexo²⁸.

Hoy, el artículo 141 TCE establece la igual retribución para un mismo trabajo o para trabajos de igual valor, con lo que se amplía todavía más el ámbito de este derecho fundamental.

De la jurisprudencia, se desprende que la igualdad de trato laboral por razón de sexo se puede exigir tanto a empleadores privados como a la Administración Pública, puesto que es de alcance general, ya que el principio que lo inspira, así lo exige. Por otra parte, son los Estados Miembros los llamados a modificar o derogar normas que impidan su aplicación, cualquiera sea el rango de la misma; y también deben entregar los medios propicios para que las personas violentadas en este derecho, puedan hacer uso de las acciones jurisdiccionales pertinentes.

Son muchas las directivas comunitarias que se podrían citar para comprobar los esfuerzos específicos tendentes a lograr la igualdad de género²⁹, y que entre otros, se refieren al tema de la igualdad de trato en el acceso al empleo (no puede haber anuncios que manifiesten la preferencia del sexo del trabajador), la formación y promoción profesional y las condiciones de trabajo³⁰, que incluso ha sido modificada para tratar el acoso sexual como una manifestación de la discriminación arbitraria por razón de

²⁸ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10940.htm>

²⁹ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c00015.htm>

³⁰ Directiva 76/207/CEE.

sexo³¹; también se ha invertido la carga de la prueba en casos de este tipo de discriminación, debiendo ahora ser el demandado quien tenga que probar que no ha incurrido en tales faltas³²; o la mejora en las condiciones de trabajo de las embarazadas³³, entre otras.

Como ya se indicó, los hombres también se han visto beneficiados por estas políticas sociales de igualdad de trato entre hombres y mujeres, por ejemplo, con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de las Comunidades Europeas, en cuanto que la edad de jubilación debiera ser la misma para todas las personas, independiente de su sexo³⁴; o el permiso parental para ausentarse del trabajo, con las debidas garantías, por un plazo de al menos tres meses, también para los hombres, o que en caso de “fuerza mayor relacionada con motivos familiares urgentes” (enfermedad o accidente, por ejemplo), puedan ausentarse del trabajo³⁵.

Es menester indicar que no había claridad respecto de si este derecho se aplicaba en relación a los homosexuales, pero hoy, con el artículo 13 del Tratado C.E., esa situación ya está superada, pues se hace mención expresa a la no discriminación por orientación sexual³⁶. En el mismo sentido, la jurisprudencia hace extensivo este derecho, aún en caso de que el individuo haya cambiado su sexo, por aplicación de la Directiva 76/207CEE³⁷.

³¹ Directiva 2002/73/CE

³² Directiva 97/80/CE

³³ Directiva 92/85/CEE

³⁴ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”, op. cit, p. 25

³⁵ Directiva 96/34/CE

³⁶ CRUZ VILLALÓN, JESÚS y PÉREZ DEL RÍO, TERESA (Dir.), op. cit., p. 95.

³⁷ AP 13/94, sentencia de 30 de abril de 1996.

Otro ámbito de aplicación material es todavía más extensivo y da cuenta de que debe haber políticas de fondo que combatan la discriminación por razón de sexo, consistió en la entrega de “ayuda familiar” no solo a las parejas, sino también a las familias monoparentales, de las que la inmensa mayoría se encuentra encabezada por una mujer³⁸.

El TJCE ha determinado que las discriminaciones también se pueden producir de modo indirecto, ocultas en medidas que parecieran neutras. Así, cuando se sube el valor del transporte público, se dice que hay un grado de discriminación en vistas a que quienes más lo utilizan, son las mujeres; o cuando una empresa entrega bonos solo a los trabajadores a tiempo completo y no a los parciales, también, ya que la mayor parte de las mujeres trabaja a tiempo parcial (en un caso jurisprudencial, más del 90% de ellas), no así los hombres.

Del análisis de la jurisprudencia se desprende que un hecho o norma es discriminación indirecta si: afecta a un número mayor de hombres que de mujeres o viceversa y si el trato desigual no es justificado. Se considera legítima si hay razones objetivas que la sustenten, como políticas sociales, razones presupuestarias, etcétera³⁹.

Además de todo lo anterior, también hay programas que buscan combatir los flagelos que afectan directamente a muchas mujeres, como son la violencia contra ellas y el comercio de la prostitución y explotación sexual, a través de los programas Daphne y Stop, respectivamente⁴⁰.

³⁸ STJCE 116/94, sentencia de 13 de julio de 1995

³⁹ BIURRUN ABAD, FERNANDO J., y otros, op. cit. 135

⁴⁰ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”, op. cit., p. 27

A mayor abundamiento, no solo en declaraciones, programas o normas para los individuos la Unión Europea trata de igualar las oportunidades de hombres y mujeres, sino que se autoimpone ciertas directrices, como el que uno de cada tres proyectos financiados por el programa plurianual para la pequeña y mediana empresa, sean entregados a mujeres, o que al menos el 40% de los expertos de los miembros de los comités consultivos sean mujeres⁴¹.

Cabe indicar que en las últimas tres décadas la brecha entre hombres y mujeres trabajando se ha disminuido, y todos los datos tienden a que seguirán bajando todavía más⁴², aunque también es cierto que entre los diferentes países de la Unión, los porcentajes difieren, cuestión “normal” en la realidad de la vida comunitaria. Aún así, las mujeres siguen ganando un 25% menos que los hombres, y llevan la “carga principal” del cuidado de los hijos y las labores del hogar⁴³.

2. Lucha contra la Discriminación:

En esta materia, son los propios Estados Miembros los que primariamente deben desarrollar sus normas que combatan la discriminación racial, a los ancianos, a los discapacitados físicos y mentales. Aún así, la Unión ha intentado ocuparse del tema a través de actos sin contenido jurídicamente obligatorio⁴⁴ y se han creado programas para incentivar la inclusión social y la igualdad de oportunidades⁴⁵.

De cada diez ciudadanos europeos hay uno que tiene alguna minusvalía, física o mental, por lo que puede quedar excluido de la enseñanza general y la consiguiente falta

⁴¹ Ibid., p. 27

⁴² MAGADÁN DÍAZ, MARTA y RIVAS GARCÍA, JESÚS, op. cit., p. 77

⁴³ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”, op. cit., p. 24

⁴⁴ MOLINA DEL POZO, CARLOS FRANCISCO, op. cit., p. 893.

⁴⁵ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”, op. cit., p. 29

de sociabilidad, ser rechazado aún teniendo las competencias para ejercer un trabajo, tener problemas de movilización en el transporte público, o vivir en una casa que no esté adaptada a sus requerimientos.

Por lo anterior, el Consejo ha instado a los Estados que componen la Unión, para que más allá de dar beneficencia o asistencia especializada al margen del resto de la sociedad, lo que se haga sea identificar y eliminar los obstáculos para que todas las personas tengan igualdad de oportunidades, que se utilicen los recursos del Fondo Social Europeo en proyectos que permitan avanzar en la integración, que se convoque a los discapacitados a formular respuestas del Estado⁴⁶.

Acciones específicas en este contexto, son similares a algunas respecto de la igualdad entre hombres y mujeres, como por ejemplo, la inversión de la carga de la prueba, el facilitamiento para procedimientos de conciliación, la difusión de los derechos de las personas, todos los anteriores, en el ámbito de las relaciones laborales. Se ordena además que las normas nacionales discriminatorias se declararán nulas o se dejarán sin efecto. La Directiva de 27 de noviembre de 2001 del Consejo, trata sobre la materia⁴⁷.

Por otra parte, la Recomendación 98/376/CE, insta a los Estados Miembros, para que creen una tarjeta de estacionamiento, con arreglo a un modelo uniforme, para que los discapacitados tengan facilidades para estacionarse⁴⁸.

⁴⁶ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11412.htm>

⁴⁷ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10823.htm>

⁴⁸ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11411.htm>

Respecto de las personas de la Tercera Edad, la Comisión Europea busca que no sean rechazadas, para lo que busca en conjunto con los interlocutores sociales, medidas que permitan disfrutar de la jubilación, como por ejemplo, programas educativos y sociales. Además, hay una preocupación por los programas de seguridad social, producto del envejecimiento progresivo de la población y las bajas tasas de natalidad⁴⁹.

Con respecto a las medidas a favor de los emigrantes, el desarrollo se ha visto en la progresiva modificación o complementación de la legislación; la colaboración entre los Estados miembros y la Comisión en política migratoria; y, las campañas de información y sensibilización a nivel comunitario, estatal o local, que tienden a una coexistencia armoniosa entre los nacionales y los emigrantes⁵⁰.

3.- Seguridad y Protección en los lugares de Trabajo

Por su parte, hay algunos derechos laborales propios de la relación jurídica entre el trabajador y empleador, de valor comunitario, pero son pocos. Por ejemplo, no se permite que los jóvenes trabajen antes de los quince años, y solo a los dieciocho pueden realizar horas extraordinarias; debe existir un descanso de al menos once horas entre jornadas laborales (salvo determinadas excepciones); la obligación de que el contrato de trabajo indique el sueldo, el tiempo de vacaciones y el plazo mínimo para notificar del despido⁵¹.

Aún cuando ya se ha dicho anteriormente que gran parte de los derechos laborales son competencia de los Estados Miembros, y que el desarrollo del ordenamiento social se encuentra en su etapa inicial, en el ámbito específico de la

⁴⁹ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”, op. cit., p.23

⁵⁰ MOLINA DEL POZO, CARLOS FRANCISCO, op. cit., p. 893

⁵¹ Ibid., p. 18

seguridad y la salud laboral hay una inmensa cantidad de disposiciones que abundan sobre la rama⁵².

No se puede desconocer la relevancia social en sí misma, que tiene una política común de protección en el trabajo, pero bajo ella, hay además una medida económica, tendente a disminuir los costos por la ausencia evitable de trabajadores, lo que trae aparejado un necesario cambio en los métodos de producción empresarial y, por cierto, el aumento en los costes de las empresas para homologarse.

En materias de seguridad laboral, la Directiva 89/391/CEE ordena ciertos mínimos exigibles en el lugar de trabajo, a la prevención de riesgos laborales y profesionales. En ella, se estipulan obligaciones tanto de los empresarios como de los trabajadores, y de los diversos sectores de la actividad, públicos o privados, con algunas excepciones⁵³. Tal Directiva fue el marco de una serie de reglamentos, que tratan de riesgos específicos, como los trabajos con pantalla, la exposición a agentes químicos o biológicos, la seguridad en los trabajos temporales, la manipulación de cargas pesadas, el trabajo en los buques de pesca, entre otras. Son más de quince las Directivas técnicas y específicas que velan por un adecuado modo de trabajo⁵⁴.

Para esos mismos fines, es que en 1995 se creó la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, que entrega directrices, parámetros, para resguardar a los trabajadores, con el objeto de evitar accidentes.

4.- Los Interlocutores Sociales⁵⁵

⁵² CRUZ VILLALÓN, JESÚS y PÉREZ DEL RÍO, TERESA (Dir.), op. cit., p. 71

⁵³ En <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11113.htm>

⁵⁴ CRUZ VILLALÓN, JESÚS y PÉREZ DEL RÍO, TERESA (Dir.), op. cit., p. 86

⁵⁵ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”, op. cit, p. 4.

La Unión Europea, como ya se indicó antes⁵⁶, tiene como uno de sus objetivos el diálogo social, el que se entiende como “la discusión, negociación y acción conjunta entre las organizaciones sociales y, a su vez, las discusiones entre estas organizaciones y las instituciones de la UE”.

En el ámbito específico de la política social, además de los grupos interprofesionales y sectoriales, se requiere de los denominados Interlocutores Sociales, que son un grupo específico de organizaciones sociales, conformado por los empresarios y los trabajadores, representados fundamentalmente por tres organizaciones, que cooperan periódicamente desde 1985:

1. Confederación Europea de Sindicatos (CES), que representa a los trabajadores;
2. Unión de Industrias de la Comunidad Europea (UNICE), que representa a los empresarios del sector privado;
3. Centro Europeo de Empresas Públicas (CEEP), que representa a los empresarios del sector público.

En 1992, con el Acuerdo de Política Social, pasaron a ser consejeros especializados en éste ámbito. Ya en 1997, con el Tratado de Ámsterdam, se determinó que los interlocutores sociales tengan corresponsabilidad en la toma de decisiones. Con todo ello, se intenta que la política social de la Unión Europea sea más efectiva, lo que se concreta en el hecho de que antes de presentar propuestas en el ámbito de la política social, la Comisión consulta a estos interlocutores sociales sobre la posible orientación de una acción de la Unión.

⁵⁶ Vid. p. 5.

Así, podremos afirmar que, los interlocutores sociales participan activamente en el proceso legislativo, preparando normas y aplicándolas.

5.- El Fondo Social Europeo

Creado en 1957, es un fondo estructural de la Unión Europea que tiene como función contribuir a ejecutar las prioridades de la Comunidad por lo que respecta al refuerzo de la cohesión económica y social mejorando el empleo y las oportunidades de trabajo, favoreciendo un alto nivel de empleo y la creación de más y mejores puestos de trabajo⁵⁷. Busca que las personas con dificultades puedan encontrar un trabajo, permanezcan en él y se reincorporen cuando se ausenten; ayuda a los Estados a implementar medidas para la disminución del desempleo. El Fondo Social Europeo es el principal instrumento para el desarrollo profesional de las personas y para la optimización del funcionamiento del mercado laboral.

La existencia de este Fondo pone de manifiesto la importancia de dar un valor especial a la consideración de la política social, y aún cuando en un comienzo era estrictamente rígido y destinado solo a intervenciones *a posteriori*, pero dos modificaciones al mismo, en 1971 y 1983, lo perfilan con intención de actuar de una forma más directa sobre la vida económica y social de la Comunidad. Es en 1988 que el Fondo Social Europeo se perfila como lo que es hoy, con la aprobación del Reglamento-marco 2052/88 del Consejo, de 24 de junio, relativo a las funciones de los Fondos y su eficacia, y el Reglamento 4235/88 del Consejo, de 19 de diciembre, por el que se aprueban las disposiciones de desarrollo del anterior Reglamento-marco⁵⁸. El año 2006 se dicta el Reglamento 1083/2006 del Consejo, de 11 de julio, por el que se establecen

⁵⁷ Vid. artículo 2.1. del Reglamento 1081/2006 del Consejo, de 5 de julio, acerca del Fondo Social Europeo

⁵⁸ MOLINA DEL POZO, CARLOS FRANCISCO, op. cit., p. 897.

disposiciones generales para el Fondo Europeo de Desarrollo Regional, para el Fondo Social Europeo y para el Fondo de Cohesión, determinándose objetivos comunes que han de alcanzar los instrumentos financieros comunitarios, los criterios de asignación y los principios aplicables a las ayudas, entre otros aspectos.

Es el Reglamento 1081/2006 del Consejo, de 5 de julio, acerca del Fondo Social Europeo, aplicable y vigente hoy, el que desarrolla sobre este fondo estructural, indicándose en el texto que el FSE debe apoyar a los Estados miembros en mejorar la adaptabilidad de los trabajadores, empresarios y empresas; facilitar el acceso al empleo y el carácter duradero del mismo, permitiendo a la vez una mayor prolongación de la vida laboral; potenciar la inclusión social y luchar contra la discriminación; reforzar el capital humano, junto con aumentar la inversión en el mismo; promover asociaciones, pactos e iniciativas, que permitan una modificación del mercado del trabajo; y, por último, consolidar la capacidad institucional y aumentar la eficiencia de las administraciones públicas, e incluso de los interlocutores sociales y ONGs, con el objeto de tener un adecuado programa de seguimiento a las acciones emprendidas⁵⁹.

El Fondo Social Europeo ofrece tres tipos de ayuda:

- a) asistencia a las personas, para su formación profesional, por ejemplo.
- b) ayuda a sistemas y estructuras de asistencia social, de modo que se logra aumentar su eficacia.
- c) Medidas de acompañamiento, como instalación de oficinas de asistencia o publicidad de información o sensibilización.

⁵⁹ Vid. artículo 3 del. Reglamento 1081/2006 del Consejo, de 5 de julio, acerca del Fondo Social Europeo.

Podrán postular a ese Fondo, no solo los Estados, sino también las Organizaciones No Gubernamentales y asociaciones locales (como sindicatos), pero deben siempre tender a lograr más calificación de las personas, a más igualdad de oportunidades y a que los programas se arraiguen en planes locales de desarrollo, cuestión que tiene que ver con la concentración de las intervenciones del FSE, para así lograr más eficacia en los resultados⁶⁰.

⁶⁰ “La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”, op. cit., p.13 y ss.

CONCLUSIONES

Aún cuando se ha buscado por décadas que los países miembros de la Unión Europea tengan una política social común, que regule las actividades laborales, el régimen jurídico de ellas, la protección de los trabajadores, la inclusión social, entre otras, ello no se ha logrado plenamente, debido a que los Estados no aceptan claramente entregar competencias en estas materias, ante la posibilidad cierta de que, llegarán a igualarse a éste ámbito material con otros Estados, que tengan menos capacidad. Así, es una deuda de la Unión Europea, para con sus ciudadanos, el que se puedan regular un sueldo mínimo común, las causales de despido justificadas y el régimen de huelga o cierre de la empresa.

No obstante aquello, es menester reconocer el empeño por lograr un trato igual entre hombres y mujeres, más capacitación para las personas, una libertad de circulación que pasó a ser un derecho fundamental de los ciudadanos europeos, el apoyo a los discapacitados y a la tercera edad, y la estandarización de las normas de protección y salud para los trabajadores.

En Europa urge el desarrollo de un Derecho Comunitario Social, pues los resabios de una Comunidad solo creada para el progreso económico, han de ser desterrados, si en verdad se busca crear un Estado Supranacional, en que las personas se sientan verdaderos miembros, protegidos y apoyados por aquel. La entrega de soberanía no puede ser parcial si se quiere una profunda y real Integración, y el paso para avanzar, necesario para la obtención de la confianza de los ciudadanos en Europa, es precisamente éste.

BIBLIOGRAFÍA

APARICIO TOVAR, JOAQUÍN

“Introducción al Derecho Social de la Unión Europea”

Bomarzo

Albacete

2005

BIURRUN ABAD, FERNANDO J., MELÉNDEZ MORILLO-VELARDE, LOURDES y PÉREZ CAMPOS, ANA I.

“Cuestiones Laborales de Derecho Social Comunitario”

Aranzadi S.A.

Navarra

2002

COMISIÓN EUROPEA

“La política Social y de Empleo en Europa: una política para el Ciudadano”

Luxemburgo

2000

CRUZ VILLALÓN, JESÚS y PÉREZ DEL RÍO, TERESA (Dir.)

“Una Aproximación al Derecho Social Comunitario”

Tecnos

Madrid

2000

MAGADÁN DÍAZ, MARTA y RIVAS GARCÍA, JESÚS

“La Europa Social”

Jose María Bosch Editor

Barcelona

1999

MOLINA DEL POZO, CARLOS FRANCISCO

“Manual de Derecho de la Comunidad Europea”

4ª Edición

DIJUSA Editorial

Madrid

2002

MORALES, DÁMASO

“La Política Social en la Unión Europea”

Centro de Estudios Europeos, UNAM

PEREDO LINACERO, JUAN ANTONIO; BARROSO BARRERO, JESÚS; COLINA ROBLEDO, MIGUEL; Díez RODRÍGUEZ, BERNARDO; y, DOMÍNGUEZ GARRIDO, JOSÉ LUIS

“La Política Social en la Comunidad Europea”

Trivium S.A.

Madrid

1986

FUENTES CIBERGRÁFICAS

<http://cariari.ucr.ac.cr/~oscarf/polisoc.html>

http://europa.eu/scadplus/glossary/social_partners_es.htm

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c00015.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10524.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10823.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c10940.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11113.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11411.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11412.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/a14000.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/l23013a.htm>

<http://europa.eu/scadplus/leg/es/lvb/l60016.htm>

<http://www.definicion.org/politica-social>

<http://ww.monografias.com>

http://www.hablamosdeeuropa.es/hdeu/Esp03/Subesp03_01/

<http://www.unam.mx/cesem/MANUALES/POL/capi2pp.htm>