

Los trabajadores andaluces ante la C.E.E.

por

Enrique Nogueira Soriano

Consideraciones Generales sobre la Política Social Comunitaria

Podíamos comenzar señalando que en el área social, las repercusiones de la entrada de nuestro país en la C.E.E. serán mínimas, debido a que por circunstancias variadas y complejas, la legislación social española se puede considerar como avanzada y en línea con los principios vigentes en la mayoría de los países comunitarios.

Más que cambios formales se van producir cambios de mentalidad y una nueva forma de actuar más de acuerdo con el "nuevo talante europeo".

La importancia de la política Social Comunitaria, radica según señala Juan Antonio Peredo no tanto en las Normas Comunitarias que pudieran tener vigencia general y eficacia interna en España, sino más bien en lo que se puede llamar el efecto "osmosis" o ejemplificador. Nos referimos en concreto a que las normas en algunos estados-miembros tienden a ser imitadas en las restantes, ya que afectan a los trabajadores de una manera directa y la irrenunciabilidad y la irreversibilidad son notas características de la materia social a lo largo de la historia europea.

Pues bien, dejando sentadas estas premisas, vamos a analizar la actualidad de la legislación social comunitaria, distinguiendo los siguientes apartados:

a) La libre circulación de trabajadores y su incidencia o efecto para Andalucía.

b) La política social comunitaria, distinguiendo entre los problemas de las condiciones de trabajo en sentido amplio y el empleo.

A) La libre circulación de trabajadores y su efecto para Andalucía

1) El principio de la libre circulación de trabajadores junto con el derecho de establecimiento y libre prestación de servicios constituyen uno de los fundamentos básicos de la Comunidad Económica Europea. Su regulación se hace precisamente en los tres primeros capítulos de la Segunda Parte del Tratado Fundacional de las mismas que lleva como título "FUNDAMENTOS DEL TRABAJO".

Dado que la libertad de establecimiento y prestación de servicios hacen referencia a cuestiones excluidas del ámbito de la relación laboral con carácter general, hemos de centrarnos aquí en el primero de los principios enunciados.

El art. 48 del Tratado Fundacional de la C.E.E., dispone que la "libre circulación de trabajadores implica la abolición de toda discriminación fundada en la nacionalidad, entre los trabajadores de los Estados-Miembros en lo que concierne al empleo, la remuneración y las otras condiciones de trabajo".

Esta norma ha tenido su necesario desarrollo en el Reglamento n.º 1612/68 del Consejo de 16 de Octubre relativo a libre circulación de trabajadores en el interior de la Comunidad.

Ahora bien la realización práctica del principio enunciado —igualdad de trato— requiere como condición previa que se permita a los súbditos de los Estados-Miembros el desplazamiento y la entrada en los mismos. Es por ello que el propio Art. 48 del Tratado Fundacional de la C.E.E., establece que el derecho a la libre circulación lleva consigo "a reserva de las limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad y salud públicas, desplazarse libremente por el territorio de los Estados-Miembros y a residir en uno de ellos con el fin de ejercer un empleo".

Finalmente la libre circulación implica también de conformidad con el art. 48, párrafo 3, del Tratado Fundacional de la C.E.E. "El derecho a permanecer en condiciones que serán objeto de reglamentos de aplicación establecidos por la Comisión, en el Territorio de un Estado-Miembro después de haber ocupado un empleo". El Reglamento de la Comisión 1251/70 de 29-6-70 y la Directiva 72 (194 del Consejo de 18-5-72 extendiendo a aquellos campos de aplicación de la Directiva del Consejo n.º 64/221, ya citado, constituyen la normativa aplicable en este punto.

Veremos a continuación y de forma breve el campo de aplicación personal y material del derecho a la libre circulación de trabajadores y su contenido.

Campo de aplicación

1) En cuanto al campo de **aplicación personal** queda restringido a los trabajadores asalariados por cuanto el derecho de establecimiento y libre prestación de servicios por parte de los trabajadores autónomos es objeto como ya se dijo más arriba de una regulación separada.

Se incluye en esta categoría a cualquier individuo que, a cambio de un salario, trabaja por cuenta de otro colocándose en situación de subordinación respecto a él. En este sentido parece que el concepto de trabajadores por cuenta ajena, sujeto del derecho a la libre circulación no debe plantear problemas por su coincidencia con el contenido de la legislación española (Art. 1 del E.T.). Además se consideran expresamente comprendidos en la mencionada categoría de trabajadores entre otros a los aprendices, trabajadores en prácticas, directivos y trabajadores a domicilio.

2) En cuanto al campo de **aplicación material** se extiende a todas las actividades económicas, como ha tenido ocasión de confirmar el Tribunal de Justi-

cia de la C.E.E. y sólo existen dos excepciones: a) Los empleados en la Administración Pública. b) La reserva del Art. 48 de la C.E.E. referido al Orden y Seguridad y Sanidad Pública.

Diversas normativas y directrices comunitarias, así como la jurisprudencia comunitaria, han ido definiendo y precisando las limitaciones a estos principios.

Contenido del derecho

Siguiendo el tenor literal del propio artículo 48 del Tratado Fundacional de la C.E.E. hay que distinguir entre la igualdad de trato en lo que se refiere al acceso al empleo y una vez obtenido éste a la remuneración y a las restantes condiciones de trabajo.

1) En cuanto se refiere al **acceso al empleo**, de un lado se han dictado normas tendentes a garantizar la igualdad de trato confiriendo derechos, estableciendo prohibiciones y de otro se han articulado medidas dirigidas a lograr una mayor transparencia en el mercado de trabajo en la Comunidad.

a) En el primer aspecto destacaremos aquellos preceptos que por sus consecuencias prácticas parecen más interesantes.

—En primer lugar y aunque no se diga expresamente el principio de la igualdad de trato tienen el efecto fundamental de exonerar al trabajador extranjero de la obligación de estar en posesión de un permiso de trabajo.

—En segundo lugar todo nacional de un Estado-Miembro se beneficia en el territorio de otro Estado-Miembro de la misma prioridad que los nacionales de éste en el acceso a los empleos disponibles (art. 1-2 del Reglamento 1012/68 del Consejo).

—En tercer lugar se consideran discriminatorias por dicho reglamento aquellas disposiciones o práctica que:

- Limitan o subordinan a condiciones no previstas para los mencionados la demanda y la oferta de empleo, el acceso al mismo y su ejercicio para extranjeros o que siendo aplicables sin excepción de nacionalidad tienen por finalidad o efecto exclusivo o principal excluir a los súbditos de otros Estados-Miembros del Empleo ofrecido.

- Que limitan en número o en un porcentaje por empresa, por sector, de actividad, por región o a escala nacional, el empleo de los extranjeros pertenecientes a los Estados-Miembros (art. 4 del mismo Reglamento).

—En cuarto lugar el art. 11 del Reglamento citado más arriba confiere al cónyuge y los hijos de menos de veintiún años a cargo del súbdito de un Estado-Miembro que ejerza una actividad, asalariada o no, en otro Estado-Miembro, el derecho de acceder a cualquier actividad asalariada incluso aunque no ostenten la nacionalidad de un Estado-Miembro.

b) En el segundo aspecto, ya el art. 49 del Tratado autorizó al Consejo para establecer mecanismos idóneos para poner en contacto las ofertas y demandas de empleo y para facilitar el equilibrio en condiciones tales que eviten comprometer gravemente el nivel de vida o desempleo en las distintas regiones o industrias.

A este efecto el Reglamento 1612/68 ha establecido dos vías, dirigidas la primera a la información y la segunda a la relación y compensación entre ofertas y demandas de Empleo.

La primera se articula mediante la imposición a los Estados-Miembros de la obligación de informar a la Comisión y a la Oficina Europea de Coordinación y el establecimiento de dos informes anuales preceptivos que la Comisión debe elaborar sobre la situación de los mercados de trabajo en la Comunidad.

La segunda y teóricamente más importante se articula mediante el establecimiento de un sistema de Compensación de Ofertas y Demandas de empleos a nivel Comunitario (SEDOC) que actúa de intermediario entre las ofertas y demandas de empleo no satisfechas y no susceptibles de serlo por la mano de obra propia del mercado nacional de Trabajo (nacionales o no).

La cantidad exigua de colocaciones anuales obtenidas y la precaria dotación de medios materiales y humanos de este servicio, que ha podido ser apreciada por el que suscribe, pone de relieve la —hasta ahora— escasa operatividad práctica del mismo.

2) En cuanto se refiere a las condiciones de empleo, trabajo y de vida de los trabajadores migrantes y de sus familias.

Según los artículos 7 al 9 del Reglamento 1612/68, los derechos y beneficios y las condiciones de trabajo a que son acreedores los trabajadores de los Estados-Miembros en igualdad con los nacionales, sistemáticamente podrían resumirse:

—Entre las condiciones de trabajo se citan especialmente la remuneración, el régimen de despido y de reintegración profesional y el empleo.

—Afilación a organizaciones sindicales y ejercicio de derechos sindicales y elegibilidad para los órganos de representación de los trabajadores de las empresas.

—Orientación profesional, readaptación y reeducación.

—Idénticas ventajas sociales y fiscales.

—Viviendas.

Por otra parte el derecho de los ciudadanos de los países miembros de la Comunidad, al trabajo o a ejercer una actividad no asalariada en los Estados Miembros supone necesariamente el derecho de entrada y de estancia en el país miembro en que quieran trabajar o ejercer su actividad.

Las reglas de aplicación de la supresión de restricciones al desplazamiento y estancia de los ciudadanos dentro de la Comunidad han sido objeto de directivas distintas pero en lo esencial son idénticas. Las directivas son la n.º 68/360 del Consejo de 15 de Octubre de 1968 para los trabajadores asalariados y la n.º 73/148 del Consejo de 21 de Mayo de 1973 para los no asalariados.

Sujetos de derecho son tanto los ciudadanos mencionados como sus cónyuges, hijos y otros miembros de sus familias sin que sea necesario que dichas personas sean miembros de la Comunidad.

La Directiva 68/360 citada constituye el desarrollo normativo del principio establecido en el art. 48 del Tratado Fundacional de las Comunidades Europeas que establecen que la libre circulación de trabajadores lleva consigo el derecho "a reserva de las limitaciones justificadas por razones de orden públi-

co y seguridad y salud pública" a "desplazarse... libremente por el territorio de los Estados-Miembros" ... y a "residir en uno de los Estados Miembros con el fin de ejercer un empleo".

La trascendencia de esta Normativa es grande por cuanto implica que:

—El derecho de entrada esta subordinado unicamente a la presentación de una tarjeta nacional de identidad o de un pasaporte válido. No importa a este respecto que el interesado vaya a buscar empleo o a ejercer una actividad no asalariada o a hacer turismo.

—Desde el momento en que el trabajador puede probar que un empleo le ha sido efectivamente ofrecido bien por la presentación de una certificación de trabajo o bien por la mera declaración de contratación del empresario el trabajador migrante tiene reconocido un derecho residencial temporal que se manifiesta mediante expedición del "carnet de residencia temporal de súbdito de un Estado-Miembro de la C.E.E.", que cualquier Estado-Miembro tiene obligación de entregarle por cinco años y de renovarle.

—No necesitan sin embargo carnet de residencia los trabajadores que ejercen una actividad asalariada cuya duración no exceda previsiblemente de tres meses, los fronterizos y los trabajadores de temporada (supuesto de los numerosos trabajadores andaluces que se desplazan a Francia por motivos de la recolección de uva y otros frutos).

No cabe duda que la plena aplicabilidad a los súbditos españoles que trabajan y residen en países de la C.E.E. de estas reglas, conllevaran al igual que la exención de la necesidad de permiso de trabajo una mejora de su situación general, una menor inseguridad y por tanto una más plena efectividad de la equiparación en materia de derechos laborales que ya muchos ordenamientos consagran, máxime cuando la Corte de Justicia ha dictaminado que la entrega de la Tarjeta de Estancia es solo una medida de Policía Administrativa de forma que puede sancionarse a los que no esten en posesión de la misma pero no de forma desproporcionada, sin que pueda por tanto la infracción justificar la detención ni la expulsión.

No obstante la supresión de trabas en la entrada y sobre todo en la residencia de los súbditos de un Estado-Miembro en otro cualquiera tiene sus limitaciones justificadas por razones de orden público, seguridad o salud pública, nociones las dos primeras que no tienen un contenido muy definido por lo que el recurso a las mismas por los Estados se ha tratado de delimitar por la Corte de Justicia mediante su interpretación restrictiva.

Por otra parte, dado que como se ha anticipado, la regulación del derecho que estamos tratando se ha efectuado mediante directiva, merece la pena reseñar la obligación de España tras su integración a la C.E.E. de trasladar a su Derecho interno el contenido de las mismas tal como lo han efectuado los restantes Estados-Miembros de la actual normativa sobre organización de residencia.

Finalmente hay que hacer especial mención, por la repercusión que puede tener sobre numerosos españoles que residen y trabajan en Estados de la Comunidad del derecho consagrado en el Art. 48 del Tratado Fundacional de la C.E.E. y desarrollado en el Reglamento n.º 1251/70 de 29 de Junio de 1970 a permanecer en el territorio de un Estado Miembro después de haber ocupado un empleo en las siguientes condiciones:

—Haber alcanzado la edad de jubilación prevista por la legislación de dicho Estado para causar derecho a la pensión correspondiente, haber ocupado en dicho Estado un empleo durante al menos los doce últimos meses y haber residido en dicho Estado de una manera permanente durante más de tres años.

—O bien haber cesado en el trabajo por causa de incapacidad permanente si ha residido de manera continua durante más de dos años salvo cuando la incapacidad se derive de accidente de trabajo o enfermedad profesional en que no se precisa este requisito.

Así mismo es interesante desde el punto de vista práctico apuntar que el reglamento otorga este derecho también a los familiares, incluso tras de la muerte del trabajador.

Sistematicamente podríamos resumir el contenido del Derecho a la Libre Circulación de Trabajadores en los siguientes apartados:

Contenido del derecho

Artículo 48 Tratado de Roma y Reglamento 1612/68.

—**Derecho a responder a empleos efectivamente ofrecidos.** Su expresión-práctica se concreta en la expedición de la tarjeta de residencia de súbdito de un Estado-Miembro de la C.E.E.

—**Derecho a desplazarse libremente.** A efectos de ocupar un puesto de trabajo por el territorio de los Estados-Miembros.

—**Derecho a residir en uno de los Estados-Miembros.** A fin de ejercer allí un empleo según las disposiciones allí vigentes que regulan el empleo de los trabajadores nacionales.

—**Igualdad de Trato.** Con los trabajadores nacionales en el acceso al empleo, beneficiándose de la misma prioridad.

—**Igualdad de trato en el ejercicio del empleo.** En sentido amplio (condiciones de trabajo, Seguridad Social, salario, despido, reempleo, ventajas fiscales, viviendas, derechos sindicales, etc.).

—**Derecho de Permanencia en el territorio de Estados-Miembros después de haber ocupado un empleo.**

—**Familia del Trabajador.** Aplicación de este derecho a los miembros de la familia (cónyuge e hijos menores de 21 años a cargo del trabajador) Derechos a la Reagrupación Familiar.

Enorme trascendencia de este principio para los trabajadores españoles instalados en los Estados-Miembros de la C.E.E. que pueden perfeccionar así un proceso migratorio, logrando una inserción total en los países de acogida o conseguir unos ingresos adecuados que les permitan un retorno digno a nuestro país.

B) La libre circulación en el tratado de adhesión firmado por España

El art. 48 del Tratado de Roma será aplicable entre los Estados-Miembros y España de la siguiente manera:

—Se establece un período transitorio de 7 años para la libre circulación de trabajadores, lo cual supone una clara limitación para nuestra integración de pleno en la C.E.E. No obstante y aunque así pudiera pensarse a primera vista, sin embargo este período transitorio supone a mi juicio una salvaguardia para el mercado de trabajo español, como más adelante se verá.

—Los miembros de la familia (cónyuge e hijos menores de 21 años o mayores a cargo del trabajador) que estuvieran regularmente instalados con el trabajador migrante en el momento de la firma del Tratado de Adhesión (12 de Junio de 1985) podrán acceder a toda actividad por cuenta ajena, desde el momento de la adhesión. Los miembros de la familia que no estuvieran regularmente instalados con el trabajador en dicha fecha, deberán acreditar períodos de residencia previa y a partir del sexto año, podrán acceder a un empleo sin que tengan que cumplir ninguna condición de residencia.

—Sólo al finalizar el período transitorio, de 7 años se permitirá el libre acceso al empleo en un Estado-Miembro **distinto** al que se estuviera regularmente instalado, si bien esta limitación tiene escasa relevancia práctica, dado que nuestros emigrantes no suelen cambiar de país una vez instalados.

—Se establece "la igualdad de trato para todos los trabajadores españoles y los miembros de su familia que en el futuro pudieran acceder a un puesto de trabajo en el territorio de otro de los Estados-Miembros, así como a la recíproca. Naturalmente que la igualdad de trato también se aplica a los españoles ya instalados regularmente en la C.E.E., lo que puede afectar a unos 700.000 compatriotas.

—El mecanismo comunitario de puesta en contrato y compensación de las ofertas y demandas de trabajo (SEDOC) se extenderá a España como muy tarde al finalizar el período transitorio de los 7 años, lo que permitirá garantizar la segunda prioridad concedida por la C.E.E. a los trabajadores españoles, en cuanto a beneficiarse de los puestos de trabajo que no puedan ser cubiertos por los nacionales de países comunitarios.

—Durante el período transitorio continua aplicandose, si los hubiere, los acuerdos bilaterales de mano de obra, y en especial los referentes a los trabajadores temporales, de especial importancia para la población trabajadora andaluza.

3) Repercusiones de la libre circulación de trabajadores para nuestro país y en concreto para Andalucía.

Cabe señalar tres aspectos sobre lo que puede repercutir el principio de la libre circulación de trabajadores. Uno, que serían las repercusiones normativas que necesariamente han de producirse para la adaptación de nuestra legislación a las disposiciones comunitarias. Dos, las repercusiones para los trabajadores migrantes españoles que se encuentran en la C.E.E. y sus familias. Tres, el posible flujo migratorio en una doble dirección tras finalizar el período transitorio de los 7 años.

a) Repercusiones normativas por la aplicación del principio de la libre circulación de trabajadores.

—**Para los españoles en el extranjero.** Evitará todo tipo de discriminación y facilitará el desplazamiento y reagrupamiento familiar, logrando una inserción plena en los países de acogida, todo ello tras el período transitorio acordado de 7 años (excepción de Luxemburgo que se fija en 9 años).

—Para los súbditos de los Estados-Miembros referentes a nuestro país. Tras el período de 7 años previsto en el Tratado de Adhesión de nuestro país cualquier nacional de un Estado-Miembro podrá acceder a los trabajos existentes en nuestro país y desplazarse libremente por el territorio nacional, así como los miembros de su familia.

Improtante consecuencia de esta medida para nuestro mercado de trabajo y para la normativa en vigor al efecto.

Consecuencias Normativas

—Con carácter general deberán desaparecer todas aquellas disposiciones legales que limitan las **concesiones de residencia por razones económicas** (situación del mercado de trabajo) y que dan **prioridad a los trabajadores españoles**. Por ello al finalizar el período transitorio deberá permitir la entrada en el territorio nacional con la simple presentación de la Tarjeta de Identidad a los beneficiarios del Reglamento 1612/68 del consejo de Ministros de la C.E.E.

—Deberá restringirse las causas de expulsión de los extranjeros actualmente en vigor y limitarse a las ya citadas; Orden Público, Seguridad y Salud Pública. Será necesario crear la **carta de residencia** de súbdito de un Estado-Miembro de la C.E.E. debiendo recogerse en las disposiciones de desarrollo de la Ley de Extranjeros el derecho de los súbditos de los Estados-Miembros a desplazarse y residir libremente por el territorio nacional, lo que de hecho ya se ha realizado con la aprobación del Reglamento sobre entrada, permanencia y trabajo de ciudadanos miembros de la C.E.E., aprobado por el R. Decreto 1099/86 de 26 de Mayo.

—Necesidad de cambiar la normativa referente a la concesión de **permisos** de trabajo ya que los súbditos de los Estados-Miembros estarán exentos de tal obligación, debiendo equiparar los trabajadores españoles a los comunitarios tras el período transitorio.

Cabe destacar el necesario cambio legal del Dto. 1870/68 de 27 de Julio por el Capítulo II del R. Dto. 1099/86 de 26 de mayo antes citado que establece una regulación más permisiva respecto a la obtención del permiso de trabajo por cuenta ajena para extranjeros, miembros de países de la C.E.E., pero sin llegar a la exención total del mismo.

Una vez finalizado el período transitorio serán tratados igual que los trabajadores españoles y en consecuencia no podrán exigirseles el permiso de trabajo y estarán equiparados a todos los efectos (exenciones fiscales, ayudas condicionadas a la nacionalidad, etc.).

Para los trabajadores por cuenta propia según lo establecido en el Tratado de Adhesión, desde 1-1-86 no podrá limitarse la posibilidad de trabajar por cuenta propia a los nacionales de otros Estados-Miembros, lo que indirectamente facilitará la regularización de la situación de éste ya importante colectivo en nuestro País, sobre todo en la costa mediterránea.

Igualmente cabe señalar que habiendo sido transferida a la Comunidad Autónoma Andaluza las competencias en materia de Conflictos y Convenios

Colectivos deberá ser la Autoridad Laboral dependiente de aquella la que vele en primera instancia y en trámite de registro porque una fuente tan fundamental de regulación de las condiciones de trabajo como son los Convenio Colectivos no incurra en discriminaciones para con los súbditos de los Estados-Miembros de la Comunidad contrarias a la normativa Comunitaria, remitiéndolos a la Jurisdicción competente (art. 90-5 del Estatuto de los Trabajadores en relación con el art. 7-4 del Reglamento 1612/68).

b) Repercusiones para los trabajadores migrantes españoles en el seno de la C.E.E.

Quizás la más importante consecuencia a destacar en este apartado sea la igualdad de trato, de aplicación a todos los trabajadores españoles y a los miembros de su familia que en el futuro pudieran acceder a un puesto de trabajo en el territorio de otro de los Estados-Miembros y, que obviamente se aplica a los españoles ya instalados regularmente en la C.E.E.

Esta medida afecta aproximadamente a unos 700.000 españoles, de los cuales una buena parte son andaluces.

La situación referente a estos trabajadores se concreta de la siguiente forma en el Tratado de Adhesión:

—Clausula Stand-Still que garantiza el mantenimiento como mínimo, de la situación actual que en general es muy favorable para los españoles habida cuenta de su antigüedad, trato preferencial, equilibrio geográfico de nuestra emigración, convenios bilaterales que se mantienen en la medida que resultan más favorables, etc.

—Igualdad de trato y que supone la plena equiparación de los trabajadores instalados regularmente y los miembros de sus familias con los nacionales de los Estados-Miembros en todos los aspectos socio-laborales y en los conexos con las mismas, como puede ser, la vivienda, afiliación sindical, transportes, asistencia sanitaria, cargas fiscales, etc.

En resumen, para concluir este apartado, si bien la mayoría de los trabajadores españoles gozaban de una igualdad de trato en la mayoría de los países miembros, la conquista que supone el Tratado de Adhesión firmado por nuestro País viene dada porque las normas comunitarias que contienen estas garantías y derechos no podrán ser revocadas o modificadas unilateralmente por un Estado Miembro.

—Prestaciones Familiares: Se establece un período transitorio de 3 años para acceder a los derechos reconocidos en el Tratado de Roma. Hasta tanto concluya ese período esto es, hasta 1989, las prestaciones familiares a los trabajadores españoles serán las establecidas actualmente por los acuerdos bilaterales en materia de Seguridad Social o en ausencia de éstos, la de España.

c) Posible flujo migratorio en doble dirección y sus efectos:

Queda claro que la libre circulación de trabajadores funciona o puede funcionar en un doble sentido; el principal riesgo para nuestro país puede ser la llegada numerosa de trabajadores comunitarios a nuestro país, sobre todo dada la situación del nivel de empleo actualmente en la C.E.E.

Por otro lado, teniendo en cuenta precisamente esta situación de empleo en la C.E.E., es difícil pensar que se produzca un amplio movimiento de población española hacia los países comunitarios, porque la oferta en cantidad y calidad no va a ser atractiva.

En cambio si lo puede ser en numerosas zonas del país y en general en actividades relacionados con el subsector turismo y servicios y empleos de alta cualificación, que pueden suponer un gran atractivo para la mano de obra comunitaria, Andalucía y en concreto la costa mediterránea puede sufrir las consecuencias en puestos de trabajo como azafatas, guía de turismo, recepcionista, etc.

Por ello el período transitorio de 7 años establecido en el Tratado de Adhesión juega más bien a nuestro favor como cláusula de salvaguardia del mercado de trabajo español.

No obstante el período es breve y los efectos que puedan producirse sobre el empleo español y andaluz en concreto graves, por lo que se propone una serie de medidas urgentes para paliar estos posibles efectos negativos del principio de libre circulación.

Soluciones

1.^a) Preparar al trabajador español en materia de Formación Profesional adecuada a las exigencias y la competencia comunitaria, incluyendo la posibilidad económica importante de acudir para ello a los fondos comunitarios (F.S.E.),

2.^a) Revisar la normativa de trabajo de extranjeros en nuestro país, aplicando con rigor dichas normas, ya que la magnanimidad que se ha hecho gala hasta ahora perjudica la posición de partida española.

3.^a) Tiempo por delante: siete años para preparar el mercado de trabajo y a los trabajadores para evitar estos posibles efectos negativos lo cual no significa que podamos dormirnos, pues el período es breve y la necesidad de ordenación de las estructuras socio-profesionales y de empleo importantes.

4.^a) Regularizar el importante contingente de trabajadores comunitarios existentes ya en nuestro país, tanto por cuenta ajena como por cuenta propia y en especial concentrada en la Costa Mediterránea, con incidencia especial en Andalucía (Costa del Sol, provincia de Almería, Granada). Evitar la corruptela de simular trabajos por cuenta propia, cuando realmente se trata de relaciones por cuenta ajena.

Finalmente y como aspecto conexionado con la Libre Circulación de Trabajadores es preciso referirse a la posible llegada masiva de turistas y pensionistas con derecho a las prestaciones de Asistencia Sanitaria, como cualquier otro ciudadano de los Estados-Miembros de la C.E.E. que se desplaza o reside en los mismos.

Dados los actuales convenios del sistema sanitario sobre todo en las zonas costeras y dada además las dificultades contables para determinar el gasto individual por tratamiento médico y farmacéutico, esto puede desembocar en un aumento importante de los gastos de gestión de los centros sanitarios en especial en estas zonas turísticas y sobre todo por la transferencia de estas competencias a la administración autonómica andaluza, con repercusiones negativas con el presupuesto andaluz. Sería conveniente a tal efecto operar cambios que permitiesen delimitar con precisión los gastos individuales y costes medios de las prestaciones médicas y farmacéuticas para poder solicitar su reembolso.

C) La política social comunitaria y su incidencia en Andalucía

Analizaremos dos aspectos importantes de la política social comunitaria: uno; las condiciones de trabajo entendidas en sentido amplio y comprensivas de aspectos como la jornada de trabajo, las vacaciones y los descansos, las relaciones de trabajo, con especial atención a la participación de los trabajadores, la seguridad e higiene en el trabajo; dos: la política de empleo comunitaria, con las principales directrices en este campo y con especial atención al Fondo Social Europeo, instrumento financiero clave para una política de empleo comunitario.

1.º) Condiciones de trabajo

Parece necesario comenzar este apartado haciendo una lectura de aquellos artículos del Tratado de la C.E.E. que a mi juicio, en mayor o menor medida, son la base de la política social en el seno de la Comunidad. Así el artículo 2.º dice textualmente: "La Comunidad tiene por misión el establecimiento de un Mercado Común para el acercamiento progresivo de las políticas económicas de los Estados-Miembros, promover un desarrollo armonioso de las actividades económicas en el seno de la Comunidad, una expansión continua y equilibrada, una estabilidad creciente, un desarrollo acelerado del nivel de vida y de sus relaciones más estrechas entre los Estados que la componen".

En efecto, parece imprescindible para conseguir el acercamiento progresivo de la política económica de los Estados-Miembros, el desarrollo armonioso de las actividades económicas, y sobre todo, el desarrollo acelerado del nivel de vida, que preconiza este artículo, armonizando y coordinando la política sobre condiciones de trabajo en el medio empresarial.

Más concretamente el art. 127 establece: "Los Estados Miembros convienen la necesidad de promover la mejora de las condiciones de vida y trabajo de la mano de obra, permitiendo su igualación en el progreso, consideran que tal evolución será resultado tanto del funcionamiento del Mercado Común que favorecerá la armonización de los sistemas sociales, como de los procedimientos previstos por el presente Tratado y el acercamiento de las disposiciones legislativas reglamentarias y administrativas".

Esto es, será función de la Comunidad regular las condiciones de trabajo de tal manera que sin perder la línea progresiva de los avances conseguidos hasta la fecha en materia de relaciones laborales, se tienda a la equiparación de los sistemas sociales de los países miembros.

Por su parte el art. 118 establece: "Sin perjuicio de otras disposiciones del presente tratado, y conforme a los objetivos en él previstos, la Comisión tiene por objeto promover la colaboración estrecha entre los Estados Miembros en el campo social en particular en materias relativas a empleo, el derecho al trabajo y a las condiciones de trabajo, a la formación y al perfeccionamiento profesionales, a la seguridad social, a la protección contra accidentes y las enfermedades profesionales, a la higiene del trabajo, al derecho sindical y a las negociaciones colectivas entre empresarios y trabajadores.

A tales efectos la Comisión colabora estrechamente con los Estados-Miembros, mediante estudios, comunicados y mediante la organización de consultas tanto para los problemas que surjan a nivel nacional como para los que interesen a las organizaciones internacionales.

A) La duración de la Jornada Laboral

La reducción del tiempo de trabajo ha sido objeto de una atención permanente por la C.E.E., a efecto de no introducir divergencias dentro del Mercado Común en cuanto a la uniformidad del factor trabajo. A estos efectos se hace mención de una Recomendación del Consejo de 22 de Julio de 1975 sobre dicho tema, preconizando la acción en el campo de los Convenios Colectivos a efecto de lograr el objetivo comunitario de las 40 horas semanales, sea por la fijación legal o por la vía de la negociación colectiva. Al respecto se indica que se trata sólo de una Recomendación del Consejo, sin fuerza jurídica vinculante para los Estados-Miembros y que tiene como principio el que en 31-12-78 la jornada semanal sea de 40 horas, que existirán excepciones para determinados sectores económicos y actividades por razón de su naturaleza específica, o por razón del personal sujeto a un Estatuto de derecho público y el principio de que la reducción de jornada no puede producir una reducción de la remuneración.

No obstante y dado que la mayoría de las legislaciones de los Estados-Miembros se encuentran muy próximas en este sentido y dado el carácter no ejecutivo de la Recomendación, estimo que sobre la duración de la Jornada de Trabajo, dada nuestra legislación actual, Ley 24/83 de 29 de junio sobre Jornada de 40 horas, y el Dto. 2001/83 de 29 de julio no se producirán repercusiones sensibles por el ingreso de nuestro país en la C.E.E., desde una óptica estrictamente normativa.

Y ello naturalmente porque dichos efectos no se pueden prever en este campo sobre todo si tenemos en cuenta el proyecto francés y alemán sobre la instauración de una jornada máxima legal de 39 horas semanales y de la presión que a nivel sindical ejerce la Confederación Europea de Sindicatos en su objetivo de la implantación de la jornada de 35 horas a la semana.

Decía por tanto que si bien a nivel puramente legal no se estima puedan producirse efectos por la integración de nuestro país en la C.E.E., por razones del "efecto ósmosis" o ejemplificador a que se refería en la introducción y que se predica de las normas laborales, si pueden producirse cambios en esta materia. No obstante las repercusiones vendrán más bien por la vía de la negociación colectiva, con pactos donde la reducción de jornada irá acompañada de incrementos de productividad y tras una mejor y mayor racionalización de la estructura de la negociación colectiva en especial en la comunidad autónoma andaluza, donde la atomización y fragilidad son notas que caracterizan a la misma.

Conviene reseñar finalmente la existencia de unas orientaciones comunitarias relativas a la limitación de horas suplementarias sistemáticas del año 1980 con un carácter más liberal y permisivo, que la actual regulación española (Estatuto de los Trabajadores, art. 35 y R. Dto. 2001/83 de 29 de Junio).

Sin embargo la modificación que recientemente se ha producido por el R. Dto. Ley 1/86 sobre medidas financieras, laborales, etc., puede aproximarnos en este campo hacia la realidad comunitaria.

B) La duración del descanso y las equivalencias de las vacaciones

En la misma Recomendación del Consejo de 22 de Julio de 1975, se apunta el principio de las cuatro semanas de vacaciones anuales pagadas o el número proporcional de días en función de los trabajados.

En el Tratado de Roma en el art. 120 se preve que los Estados-Miembros se comprometen a mantener la equivalencia ya existente en los regímenes de vacaciones retribuidas.

Por lo tanto al igual que lo que ocurra respecto a la duración de la Jornada y dada la situación actual de nuestra legislación no cabe prever efectos en cuanto a las vacaciones por la integración en la C.E.E.

Al igual que definimos en el anterior apartado hay que referirse al proyecto francés y alemán de las cinco semanas de vacaciones anuales pagadas y al carácter ejemplificador de las normas laborales con los efectos antes enumerados respecto a la duración de la jornada laboral, cuestiones ambas de competencia administrativa de la Comunidad Autónoma Andaluza.

C) Las relaciones de trabajo

Conviene destacar al respecto tres puntos importantes dentro del derecho Social Comunitario, cuales son, la protección de los Derechos de los Trabajadores, en los casos de fusiones o concentraciones de empresa, la protección en los supuestos de despidos y la participación de los trabajadores en las Empresas.

— La protección de los Derechos de los trabajadores en los supuestos de fusiones o concentraciones de Empresas

Se regula por la Directiva del Consejo 77/187 "sobre la aproximación de legislaciones de los Estados-Miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en casos de traspasos de empresas, de centros de trabajo o parte de centros".

Su ámbito de aplicación se extiende a los traspasos de empresas, centros o parte de éstos a otros empresarios y resultantes de una cesión convencional o de una fusión y quedando fuera de dicho ámbito las transferencias de navíos marítimos.

La Directiva 77/187 persigue un doble objetivo: a) el mantenimiento de los derechos de los trabajadores en estos casos de cesión, mediante el establecimiento de la subrogación de la empresa cesionaria en los derechos y obligaciones laborales de la empresa cedente, hasta la fecha de expiración del con-

venio colectivo o entrada en vigor de un nuevo convenio. Se establece que el traspaso de empresa no constituye en sí mismo un motivo de despido para cedente y cesionario y que subsisten las funciones y estatutos de los representantes de los trabajadores en tanto que el establecimiento conserve su autonomía. b) La obligación de información con suficiente antelación por los empresarios cedente y cesionario a sus respectivos representantes de los trabajadores del motivo del traspaso y de las consecuencias jurídicas, económicas y sociales del mismo y las medidas previstas. La Directiva tiene el carácter de mínimo mejorable por la legislación de los Estados-Miembros, en beneficio de los trabajadores.

Tras lo expuesto, puede entenderse que el art. 44-1 del Estatuto de los Trabajadores en cuanto a la legislación española aplicable al supuesto cumple suficientemente los mínimos exigidos por la Directiva.

Sólo en el caso de la obligación de información parece apreciarse una mayor amplitud y concreción de la obligación en la Directiva Comunitaria. Habrá pues en nuestro Ordenamiento que concretar el contenido de la Obligación de informar y extenderlo a los representantes de los trabajadores de la empresa cedente y cesionaria.

— La protección en los supuestos de despidos

Al respecto conviene distinguir dos apartados, uno el relativo al despido individual en los Estados-Miembros y otro el relativo a los despidos colectivos.

Respectos a los despidos individuales, no existe disposición legal con fuerza normativa en el derecho comunitario, tan solo se recoge la existencia de un informe de la Comisión al Consejo de 1970 sobre las características y regulación de los despidos en los Estados-Miembros, haciendo mención de las razones del despido, las formas de cesación: escrito, u oral del C.T., el papel de los representantes de los trabajadores, el papel de la autoridades públicas, la indemnización por el despido y el reingreso, etc., todo ello sin fuerza vinculante alguna para los Estados-Miembros.

Se recoge igualmente la figura de la suspensión del C.T. en la mayoría de las legislaciones por razón de enfermedad, accidente de trabajo, embarazo.

En el caso de los **Despidos Colectivos**, la situación jurídica es diferente ya que existe la Directiva 75/129 de la C.E.E. de 17 de febrero de 1975 relativa a tales despidos.

La Directiva define el despido colectivo entendiendo por tal según la opción que cada Estado-Miembro elija: a) El que se prevea que afectará en un período de 30 días a un determinado número de trabajadores, 10 en centros de trabajo de 20 a 200 trabajadores, el 10 % en centros de 100 a 300 y 30 en centros de 300 o más trabajadores. b) El que se prevea que afectará en un período de 90 días al menos a 20 trabajadores, sea cual sea el número de trabajadores empleados en los centros de trabajo afectados.

En cualquiera de las dos definiciones, la causa del despido no será inherente a la persona de los trabajadores.

El procedimiento previsto en la Directiva es el siguiente:

a) Consulta por parte del empresario que desea despedir con los representantes legales de los trabajadores, que serán los que determine cada legislación nacional debiendo informarles por escrito sobre los motivos de despido, el n.º de trabajadores a despedir, la plantilla y el período en que se van a efectuar los despidos teniendo como objetivo las consultas el llegar a un acuerdo en las medidas a adoptar. Se pretende abrir una negociación para atenuar las consecuencias de los despidos, evitarlos o reducirlos.

b) Notificación a la Autoridad Pública, debiendo el empresario notificar por escrito los despidos a la autoridad nacional competente, no prescribiendo soluciones al respecto ya que las legislaciones nacionales varían de unos países a otros, dejando por tanto a los Estados-Miembros, la facultad de conservar o introducir el que el despido sea autorizado por la autoridad pública, limitándose a prever que la autoridad debe buscar soluciones a los problemas planteados por los despidos y que la notificación suspende el efecto de los despidos proyectados. La Directiva señala igualmente que no va en contra de lo establecido en las legislaciones nacionales sobre las soluciones de las dificultades que pueden surgir entre empresa y trabajadores, y señala expresamente que la directiva y las normas que establecen tienen el carácter de mínimos para los derechos de los trabajadores, pudiendo mejorarse por las disposiciones nacionales (art. 5).

El problema concreto, dado el carácter mínimo mejorable de la Directiva respecto a las legislaciones nacional, es saber si resulta compatible la exigencia de autorización administrativa previa al despido con el procedimiento señalado en la Directiva.

Parece claro que "esta no concede a las autoridades administrativas funciones autorizatorias, pero ello puede entenderse como más favorable a los trabajadores, dado que la autorización supone un control de la libertad empresarial para decidir unilateralmente los despidos" (Sala Franco).

Finalmente conviene señalar que quedan excluidas del ámbito de aplicación de esta Directiva, los trabajadores contratados a tiempo determinado, los contratados por las Administraciones Públicas o centros de trabajo de Derecho Público, las tripulaciones de navios marítimos y los trabajadores afectados por el cese de actividades de un centro de trabajo a resultas de una decisión judicial.

A la vista de la Directiva comunitaria y estudiando nuestro art. 51 del Estatuto de los Trabajadores y el R. Dto. 696/80 de 14 de abril que lo desarrolla y regula el procedimiento de extinción de contratos por causas económicas y tecnológicas y fuerza mayor, no parece necesario desde una óptica estrictamente legal proceder a una adaptación de nuestra normativa respecto a la Directiva 75/129 de C.E.E.

No obstante parece que el concepto de despido colectivo resulta más restrictivo que el regulado por el art. 51 del E.T., lo que puede significar en todo caso una ampliación de dicho concepto, teniéndola como más favorable para los trabajadores españoles.

Del mismo modo la exigencia de autorización administrativa de nuestra legislación puede ser entendida como norma más favorable a los trabajadores

que las previsiones comunitarias de notificación a la autoridad pública, previo a los despidos. Las demás exigencias procedimentales de la Directiva quedan recogidas suficientemente en la Ley Española.

Finalmente considerar que dicha cuestión es competencia transferida a la Junta de Andalucía en cuanto a la ejecución de la normativa estatal y que se viene ejecutando desde 1984 con cargo a la Consejería de Trabajo. Por ello cualquier modificación de la normativa laboral general, por la vía legal o convencional, podrá tener repercusión directa en el ejercicio de las facultades ejecutivo-laborales de la administración autónoma andaluza.

— La participación de los trabajadores en la empresa

Inicialmente hay que señalar los estudios realizados por la Comisión sobre el papel de los representantes legales de los trabajadores en el seno de la Empresa y que se trata de un estudio comparado de las diferentes legislaciones de los Estados-Miembros, donde se señalan las principales normas de participación cuales son los Convenios Colectivos, y las Instituciones Representativas como los Comités de Empresa con funciones y derecho a ser informados, consultados y en algunos supuestos la aprobación sobre medidas tales como cierre de Empresa, etc.

Actualmente diversos factores han colaborado a dar actualidad al problema de la participación de los trabajadores en la empresa, cuales son:

En primer lugar razones sociales, ya que la Comunidad en su programa de acción social de 1974 manifiesta la intención de dar a todos los ciudadanos unos derechos sociales progresivos y más extensos gracias a una "armonización hacia arriba" de las diferentes legislaciones nacionales.

En segundo lugar por razones estrictamente económicas, ya que el art. 100 del T. de Roma preve una armonización de las legislaciones nacionales que tienen una incidencia directa sobre el funcionamiento del mercado común y evidentemente una evolución muy divergente de las relaciones industriales y sociales en los países de la C.E.E. podría producir cambios y dificultad el desarrollo económico.

Existen diversas iniciativas de la Comunidad en este sentido que se han plasmado sucesivamente en una serie de instrumentos de distinta naturaleza. Así inicialmente se elaboró un proyecto de Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (S.A.E.), actualmente abandonado e inspirado en la normativa alemana, que preveía un triple nivel de participación (comité de empresa europea, comité de grupo de sociedades y representación en el Consejo de Vigilancia).

Posteriormente se realiza una propuesta de Directiva sobre las S.A.E. que ha sufrido diversas vicisitudes y que regula básicamente la estructura de las sociedades anónimas y la composición, poderes y obligaciones de sus órganos. Respecto a la participación de los trabajadores en sus órganos de representación, ofrece a los Estados-Miembros las siguientes alternativas:

—Participación de los representantes de los trabajadores en una proporción de 1/2 como máximo, en el Consejo de Vigilancia o en el Consejo de Administración única.

—Participación de los trabajadores a través de sus propios órganos tipo Comité de Empresa, con la obligación de ser consultado por el Consejo de Administración o de vigilancia, antes de la adopción de diversas medidas.

—Regulación de la participación por mecanismos a fijar en Convenio Colectivo.

—Elección de los representantes de los trabajadores (y accionistas) en el Consejo de Vigilancia mediante cooptación por parte de éste.

Finalmente y junto al proyecto de Directiva hasta aquí expuesto, existe una propuesta de Directiva sobre información y consulta a los trabajadores presentado por la Comisión al Consejo el 8 de Julio de 1983. Regula la participación de los trabajadores en las empresas multinacionales y obliga a la empresa madre a informar al menos una vez al año, a las filiales que a su vez informarán a los representantes de los trabajadores sobre materias como estructura de la S.A., situación económica y financiera, evolución de los negocios y producción y ventas, evolución y perspectiva del empleo y de inversiones. Las decisiones importantes, como la clausura o traspaso de filiales, modificaciones sustanciales de la actividad, de la organización, etc. deberán ser comunicadas por la dirección matriz a la dirección de filiales y por estas a los representantes de los trabajadores.

Esta propuesta de Directiva no ha sido aprobada por el Consejo de Ministros de la C.E.E. por lo que aún carece de fuerza jurídica alguna respecto a los Estados-Miembros.

En nuestro ordenamiento jurídico la participación de los trabajadores en las condiciones de trabajo se realiza a través de dos vías fundamentalmente, una la negociación colectiva y otra la representación colectiva y la reunión en el seno de la empresa, cuestiones ambas reguladas en el Título III y II del Estatuto de los Trabajadores, con las consecuentes modificaciones producidas por la Ley 32/84, así como por la Ley de Libertad Sindical.

En ambos casos, negociación colectiva y representación colectiva y reunión en el seno de la empresa a través de los Comités de Empresa y Delegados de personal, nuestra legislación se adecua a la por otro lado escasa normativa comunitaria al respecto.

Analizar todo el complejo mundo de la dinámica de la negociación colectiva y su homologación con la de los países comunitarios, así como el mismo efecto referido a los derechos de reunión y representación, cae fuera por la envergadura del ámbito de este informe. No obstante si conviene señalar que el "talante europeo" antes citado será en este campo en uno de los que más influencia podrá ejercer.

Finalmente señalar que ambas cuestiones, negociación colectiva y derechos de representación y reunión en el seno de la Empresa son competencias administrativas transferidas a la Junta de Andalucía y gestionadas en su ejecución por la Consejería de Trabajo desde el año 1983.

Por tanto las repercusiones que como consecuencia del citado "talante europeo" se pueden producir por la vía de la realidad de los hechos en estas

cuestiones, incidiran y repercutirán en su responsabilidad de la Administración laboral andaluza, y sobre todo si tenemos en cuenta las características de nuestra estructura de negociación colectiva (atomizada y frágil) y la implantación de la representación sindical y laboral en el ámbito de nuestra comunidad autónoma.

D) La protección de los trabajadores en los casos de insolvencia del empleador

Se regula por la Directiva 80/987 de fecha 20 de Octubre relativa a la protección de los trabajadores asalariados en caso de insolvencia del empleador.

Se aplica por tanto a los créditos de los trabajadores asalariados que resulten de un contrato de trabajo con respecto a sus empleadores que se encuentren en estado de insolvencia.

La Directiva fija o define el estado de insolvencia como aquel que ocurre cuando se producen conjuntamente dos circunstancias: que se haya solicitado la apertura de un procedimiento concursal y que o bien se haya decidido la iniciación de dicho procedimiento o bien se haya constatado el cierre definitivo de la empresa y la insuficiencia del activo disponible.

La determinación de los créditos protegidos se efectúa atribuyendo la obligación de pago por instituciones de garantía y consistentes en la retribución equivalente a un período situado antes de una fecha determinada, que puede ser, a elección del Estado-Miembro, la de insolvencia, la del preaviso del despido, motivado por la insolvencia o, tanto la de la insolvencia como la de terminación del contrato por dicha razón.

La Directiva además permite que los Estados-Miembros limiten la obligación de pago por parte de las instituciones de garantía, pero asegurando siempre un período de tiempo mínimo según la fecha que se haya realizado, permitiendo igualmente la posibilidad de fijar un techo a los salarios garantizados a los efectos de evitar el pago de sumas que vayan más allá de la finalidad social de la Directiva.

La citada Directiva tiene igualmente el carácter de mínima, mejorable por las legislaciones nacionales en beneficio de los trabajadores.

Se deja a criterio del Estado-Miembro la organización, funcionamiento y financiación de las instituciones de garantía de estos pagos, pero si señala que el patrimonio de la institución deberá ser independiente del empleador y no podrá ser afectado por los procedimientos de insolvencia, que los empleadores deberán contribuir a su financiación salvo que sea íntegramente asumida por los poderes públicos y que la obligación de pago de la institución será independiente del cumplimiento de la obligación de contribución a la financiación.

Nuestra legislación contempla los derechos mínimos recogidos por la antes citada Directiva en concreto el regulado en el art. 33 del Estatuto de los Trabajadores. Constituyen o se engloban dentro de la institución conocida como Fondo de Garantía Salarial, recientemente modificado para adaptarlo a la nueva realidad económica y a la política de empleo actual, todo ello en virtud de la Ley 32/84 de reforma del Estatuto de los Trabajadores.

Al cubrir este Fondo de Garantía Salarial la finalidad de asegurar a los trabajadores (en sentido recogido por el art. 1 del Estatuto de los Trabajadores, por tanto dentro de la filosofía comunitaria) el cobro de cantidades adeudadas por los empresarios en conceptos de atrasos salariales y de indemnizaciones reconocidas judicial y administrativamente y originadas por la insolvencia, suspensión de pagos, quiebras y concurso de acreedores, cumple por tanto con las finalidades establecidas por la Directiva de 20 de Octubre de 1980.

Por otro lado y al configurarse el F.G.S. como organismo autónomo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y con personalidad jurídica propia y capacidad de obrar, y financiándose en base a cotizaciones empresariales y aportaciones que realice el Estado, si hubiere lugar para mantener el equilibrio financiero, coincide y se ajusta igualmente a los requisitos que la mencionada directiva establece respecto a la creación, funcionamiento y financiación de esta institución.

Se regula asimismo en nuestro F.G.S. la independencia entre el derecho del trabajador al cobro de las cantidades que se le adeude de acuerdo con las limitaciones legales establecidas y el cumplimiento o no de la obligación de cotizar que incumbe al empresario, sin perjuicio de la posterior responsabilidad o acciones que puede ejercitar la Administración.

En nuestro país, todavía no se ha producido la transferencia de este mecanismo de protección de los derechos de los trabajadores a las Comunidades Autónomas, gestionándose actualmente dichas competencias por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En resumen la normativa española del F.G.S. parece cumplir con la Directiva comunitaria, salvo en lo que respecto a la determinación de la fecha prevista por la Dirección para el comienzo del período de los créditos a garantizar y en algunas medidas complementarias en materia de Seguridad Social.

E) Seguridad e Higiene en el Trabajo

Se trata de un campo en el que tienen competencia las tres comunidades europeas. En concreto en el art. 118 del Tratado de Roma establece lo siguiente: "sin perjuicio de otras disposiciones del presente Tratado y conforme a los objetivos en él previsto, la Comisión tiene por objeto promover una colaboración estrecha entre los Estados-Miembros en el campo social en particular en materias relativas, a la protección contra los accidentes, las enfermedades profesionales, a la higiene en el trabajo, ... etc."

A tales efectos la Comisión colabora estrechamente con los Estados Miembros y fruto de ello son las siguientes manifestaciones:

—Resolución del Consejo de 29 de Junio de 1978 sobre un programa de acción relativo a la seguridad y la salud en el puesto de trabajo. Sus objetivos son: a) Elevar el nivel general de protección, teniendo en cuenta los riesgos profesionales de cualquier naturaleza. b) Hacer más eficaz la prevención, el control y conocimiento de estos riesgos. c) Para ello es necesario conseguir una participación total de los interlocutores sociales.

El programa debe cubrir los siguientes aspectos:

a) Mejora de los medios de trabajo, interviniendo desde la concepción de la máquina, locales, instalaciones e integrarse en las diferentes etapas de fabricación y puesta en servicio.

b) Mejora de los conocimientos a efecto de identificar y evaluar los riesgos y perfeccionar los métodos de prevención y control.

c) Mejora del comportamiento humano, con vista a promover y desarrollar el espíritu de salud y seguridad.

El programa se concreta en seis acciones a emprender en el ámbito comunitario y que consiste en:

- 1.º Integración de la seguridad en los diferentes niveles.
- 2.º Establecimiento de los límites de exposición de los trabajadores y los contaminantes que se encuentran o son susceptibles de encontrarse en el puesto de trabajo.
- 3.º Desarrollo de la vigilancia de la seguridad y de la salud del trabajador.
- 4.º Estudio de las causas (etiología) de los accidentes y de las enfermedades profesionales y evaluación de los riesgos derivados del trabajo.
- 5.º Coordinación y promoción de la investigación de la seguridad y salud del trabajo.
- 6.º Desarrollo del espíritu de seguridad y salud a través de la educación y la formación.

En 1984 y mediante Resolución del Consejo de 27 de febrero, se hace público un segundo programa de acción de las Comunidades Europeas en materia de Seguridad e Higiene, que viene a ser una continuación del primero y que se concreta en una veintena de acciones a realizar entre 1984 y 1988 en los siguientes campos:

- 1.º Protección contra sustancias peligrosas.
- 2.º Medidas ergonómicas, protección contra accidentes y situaciones peligrosas.
- 3.º Organización.
- 4.º Formación e Información.
- 5.º Estadística.
- 6.º Investigación.
- 7.º Cooperación.

Fruto de estos dos programas de acción brevemente expuestos son las seis Directivas que se relacionan a continuación y cuyo contenido se inserta en su totalidad en campo de la Medicina, e Higiene y Seguridad en el Trabajo.

—Directiva del Consejo, 25 de Julio de 1977 sobre **Señalización de seguridad en el lugar de trabajo** (Modificado por L. 79/640).

—Directiva del Consejo de 29 de Junio de 1978, sobre la **Protección sanitaria de los trabajadores expuestos al cloruro de vinilo monomero**.

—Directiva del Consejo de 15 de Julio de 1980 sobre la **Protección sanitaria de la población de los trabajadores contra los peligros derivados de las radiaciones ionizantes** (Modificada por L. 84/467).

—Directiva del Consejo de 27 de Noviembre de 1980 sobre **Protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de una exposición a agentes químicos, físicos y biológicos durante el trabajo**.

—Directiva del Consejo de 28 de Julio de 1982, sobre **Protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de una exposición al plomo metálico y a sus compuestos iónicos durante el trabajo**.

—Directiva del Consejo de 19 de Septiembre de 1983, sobre **Protección de los trabajadores contra los riesgos derivados de una exposición al amianto durante el trabajo**.

La situación española a tenor de lo expuesto hasta ahora, requería una urgente adaptación a las disposiciones comunitarias y más concretamente a las seis Directivas ya referidas. En efecto únicamente la Orden Ministerial de Octubre de 1984 sobre Trabajos con Riesgo de Amianto podía considerarse perfectamente de acuerdo con la Directiva correspondiente, sin que existiera ninguna otra disposición específica en relación con las materias a que van dirigidas las otras cinco Directivas. Esta situación exige la adopción de medidas a muy corto plazo por cuanto todas ellas, son excepción hecha de la referida a la protección de los trabajadores frente a la exposición al plomo, que entra en vigor el 1.º de Enero del próximo año, son ya disposiciones de obligado cumplimiento lo que exige, a todos y cada uno de los países miembros, la puesta en vigor de normas reglamentos o, en general, disposiciones acordes con los preceptos de las repetidas Directivas.

En este sentido, el Ministerio de Trabajo, dispone ya y ha promulgado un R. Decreto 1403/86 de 9 de Mayo sobre señalización de seguridad en los centros y locales de trabajo, una Orden de 9 de Abril de 1986 que aprueba el Reglamento para la prevención de riesgos por la presencia de cloruro de vinilo monómero en el ambiente de trabajo, otra orden de 7 de abril de 1986 para la prevención y protección por la presencia del plomo metálico y sus compuestos iónicos.

Las citadas disposiciones forman ya parte de nuestra legislación laboral y obligan a empresas y trabajadores desde las respectivas fechas de entrada en vigor.

La competencia legislativa, al igual que el resto de la legislación laboral es exclusivamente del Estado. Ahora bien la ejecución de la misma, la vigilancia y la fiscalización de la normativa de S.H.T., a través de la Inspección de Trabajo, si está transferida a la Junta de Andalucía y gestionada por la Consejería de Trabajo y Bienestar Social desde 1983. Por tanto las modificaciones legales producidas en nuestro Ordenamiento Jurídico por imperativo de las antes citadas Directivas, repercutirá en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza de dos formas: Una, la Administración laboral andaluza deberá vigilar y fiscalizar el cumplimiento de tales normas producidas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y adaptadas a la normativa comunitaria, sancionando inclusive los posibles incumplimientos y formulando la política preventcionista que corresponda a través de los Centros de Seguridad e Higiene en el Trabajo y en diálogo permanente con las asociaciones empresariales y sindicales.

Igualmente requerirá un esfuerzo suplementario en materia de formación de los funcionarios encargados de esta tarea, y sobre todo de los técnicos de seguridad de las empresas andaluzas y de los vigilantes de Seguridad y miembros de Comités de S.H.T.

2.º) Política de Empleo Comunitario

El art. 118 del Tratado de la C.E.E. menciona el empleo entre las materias en las que la Comisión vienen obligada a promover una colaboración estrecha entre los Estados-Miembros. Resulta por tanto que si bien la C.E.E. no tiene facultades legislativas o ejecutivas en el ámbito de la política de empleo, si constituye una preocupación básica como objetivo la consecución del pleno empleo, y actualmente la reducción del desempleo existente entre los países de la Comunidad aunque la articulación y ejecución de la política de empleo sea competencia de cada uno de los Estados-Miembros.

No obstante la política de empleo comunitario con reflejo en el Tratado fundacional, se articula a través de instrumentos indirectos como son el principio de la libre circulación de trabajadores (arts. 48 al 51 del Tratado de la C.E.E.), el Fondo Social Europeo (Art. 117 T.C.E.E.) y la Formación Profesional (Art. 128 T.C.E.E.).

Además las ayudas otorgadas por los Estados, que en otra medida serán incompatibles con los principios inspiradores del Mercado Común, ya que podrían falsear o amenazar la competencia, favoreciendo determinadas empresas o producciones de acuerdo con el art. 92-3 del Tratado de C.E.E., resultan compatibles con el Mercado Común ya que se trata de ayudas destinadas a favorecer el desarrollo económico de regiones en la que exista un nivel bajo de empleo.

— Preocupación comunitaria por la situación de empleo

Desde 1967 el Consejo procede al menos una vez al año al intercambio de puntos de vista sobre la situación del empleo en la Comunidad, disponiendo a tal efecto del informe anual sobre los problemas de la mano de obra en la Comunidad y del informe sobre la situación social de la misma, y en concreto desde 1969 se examinan problemas particulares como el empleo y el paro juvenil y la Formación Profesional de Adultos como instrumento activos de empleo.

En 1970 se crea un Comité de Empleo que tiene como función asegurar el diálogo y la reflexión y consulta entre los Estados-Miembros, la Comisión y las Partes Sociales para facilitar la coordinación de las políticas de empleo de los Estados-Miembros, armonizándolos con los objetivos Comunitarios.

Igualmente conviene llamar la atención sobre los trabajos del Comité Económico y Social en su informe sobre el empleo.

— Acciones comunitarias para una mejora de la situación del empleo

Como ya hemos señalado antes, dos instrumentos comunitarios esenciales para la política de empleo son el Fondo Social Europeo y la libre circulación de trabajadores, que analizamos en otro punto de este informe.

Como medidas Comunitarias igualmente hay que citar:

—La mejora del conocimiento del mercado de empleo dirigida sobre todo a la sincronización de los Censos generales de población, la unificación sobre las estadísticas y las informaciones a corto plazo sobre el mercado de trabajo, que intenta lograr una mayor transparencia del mercado de trabajo.

—La coordinación de las políticas nacionales de empleo. Sobre este punto conviene detenerse, en lo que a juicio del que suscribe constituyen hoy las principales preocupaciones comunitarias en cuanto a la política de empleo y que analizaremos detenidamente, una por una, señalando las recomendaciones a los Estados-Miembros y las acciones comunitarias en cada una de ellas. Los objetivos principales pueden ser los siguientes:

- a) La lucha contra el paro de larga duración.
- b) La contribución de las iniciativas locales a la creación de empleo.
- c) La Promoción del Empleo de los jóvenes.
- d) Cambios tecnológicos y mutaciones sociales.

A) La lucha contra el paro de larga duración

La preocupación comunitaria por el paro de larga duración se concentra en primer lugar en una comunicación de la Comisión al Consejo de Ministros de fecha 18-Septiembre-1984 y una posterior Resolución del Consejo de fecha 19 de Diciembre de 1984.

En dicho texto se define el concepto de Paro de Larga Duración entendiendo como tal, aquel período continuado de paro de un año o más, señalándose que en 1983 había en la C.E.E. unos cuatro millones trescientas mil personas en paro de larga duración, de las cuales dos millones cien mil personas hacía dos años o más que lo estaban.

Frente a esta situación se adoptan una serie de orientaciones y medidas para los Estados-Miembros y se fijan unas acciones a nivel Comunitario y en especial para la Comisión.

Conviene reseñar la importancia que este objetivo comunitario tiene para el mercado de trabajo español y andaluz en concreto por el importante número de trabajadores que pueden encajar dentro del concepto de parados de larga duración y además que el F.S.E. tendrá como criterio preferente para la concesión de ayudas, aquellos programas que se dirijan a la colocación o a mejorar la formación profesional de los parados de larga duración sobre todo en regiones superprioritarias como es Andalucía. Esta repercusión la analizaremos con más detalle al referirnos al concurso del F.S.E.

La consecuencia más importante radica desde mi punto de vista en la adopción por parte de los poderes públicos nacionales o regionales de aquellas Recomendaciones sugeridas en el texto y todavía no articulado en nuestro país. Si bien la comunicación no tiene fuerza normativa directa sobre nuestro derecho, el efecto de la implantación de medidas similares en otros países, impediría su aplicación en nuestro país.

No obstante hay que resaltar que alguna de ellas, como pueden ser los programas de trabajo temporal en colaboración con las corporaciones locales, las

reglas de las prestaciones por desempleo y asistencia social para estos parados de larga duración, la preparación para las búsquedas de empleo o para convertirse en trabajador autónomo, están ya en vigor en nuestro ordenamiento jurídico.

B) La promoción de empleo de los jóvenes

La situación legislativa se caracteriza en este apartado por una comunicación de la Comisión al Consejo de 22 de abril de 1983 y la Resolución del Consejo de Ministros de la C.E.E. de enero de 1984, referente a la promoción de empleo de los jóvenes.

Partiendo del dato de que el 40 % del total de parados de la C.E.E. son jóvenes, se adoptan unas recomendaciones por el Consejo, dirigidas a los Estados-Miembros, así como se establecen unas medidas a nivel comunitario.

La Comisión establece un programa de medidas especiales y señala que los Estados-Miembros deben inspirarse en los siguientes principios base:

—Evitar todo nuevo desarrollo de empleos precarios o marginales y concentrar el estímulo sobre sectores en crecimiento ofreciendo futuro a los jóvenes.

—Incluir acciones positivas en favor de los grupos más desfavorecidos y en favor de la entrada de las mujeres jóvenes al trabajo.

—Completar y relanzar las acciones de formación inicial y continua en los jóvenes.

De todo ello se desprende que los Estados-Miembros en sus políticas concretas deberán tomar en consideración los principios siguientes:

1) Animar a las partes sociales en sus negociaciones sobre el empleo y en concreto en cuanto a la reorganización y reducción del tiempo de trabajo a favorecer la contratación de jóvenes, y dadas las necesidades específicas de estos últimos.

2) Promover la inserción profesional de los jóvenes, utilizando ayudas a la contratación reforzando además la formación alternativa.

3) Examinar las rigideces que pueden constituir un obstáculo injustificado para el acceso de los jóvenes al trabajo sin perjuicio de la salud y desarrollo de los mismos.

4) Ayudar a los jóvenes a crear empresas y/o cooperativas o a participar en la creación de éstas, ofreciéndoles posibilidades de formación de servicios de evaluación de proyectos, consejos y ayudas administrativas técnicas y financieras para el despegue de las empresas.

5) Investigar posibilidad de empleo y de formación en los servicios públicos o en los servicios de utilidad colectiva.

6) Ayudas a los jóvenes a desarrollar sus capacidades y centros de interés profesional en el marco de los servicios existentes, teniendo en cuenta sus intereses aparte del empleo (sociales, culturales, etc.).

— Medidas a nivel comunitario para los jóvenes

En primer lugar se señala que el F.S.E. debe jugar un papel primordial en la creación de posibilidades de empleo. A tal efecto la Comisión se encargará de animar y coordinar proyectos de demostración sobre algunos de los siguientes temas:

—Creación de nuevas empresas y/o cooperativas por jóvenes o con la participación de jóvenes.

—Experimentación de la contratación de jóvenes en el cuadro de medidas de reorganización y reducción del tiempo de trabajo.

—Creación y desarrollo de centros especiales de orientación y consejo para los jóvenes para favorecer a nivel local la cooperación entre los diferentes servicios y organizaciones sin ánimo de lucro que se acupan de los jóvenes.

La financiación comunitaria de los proyectos señalados, se efectuará según las posibilidades y reglas de financiación del F.S.E.

El mercado de trabajo español y en concreto el andaluz, que a finales de 1985 se caracterizaba por el dato de que 1 de cada dos parados andaluces, en total unos 300.000 eran jóvenes menores de 25 años, va a resultar positivamente afectado por esta preocupación comunitaria.

Al respecto se destaca el concurso del F.S.E. que centra la prioridad de sus programas y concentra sus recursos (hasta 70 % del total) en acciones destinadas en favor de jóvenes.

Además del conjunto de medidas enumeradas, como recomendaciones a los Estados-Miembros y como acciones a nivel comunitario, gran parte de ellas han sido puestas en marcha o lo van a ser en nuestro país. Baste recordar la aprobación del plan Nacional de Inserción Socio-Profesional, las bonificaciones y ayudas o subvenciones a la contratación de jóvenes puestos en marcha tanto por el Ministerio de Trabajo y S. Social como por la Junta de Andalucía, la nueva regulación de las contrataciones en prácticas y para la formación y sobre todo el reciente Plan Andalucía Joven que se inserta de lleno en las directrices Comunitarias en favor de los jóvenes y que va a permitir la cofinanciación del F.S.E.

C) Iniciativas Locales de Empleo

Entendiendo por iniciativas locales de creación de empleo (desde ahora I.L.E.) las iniciativas tomadas a nivel local, que implican a menudo una cooperación entre particulares, grupos de acción, partes sociales y autoridades locales y regionales y con el fin de proporcionar las posibilidades suplementarias de empleos permanentes por la vía de la creación de pequeñas empresas nuevas, la Comisión de la C.E.E. ha formulado una Comunicación al Consejo de fecha 21 de Noviembre de 1983 en cuanto a la contribución de éstos a la creación de empleos.

El Consejo dicta una Resolución el 7 de Junio de 1984 referente a la contribución de las I.L.E. a la lucha contra el paro.

En esta Resolución se señalan las características generales de la I.L.E., acciones para los Estados-Miembros y acciones al nivel comunitario:

—Animar y promover la coordinación entre los actores para la creación de empleo a nivel local.

—Animar al desarrollo de estructuras de apoyo local a las I.L.E. con medidas como:

—Información sobre ayudas existentes.

—Impulsos de servicios como **Agencias de Desarrollo**, para facilitar apoyo a los que buscan iniciar una I.L.E. y las ayudas disponibles.

—Poner a su disposición locales apropiados para pequeñas empresas o talleres, promoviendo la reconversión de edificios vacíos.

—Mejorando las condiciones y extensión de las posibilidades de participación en las ofertas públicas de empleo.

—Equiparar las I.L.E. a las P.M.E.S. para su acceso a medidas de apoyo financiero público.

—Animar los proyectos de inserción y reinserción profesional y social de categorías de trabajadores particularmente desfavorecidos.

—Examinar las posibilidades de recursos a métodos nuevos de financiación de los I.L.E. susceptibles de facilitar un lanzamiento, por ejemplo, ayudar durante el período de lanzamiento a las personas que proceden del paro y han creado la I.L.E., creación de fondos especiales para mantenimiento de las I.L.E. y que atraiga el ahorro local.

—Promover y desarrollar las ofertas de formación y en particular la cooperación sobre los organismos locales, facilitar el empleo a los parados cualificados y promoviendo la formación que incluye la gestión de los responsables de las I.L.E. y los formadores y responsables de la misma.

—Dos aspectos destacaría para Andalucía entre otros varios para este programa:

1) Que sería el apoyo y continuidad entre los criterios del F.S.E. para aquellos programas dedicados al impulso de agencias de desarrollo como puede ser el programa U.P.E. (Unidades de Promoción de Empleo) puesto en práctica por la Consejería de Trabajo y Seguridad Social durante el pasado ejercicio en numerosos municipios andaluces. La cofinanciación del F.S.E. hace viable y garantiza la continuidad de tal programa, con la importante consecuencia para el desarrollo local.

2) Si efectivamente el programa U.P.E. empieza a dar resultado en la creación de empleo, como es de esperar aparte de ir creando o restableciendo la confianza empresarial y nutriendo el tejido social, es evidente que asimismo se podrán presentar al F.S.E. alguno de los proyectos que como acciones específicas se determinan en las orientaciones de actuación del F.S.E.

D) Cambios tecnológicos y mutaciones sociales

Como consecuencia de la introducción de las nuevas tecnologías se producen, aparte de unos claros efectos o resultados económicos, unas importantes consecuencias sociales y en concreto sobre el nivel y la calidad del empleo existentes.

Por ello la Comisión de la C.E.E. declara en fecha 26-1-84 una Comunicación al Consejo de Ministros de la C.E.E. sobre estas repercusiones. A su vez el Consejo de Ministros aprueba el 7 de Junio de 1984 unas conclusiones al respecto que básicamente afirman lo siguiente:

—Que la introducción de las nuevas tecnologías es imprescindible para fortalecer la competitividad de las empresas europeas y para restablecer el crecimiento económico, necesitándose una respuesta comunitaria global a la nueva revolución industrial, facilitándose el proceso de ajuste entre sectores, la movilidad profesional y geográfica de la mano de obra.

—Los requisitos para el éxito de las mutaciones se cifran en la formación y la información de los trabajadores.

—La educación y la formación han de jugar un papel primordial en la estrategia comunitaria para fortalecer la capacidad de innovación y la competitividad de las empresas europeas, haciendo especial hincapié sobre aquellas categorías de trabajadores no afectados por la crisis de empleo y las mutaciones tecnológicas.

—Necesidad de informar y consultar previamente a los trabajadores y/o los representantes sobre estas materias, estableciéndose un diálogo entre los agentes sociales sobre la introducción de nuevas tecnologías y no olvidando los problemas de las condiciones de trabajo, seguridad y la duración de la jornada de trabajo.

Como principales innovaciones de la Comisión, se formulan las siguientes:

—Definir e impulsar una gestión de empleo fundada en la previsión.

—Observar y analizar la evolución de los distintos sectores a corto y medio plazo, para deducir las perspectivas del empleo que pueden generar por la implantación de las nuevas tecnologías.

—Fomentar actividades familiarizadas con las nuevas tecnologías fomentando la cooperación entre la industria y las instituciones dedicadas a la formación.

—Estudiar las repercusiones de la evolución tecnológica sobre la descentralización de la producción, incluida el trabajo a domicilio y el teletrabajo.

—Fomentar la formación de expertos en innovación tecnológica de las Organizaciones sindicales y empresariales.

—Mejor utilización de los instrumentos financieros (FSE, Feder, Préstamo Europeo para la innovación) para dar una respuesta comunitaria a las consecuencias sociales de las innovaciones tecnológicas.

En Andalucía, donde a finales de 1985, 193.000 desempleados jóvenes manifestaban no tener experiencia laboral alguna, la posibilidad de acceder a los fondos comunitarios para desarrollar cursos de formación adecuados a las nuevas tecnologías, es importante.

Asimismo, lo es la posibilidad de acudir al F.S.E. para la realización de cursos sobre trabajadores en pequeñas empresas, que por la introducción de nuevas tecnologías requieran una recalificación o en general, sobre programas directamente relacionados con las nuevas tecnologías.

El mercado de trabajo andaluz tan carente de formación junto a la escasa tecnificación de nuestras empresas en general y mayoritariamente pequeñas y medianas pueden hacer sumamente útil el concurso de este Fondo Comuni-

tario para por un lado, formar al trabajador andaluz ante las nuevas tecnologías y por otro, contribuir a posibilitar la introducción de estas técnicas en las empresas andaluzas, posibilitando así su mayor competitividad.

Por otro lado, será necesario también fomentar el diálogo entre los agentes sociales para discutir la implantación de las mismas, y sobre todo, las consecuencias sociales. La mayoría de los convenios colectivos hoy existentes en el ámbito de la Comunidad Autónoma Andaluza carecen de cláusulas relativas a la introducción de nuevas tecnologías.

Fondo Social Europeo

El Fondo Social Europeo se crea en el Tratado de Roma y la finalidad según el art. 3.º de dicho Tratado de "Mejorar las posibilidades de empleo de los Trabajadores y contribuir a la elevación de su nivel de vida".

El F.S.E. por tanto no podía ser una especie de asistencia al Desempleo o de Seguro de Desempleo, sino un medio de lucha contra la causa misma del paro. Por ello inicialmente se creyó oportuno no limitar las aportaciones del F.S.E. a las operaciones derivadas de los cambios estructurales. Por ello el art. 123 del Tratado C.E.E. atribuye al F.S.E. la misión de promover en el interior de la Comunidad las facilidades de empleo y la movilidad geográfica y funcional, y el art. 124 establece que la Administración del F.S.E. corresponde a la Comisión que estará asistida en esta tarea por un Comité del Fondo, compuesto por representantes de los Gobiernos y las Organizaciones Sindicales de Empresarios y Trabajadores.

Tras una primera etapa dedicada a estos objetivos y dado el cambio producido en la situación del empleo en la C.E.E., el Fondo ha sido modificado en 1971 y posteriormente en 1983 para adaptarlo a las necesidades y problemas que el empleo presenta en la actualidad, de tal forma que hoy se puede considerar que el F.S.E. se dedica fundamentalmente a la formación de la mano de obra como medio de lucha contra el paro y a desarrollar las posibilidades de fomento de empleo.

Es junto al principio de libre circulación de trabajadores el instrumento comunitario básico para afirmar una política de empleo europea.

Regulación Jurídica

Junto a las normas contenidas en el Tratado de Roma, la Regulación del funcionamiento del actual F.S.E. viene dada por el Reglamento del Consejo de 17 de Octubre de 1983 y la Decisión 83/516 de la C.E.E. sobre las misiones del F.S.E. Igualmente conviene destacar las orientaciones de la Comisión para la gestión del Fondo en los ejercicios de 1984 a 86 y el Reglamento Interior del Comité del Fondo. Actualmente hay que añadir la decisión de la Comisión de 30 de Abril de 1985 referente a las Orientaciones para la gestión del Fondo en los ejercicios 1986 a 88.

Estas orientaciones, de gran importancia son de aplicación desde el momento del ingreso de nuestro país en la C.E.E. y durante los dos primeros ejercicios.

Acciones en que participa el F.S.E.

El Fondo tiene como objetivo favorecer la puesta en práctica de políticas dirigidas de una parte a dar a la mano de obra cualificaciones profesionales necesarias para obtener un empleo estable y por otra parte a desarrollar las posibilidades de empleo.

Participa en la financiación del siguiente tipo de acciones:

- De formación y orientación profesional.
- De apoyo salarial a la contratación.
- De reinstalación e integración socio-profesional en el marco de la movilidad geográfica.
- De prestaciones de servicio y consejos técnicos destinados a la creación de empleo.

—De acciones realizadas en el marco de la Política de Mercado de Empleo de los Estados-Miembros, en particular destinada a los jóvenes.

—Acciones específicas realizadas con el fin de favorecer la puesta en práctica de proyectos con carácter innovador dentro de un programa de acción decidido por el Consejo o para facilitar un intercambio de experiencias.

Los **Beneficiarios** de estas acciones deben ser las siguientes categorías de personas:

- Los jóvenes de menos de 25 años, con especiales dificultades para encontrar empleo por ausencia o inadecuación de cualificación profesional, o en paro de larga duración.
- Personas en paro, amenazadas de paro o subempleados y los parados de larga duración.
- Las mujeres que deseen reemprender una actividad profesional.
- Los minusválidos susceptibles de insertarse en el mercado de trabajo.
- Trabajadores migrantes y los miembros de su familia en el interior de la C.E.E.
- Personas ocupadas en pequeñas y medianas empresas, en los que la recualificación profesional se ha hecho necesaria por la introducción de nuevas tecnologías o mejora de las técnicas de gestión.

Concentración de las acciones del fondo

Esta concentración emanada de las orientaciones para la gestión del Fondo en los ejercicios 1984-1986, es lo siguiente:

- En favor de los jóvenes se destina el 75 % del conjunto de créditos disponibles.
- En favor de empleo en regiones con prioridad absoluta o en zonas de paro elevado o afectadas por reestructuraciones industriales o sectoriales, el 40 % del total de créditos disponibles.

—Para las acciones específicas enumeradas en el 3-2º de la Decisión 83/516 (proyectos innovadores) el 5 % del total de créditos disponibles.

Resulta por tanto una doble concentración en la acción de este instrumento financiero, que puede ser calificada como Territorial (regiones de prioridad absoluta, como es el caso de Andalucía) y Personal (el 75 % de los recursos destinados a promover la formación profesional o empleo de los jóvenes).

Efectos para Andalucía de la actuación del Fondo Social Europeo

Las repercusiones se pueden encaminar en un doble sentido, uno, la consideración de nuestra Comunidad Autónoma como región de prioridad absoluta a efectos del concurso de las ayudas del Fondo. Dos, la coincidencia entre las prioridades de actuación del Fondo, desde un punto de vista personal (jóvenes, parados de larga duración, nuevas tecnologías, mujeres) y las principales carencias y necesidades del mercado de trabajo andaluz.

La consideración de Andalucía como región de superprioridad implica a su vez dos importantes repercusiones para nuestro territorio, el incremento en la participación del concurso del Fondo, en cinco puntos, esto es, que la aportación comunitaria puede llegar al 60 % del coste total del proyecto, ampliándose además la amortización en los centros de formación profesional hasta un plazo máximo de seis años; la segunda ventaja radica en la prioridad absoluta de estas regiones que determina que el 44,5 % del presupuesto del F.S.E. se destina a este tipo de regiones. Conviene señalar al respecto la desaparición del mecanismo de reducción ponderada y de reserva presupuestaria en vigor hasta fechas más recientes.

La segunda gran repercusión del concurso del Fondo en Andalucía viene determinada por las características del mercado de trabajo andaluz. En efecto tal y como señalábamos en el apartado de empleo, el paro juvenil, el paro de larga duración, la falta de cualificación profesional generalizada del mercado de trabajo andaluz en el área de las nuevas tecnologías y técnicas de gestión y la escasa representación de la mujer andaluza en el mercado laboral, hace coincidir las preocupaciones comunitarias y las prioridades marcadas al F.S.E. con las prioridades de las autoridades regionales y nacionales en relación con el problema del empleo en nuestra región.

Cabe por tanto concluir que, respecto a estos segmentos de población (jóvenes, parados de larga duración, trabajadores y/o desempleados faltos o necesitados de cualificación profesional en el campo de las nuevas tecnologías, mujeres), verán mejoradas su situación y expectativas de empleo. Esta mejora se puede producir por la incidencia de los programas presentados directamente por la Junta de Andalucía o bien por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con incidencia y repercusión en nuestro territorio así como también por los proyectos que directamente pueden presentar al F.S.E. (a través de la unidad administradora del Ministerio de Trabajo), las empresas andaluzas o cualquier entidad de derecho público o privado y, que fundamentalmente incidirá sobre los ya citados segmentos de población.

Además, también se verán positivamente afectados los programas o proyectos relacionados con las Iniciativas Locales de Empleo (ILE) y, en concreto, el proyecto de las Unidades de Promoción de Empleo (UPE) presentado en 1985 y, desarrollado en parte, ya por la Consejería de Trabajo y Seguridad Social, el cual durante 1986, podrá verse cofinanciado por el F.S.E., así como las acciones dimanantes de este programa de las UPE en Andalucía.

Finalmente, el colectivo de los trabajadores minusválidos a efectos de lograr su inserción profesional y respecto a los programas presentados y los socios de las Cooperativas Andaluzas, también serán sectores de la población que se beneficiarán o podrán beneficiarse del concurso del Fondo, ya sean en los aspectos de formación profesional, ya en los de apoyo a la contratación.

Por último, quisiera destacar la repercusión de este fondo comunitario como instrumento útil para adecuar las estructuras de formación profesional andaluzas (edificios, instalaciones, medios humanos y materiales) a las nuevas exigencias de la producción y las nuevas tecnologías y, para evitar los posibles efectos contraproducentes que el principio de la libre circulación de trabajadores pueda significar, tras el período transitorio para nuestro mercado de trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- SALA FRANCO, T. y RAMIREZ MARTINEZ, J.M.: "Introducción al derecho social comunitario". Tirant lo blanc -libros-. Valencia, 1986.
- PEREDO LINAJE, J.A.: "Aspectos Sociales de la Integración de España en las Comunidades Europeas". Boletín Económico de Andalucía n.º 6, 1985.
- PEREDO LINAJE, J.A.: "Aspectos Sociales de la Integración en la C.E.E.: sus Repercusiones en España". Noviembre, 1984.
- DOMINGUEZ GARRIDO, J. LUIS: "La Reforma de 1983 del Fondo Social Europeo". Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1985.
- RIBAS, J.J.; JONCZY, M.J. y SECHE, J.C.: "Derecho Social Europeo". Instituto de Estudios Sociales. Ministerio de Trabajo, 1980.