



UNIVERSITAT
POLITÈCNICA
DE VALÈNCIA



EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

GRADO EN GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
2016

AUTOR: SILVIA ESTHER EKOBO IDJABE
DIRECTORAS: MARIA LUISA MARTÍ SELVA
ROSA PUERTAS MEDINA

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

INDICE DE TABLAS	4
INDICE DE GRÁFICOS	5
ÍNDICE DE ACRÓNIMOS	6
CAPÍTULO 1. OBJETIVOS Y MOTIVACIÓN	8
1.1 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS	9
1.2 MOTIVACIÓN	9
1.3 RESUMEN	9
CAPÍTULO 2. INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA	11
2.1 INTRODUCCIÓN: LA UNIÓN EUROPEA	12
2.2 EL CONSEJO EUROPEO	13
2.3 EL PARLAMENTO EUROPEO	14
2.4 EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA	14
2.5 LA COMISIÓN EUROPEA	15
2.6 EL TRIBUNAL DE JUSTICIA	16
2.7 EL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO	18
2.8 ÓRGANOS CONSULTIVOS	19
2.8.1 EL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL	20
2.8.2 EL COMITÉ DE LAS REGIONES	21
2.9 EL BANCO EUROPEO DE INVERSIONES	22
2.10 LAS AGENCIAS	23
2.11 EL BANCO CENTRAL EUROPEO	25
2.12 EL DEFENSOR DEL PUEBLO	26
2.13 SERVICIO EUROPEO DE ACCIÓN EXTERIOR	27
2.14 SUPERVISOR EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS	28
2.15 ORGANISMOS INTERINSTITUCIONALES	29
CAPÍTULO 3: OFICINA EUROPEA DE SELECCIÓN DE PERSONAL	31
3.1 FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA	32
3.2 FUNCIONES GENERALES DE LOS CANDIDATOS Y CALENDARIO DE SELECCIÓN	32
3.3 CONDICIONES DE LOS CANDIDATOS	34
3.4 PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD Y PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN	36
CAPÍTULO 4: EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS	38
4.1 DEFINICIÓN DEL TRABAJO DE FUNCIONARIOS POR GRUPOS	39

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

4.1.1	ADMINISTRADORES.....	39
4.1.2	ASISTENTES.....	40
4.1.3	ASISTENTES SECRETARIOS	40
4.2	PROCEDIMIENTO PARA SER FUNCIONARIO DE CARRERA	40
4.3	TRAYECTORIA PROFESIONAL, SALARIO Y COMPLEMENTOS DE LOS FUNCIONARIOS .	42
4.4	AGENTES CONTRACTUALES: DEFINICIÓN Y TAREAS	46
4.5	EL TRABAJO DE DIRECCIÓN EN LA COMISIÓN.....	50
4.6	EL TRABAJO DE LOS AGENTES TEMPORALES EN LA COMISIÓN	51
CAPÍTULO 5: NIVEL DE DESEMPLEO EN EUROPA Y EN LOS ESTADOS MIEMBROS		53
5.1 PORCENTAJES DE DESEMPLEO Y CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO COMUNITARIA		54
5.2	TENDENCIAS DE DESEMPLEO	55
5.3	TENDENCIAS DE EMPLEO JUVENIL	56
5.4	LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO MASCULINO Y FEMENINO	57
5.5	EMPLEO Y DESEMPLEO PARA 2016	58
5.6	EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS TENDENCIAS Y RETOS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA	60
5.7	EL DESARROLLO A TRAVÉS DEL EMPLEO	67
CAPÍTULO 6: CAMBIOS SOCIALES Y EN CUANTO AL EMPLEO, LAS ACCIONES DE LOS ESTADOS MIEMBROS		68
6.1	IMPORTANCIA DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA.....	69
6.2	PROMOVER LA DEMANDA DE MANO DE OBRA.....	69
6.3	MEJORA DE LA COMPETENCIA, CAPACIDAD Y LA OFERTA DE TRABAJO.....	70
6.4	MEJORA DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO.....	71
6.5	GARANTÍA DE EQUIDAD, LUCHAR CONTRA LA POBREZA E IMPULSAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.....	73
CONCLUSIONES		76
BIBLIOGRAFÍA.....		79

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

INDICE DE TABLAS

TABLA 1. ÁMBITO DE LOS CANDIDATOS	35
TABLA 2. SUELDO BASE MENSUAL POR GRADOS Y ESCALONES EN LOS GRUPOS DE FUNCIONES AD Y AST	43
TABLA 3. SUELDO BASE MENSUAL POR GRADOS Y ESCALONES EN LOS GRUPOS DE FUNCIONES AST/SC	43

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

INDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO 1. DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL (AÑOS):.....	45
GRÁFICO 2: BOLSA DE TRABAJO EN NÚMERO Y PORCENTAJE (DATOS TRIMESTRALES)	55
GRÁFICO 3: TASA DE EMPLEO TOTAL (15-64 AÑOS).....	57
GRÁFICO 4: TASA DE EMPLEO DE LOS HOMBRES (15-64 AÑOS).....	58
GRÁFICO 5: TASA DE EMPLEO DE LAS MUJERES (15-64 AÑOS).....	58
GRÁFICO 6: HORAS TRABAJADAS POR SEMANA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (MEDIA ANUAL).....	63
GRÁFICO 7: HORAS TRABAJADAS POR SEMANA DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO...	64
GRÁFICO 8: TASA DE EMPLEO POR NIVEL DE LOGRO EDUCATIVO	65

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

ÍNDICE DE ACRÓNIMOS

AAPP: ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

AD: ADMINISTRADORES

AST: ASISTENTES

AST/SC: ASISTENTES SECRETARIOS

AUE: ACTA ÚNICA EUROPEA

BCE: BANCO CENTRAL EUROPEO

BEI: BANCO EUROPEO DE INVERSIONES

CDR: COMITÉ DE LAS REGIONES

CEE: COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA

CESE: COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL EUROPEO

CSS: COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL

COREPER: COMITÉ DE REPRESENTANTES PERMANENTES

CERT: EQUIPO DE RESPUESTA PARA EMERGENCIAS INFORMÁTICAS

DG: DIRECCIÓN GENERAL

DOCE: DIARIO OFICIAL DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS

ENCS: EXPERTOS NACIONALES EN COMISIÓN DE SERVICIOS

EPSO: OFICINA EUROPEA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

IEIT: INSTITUTO EUROPEO DE INNOVACIÓN Y TECNOLOGÍA

PE: PARLAMENTO EUROPEO

PNA: PLAN NACIONAL DE ACCIÓN PARA EL EMPLEO

RRHH: RECURSOS HUMANOS

SEAE: SERVICIO EUROPEO DE ACCIÓN EXTERIOR

SEPD: SUPERVISOR EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS

TCE: TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

TFG: TRABAJO FINAL DE GRADO

TFP: TRIBUNAL DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

TFUE: TRATADO DE FUNCIONAMIENTO DE LA UNIÓN EUROPEA

TG: TRIBUNAL GENERAL

TJ: TRIBUNAL DE JUSTICIA

UE: UNIÓN EUROPEA

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

CAPÍTULO 1. OBJETIVOS Y MOTIVACIÓN

1.1 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

1.2 MOTIVACIÓN

1.3 RESUMEN

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

1.1 OBJETIVOS GENERALES Y ESPECÍFICOS

El objetivo es elaborar un proyecto en el que se pueda analizar el trabajo realizado por los funcionarios en las instituciones de la Unión Europea (UE). Para ello se tendrá que identificar las distintas instituciones que forman la UE, indagar sobre sus funciones, examinar sus condiciones, observar su funcionamiento describir los tipos de funcionarios que podemos encontrar, el procedimiento de selección, las retribuciones, valorar la situación actual del mercado de trabajo.

1.2 MOTIVACIÓN

Se ha realizado este trabajo para conocer de cerca lo que realizan laboralmente los trabajadores de la UE. Interesa analizar este aspecto para que sirva de modelo a otras organizaciones y para ver lo que realmente hacen, como se organizan, las funciones que desempeñan, como son retribuidos, los cambios positivos que resultan de esta unión. Esta idea surge por lo atractiva que resulta ser esta organización a nivel mundial. Puede ser relevante porque además de las inversiones económicas realizadas hay mucho esfuerzo, trabajo y tiempo invertido para que todo funcione correctamente.

1.3 RESUMEN

Se empezará el trabajo indicando tanto los objetivos generales y específicos como la motivación que ha llevado a realizar este trabajo además de hacer un resumen de los capítulos del TFG.

En el capítulo 2 se tratará de las instituciones de la UE, describiendo cada una de ellas, las características o composición así como las funciones que realizan.

El capítulo 3 se centrará en la Oficina Europea de Selección de Personal describiendo el funcionamiento de la oficina, las funciones generales de los candidatos y calendario de selección, condiciones de los candidatos para terminar con la presentación de la solicitud y procedimiento de selección.

El capítulo 4 versará sobre el trabajo de los funcionarios. Se definirá el trabajo de los funcionarios por grupos, cómo llegar a ser funcionario de carrera, se analizará entre otras cosas la carrera profesional, los salarios, complementos de dichos funcionarios y los distintos tipos de agentes encontrados.

Con el capítulo 5 se realizará un análisis sobre el nivel de desempleo en Europa y en los Estados miembros. Para ello se verán los porcentajes de desempleo y características de la política de empleo comunitaria, las tendencias de desempleo, hacia dónde

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

tiende el empleo de los jóvenes, cómo evoluciona el desempleo masculino y femenino, analizar el empleo y desempleo en el año 2016, se hablará del mercado de trabajo y las tendencias y retos sociales en la UE para finalmente hacer alusión al desarrollo a través del empleo.

Se dedicará el capítulo 6 a ver los cambios sociales y en cuanto al empleo y las acciones de los Estados miembros. Se empezará con la importancia de la contratación pública, seguidamente se comentará sobre la promoción de la demanda de la mano de obra, la mejora de la competencia, capacidad y la oferta de trabajo, se aludirá sobre la mejora del funcionamiento del mercado de trabajo y se terminará el capítulo viendo las garantías de equidad, la lucha contra la pobreza y cómo impulsar la igualdad de oportunidades. Por último, se resumirán las principales conclusiones del estudio realizado.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

CAPÍTULO 2. INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- 2.1 INTRODUCCIÓN
- 2.2 EL CONSEJO EUROPEO
- 2.3 EL PARLAMENTO EUROPEO
- 2.4 EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA
- 2.5 LA COMISIÓN EUROPEA
- 2.6 EL TRIBUNAL DE JUSTICIA
- 2.7 EL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO (TCE)
- 2.8 ÓRGANOS CONSULTIVOS
 - 2.8.1 EL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL (CESE)
 - 2.8.2 EL COMITÉ DE LAS REGIONES (CDR)
- 2.9 EL BANCO EUROPEO DE INVERSIONES (BEI)
- 2.10 LAS AGENCIAS
- 2.11 EL BANCO CENTRAL EUROPEO
- 2.12 EL DEFENSOR DEL PUEBLO
- 2.13 EL SERVICIO EUROPEO DE ACCIÓN EXTERIOR (SEAE)
- 2.14 EL SUPERVISOR EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS (SEPD)
- 2.15 LOS ORGANISMOS INTERINSTITUCIONALES

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

2.1 INTRODUCCIÓN: LA UNIÓN EUROPEA

Tras la Segunda Guerra Mundial algunos países europeos decidieron ser solidarios y cooperar entre ellos a fin de que haya paz y concordia para fomentar el crecimiento económico y bienestar de sus pueblos. La UE se ha tenido que adaptar a los constantes cambios a nivel internacional así como internos. El Acta Única Europea (AUE) y el Tratado de Maastricht facilitaron que se creara una moneda única y un mercado único. (Calvo, 2000). Acordaron unificarse bajo una única estructura política (Muñoz de Bustillo y Bonete, 1997).

La capital de la UE es Bruselas, donde se encuentran gran parte de las instituciones. La UE dispone de un himno, una bandera, una moneda única y del día de Europa, celebrado el 9 de mayo. La UE fomenta los derechos humanos y la democracia, administrándose por un sistema interno en régimen de democracia representativa. También lucha contra el cambio climático.

En 1958 se creó la Comunidad Económica Europea (CEE). Después de varias ampliaciones, ha pasado de tener 6 a 28 estados miembros. Para que se incorpore un nuevo estado es necesario que se apruebe dicho tratado por unanimidad de los Estados miembros. Con la aparición posterior del mercado único, ya se podía circular libremente como estando en un mismo país, gracias a la supresión de varias barreras técnicas, jurídicas y burocráticas; como consecuencia los precios bajaron y la oferta aumentó para el consumidor.

Con el AUE el voto pasó a ser por mayoría en lugar de por unanimidad. Internacionalmente la UE es la entidad más importante en el terreno comercial. Su estabilidad macroeconómica se ve amenazada por la fuerza de la globalización (Calvo, 2000).

La UE dispone de los siguientes instrumentos jurídicos:

- **Reglamento:** acto jurídico de alcance general, su aplicación es directa y obligatoria en todos los términos, su uso es sobre todo para políticas comunes.
- **Directiva:** acto jurídico que obliga al Estado miembro a conseguir resultados dejando a las autoridades nacionales elegir la forma y los medios. No tiene alcance general. Está destinado a los Estados miembros. Es utilizado básicamente, para la armonización.
- **Decisión:** acto con destinatarios concretos, de cumplimiento obligatorio en sus elementos y para todos los destinatarios.
- **Recomendación:** acto no vinculante pero con peso moral o político. Utilizado para sugerir determinados comportamientos o actuaciones.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- Dictamen: acto comunitario no vinculante. Los Estados expresan sus opiniones y contribuye a fundamentar la toma de decisiones.

Estos actos jurídicos comunitarios no tienen ninguna jerarquía y tanto el alcance como los destinatarios son diferentes. También hay que destacar que los reglamentos, las directivas y las decisiones son de cumplimiento obligatorio mientras que las recomendaciones y los dictámenes no lo son (Fernández, 2007).

A continuación se describirán las instituciones, agencias y otros organismos de la UE.

2.2 EL CONSEJO EUROPEO

Según Muñoz de Bustillo y Bonete (1997) su origen proviene de las reuniones (cumbres) llevadas a cabo por los jefes de Estado o de Gobierno. Está compuesto por el presidente de la Comisión de las Comunidades Europeas y por los jefes de Estado o de Gobierno, ayudados por los ministros de Asuntos Exteriores y por un miembro de la Comisión. Tiene su sede en Bruselas (Bélgica).

Funcionamiento:

Las decisiones son adoptadas normalmente por consenso, en otros casos concretos los pactos son por unanimidad o por mayoría cualificada. En las votaciones no participan ni el presidente del Consejo Europeo ni el presidente de la Comisión.

Las reuniones son, como mínimo, dos veces por semestre. Se celebran en Bruselas. Las preside el presidente del Consejo Europeo que, si es necesario, convoca reuniones extraordinarias. El presidente del Parlamento Europeo (PE) asiste a la apertura de cada reunión para exponer los puntos de vista del PE. Según el debate, se puede invitar a otras personas a participar, como el presidente del Banco Central Europeo (BCE).

El Consejo Europeo representa el nivel más elevado de la cooperación política entre los países de la UE. Congrega a los líderes de la UE para asentar su agenda política.

Funciones:

- En cuanto a las políticas generales de la UE, a pesar de no legislar, decide lo prioritario y el encauzamiento.
- Abarca materias complejas o sensibles que no pueden resolverse en instancias inferiores de la cooperación intergubernamental.
- Se encarga de la política exterior y de seguridad común.
- Designa y nombra a los candidatos elegidos para puestos destacados de la UE.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- Puede pedir la elaboración de una propuesta por parte de la Comisión Europea y someterla al Consejo de la UE para que se haga cargo de ella.

2.3 EL PARLAMENTO EUROPEO

Según Fernández (2007) el PE es una institución que representa a los ciudadanos de la Unión y es elegido por los mismos cada cinco años por sufragio universal libre, directo y secreto. La correspondencia de cada Estado miembro guarda relación con la población. Desempeña, junto con el Consejo funciones de control político, consultivas, legislativas y presupuestarias; según establezca el Tribunal de Cuentas Europeo (TCE).

Además de las citadas dispone de otras funciones, entre las que destacan:

- Emite informes sobre temas que afecten a la UE.
- Comparecencia del Consejo Europeo y del Consejo de Ministros según lo fijado en los reglamentos internos de ambos.
- Control político sobre la Comisión: aprueba la investidura del presidente y otros miembros de la Comisión, interpelaciones y moción de censura.
- Solicita la presentación de propuestas por parte de la Comisión.
- Puede constituir comisiones de investigación a petición de una cuarta parte de sus miembros.
- Recibe peticiones de ciudadanos de la Unión, sobre temas que les afecten directamente.
- Nombra al Defensor del Pueblo.
- Moción de censura colectiva a la Comisión.

2.4 EL CONSEJO DE LA UNIÓN EUROPEA

El Consejo es un órgano decisorio esencial, junto con el Parlamento de la UE. Los ministros de cada país se reúnen para debatir, modificar, adoptar leyes y coordinar políticas nacionales. Cada ministro asume compromisos en nombre de su Gobierno referente a lo acordado en las reuniones.

La presidencia del consejo se ejerce por rotación entre los Estados durante seis meses. Las reuniones son preparadas por el Comité de Representantes

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Permanentes (COREPER). Para trabajos administrativos dispone de una Secretaría General. Los acuerdos son tomados por mayoría (simple o cualificada) o por unanimidad de sus componentes, según los dispuesto en los tratados (Fernández, 2007).

Funciones:

- Conviene y adopta actos administrativos, mayormente con el Parlamento Europeo mediante el procedimiento legislativo ordinario (codecisión).
- Combina los actos de los Estados miembros.
 - Coordina temas económicos, supervisa y fortalece tanto las políticas presupuestarias como el mismo presupuesto. También se hace cargo de temas jurídicos y prácticos del euro, mercados financieros y movimientos de capital.
 - Se establecen prioridades en cuanto a cooperación entre Estados en cuanto a la educación, cultura, juventud y deporte.
 - En cuanto al empleo, elabora directrices basadas en conclusiones del Consejo Europeo.
- Define y ejecuta la política exterior y de seguridad común de la UE, según directrices del Consejo Europeo, sin olvidar la ayuda al desarrollo, la humanitaria, la defensa y el comercio. Da garantías de unidad, coherencia y eficacia de la acción exterior de la UE.
- Celebración de acuerdos internacionales: el Consejo da poder a la Comisión para negociar por la UE. Al final el Consejo tiene la última palabra en cuanto a la firma y celebración del trato, según los consejos de la Comisión.
- Adopción del presupuesto junto con el PE. El ejercicio presupuestario coincide con el año civil, normalmente se adopta en diciembre y es ejecutado a partir de enero del año siguiente.

2.5 LA COMISIÓN EUROPEA

Representa el interés común. Es un órgano ejecutivo, políticamente independiente de la UE. Propone y comprueba que se cumple la legislación aplicando las políticas y el presupuesto de la UE. Dispone de un equipo de comisarios, uno por cada país de la UE. Sus miembros se elegirán por un sistema de rotación establecido por unanimidad por el Consejo Europeo (art. 17 apdo. 5 del Tratado de la UE). El Tratado de funcionamiento

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

de la Unión Europea (TFUE), en su artículo 245 dice que no podrá ejercer otra actividad profesional mientras dure su mandato, en caso contrario podrá ser cesado por el Tribunal de Justicia, a instancia del Consejo, por mayoría simple.

Según Fernández (2007) la Comisión actúa como el gobierno de gestión de la UE. Tiene un presidente y uno o dos vicepresidentes. Los comisarios tienen encomendadas funciones específicas de gobierno y administración. Sus acuerdos son tomados por mayoría simple de los componentes. Se reunirán válidamente solo si están presentes el número de miembros determinado en el reglamento interno.

Entre las funciones de la Comisión Europea destacan:

- La elaboración de propuestas de nueva legislación y aplicación de decisiones del Parlamento y del Consejo.
- Fijación de prioridades de gasto junto con el Parlamento y el Consejo.
- Realizar presupuestos anuales.
- Controla el gasto del dinero bajo el escrutinio del Tribunal de Cuentas.
- Asegura que se aplica correctamente la legislación, junto con el Tribunal de Justicia.
- Representa a todos los países internacionalmente.
- Negocia pactos internacionales en nombre de la UE.

2.6 EL TRIBUNAL DE JUSTICIA

El Tribunal de Justicia (TJ) se asegura de que se aplique el derecho comunitario y la uniformidad de interpretación del mismo. Sus sentencias tienen carácter vinculante en los Estados. Acepta recursos de ciudadanos y Estados miembros. Se encarga de resolver conflictos entre los gobiernos nacionales y las instituciones europeas. Controla la legalidad de los actos, es la autoridad judicial de la Unión. Integrado por tres órganos jurisdiccionales: Tribunal de Justicia, Tribunal General (TG), Tribunal de la Función Pública (TFP).

Según Fernández (2007) los miembros del TJ serán independientes y sus deliberaciones son secretas, sus sentencias serán vinculantes para los destinatarios y estarán firmadas por todos los jueces participantes. Ante sus decisiones no cabe recurso alguno. Normalmente la reunión es en sesión plenaria, a solicitud de un Estado miembro o una institución.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Miembros:

- Tribunal de Justicia: un juez de cada Estado miembro y nueve abogados generales.
- Tribunal General: un juez de cada país de la UE.
- Tribunal de la Función Pública: siete jueces.

El TJ se encarga de cuestiones prejudiciales, algunos recursos de anulación y los recursos de casación. El TG resuelve recursos de anulación. Se hace cargo sobre todo, de la legislación sobre competencia, ayudas estatales, comercio, agricultura y marcas comerciales. El TFP resuelve conflictos entre la UE y su personal.

El TJ resuelve cuestiones que se le planteen, entre ellas:

- Interpretación de la legislación y su aplicación.
- Anulación de normas europeas
- Asegurarse de la actuación de la UE.
- Castigar a las instituciones europeas.

Funcionamiento del TJ:

Se asigna un juez y un abogado general para cada cuestión. Los asuntos son instruidos en dos fases:

- Fase escrita:
 - Presentación de alegaciones y formulación de observaciones.
 - Resumen del juez y debate en la reunión general del Tribunal, determinando:
 - Según lo importante o complejo que sea, si será instruido por 3, 5 o 15 jueces.
 - Si es necesaria una vista o un dictamen oficial del abogado general.
- Fase oral: la vista pública
 - Planteamiento de argumento a los jueces y al abogado general, quienes pueden realizar preguntas.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- Si es necesario un dictamen por el Tribunal, será emitido semanas después de la vista.
- Los jueces deliberan y darán su veredicto.

En el TG, mayoritariamente hay tres jueces y no hay abogado general, pero el procedimiento es parecido.

Si como particular o empresa se ve perjudicado por una acción u omisión de alguna institución o de su personal puede hacer un recurso por medio de tribunales nacionales o directamente al TG.

2.7 EL TRIBUNAL DE CUENTAS EUROPEO

El Tribunal de Cuentas Europeo (TCE) es auditor externo independiente. Aunque no tenga capacidad jurídica, protege los intereses de los contribuyentes europeos. Ayuda a que mejore la gestión del presupuesto e informa sobre finanzas de la Unión.

Según los arts. 246 y siguientes del Tratado Constitutivo de la Comunidad Europea, el TCE se encarga de comprobar que se han recibido todos los ingresos y los pagos se han realizado de forma correcta. Vigila la gestión financiera del presupuesto de la UE. El TCE está formado por un miembro por Estado, nombrados por el Consejo habiendo consultado al Parlamento. Se nombra de gente que hayan pertenecido a instituciones de fiscalización externa o estén cualificados para dicha función. El mandato es de seis años, que se pueden renovar, y de sus miembros eligen al presidente por tres años, pudiendo renovar.

Realizan sus funciones con independencia y velando por el interés general. No realizarán actos incompatibles con el ejercicio de sus funciones. Mientras dure su mandato no podrán realizar otra actividad profesional. Finalizado su mandato deben ser honestos y discretos en cuanto a aceptar determinadas funciones o beneficios.

El consejo, por mayoría cualificada, se encargará de fijar las condiciones de empleo. Los privilegios e inmunidades aplicables al TJ serán de igual aplicación al TCE.

La fiscalización de ingresos se realizará sobre la base de liquidaciones y la de los gastos sobre los compromisos asumidos y los pagos realizados. Se controlará sobre un documento contable. El TCE está obligado a informar irregularidades que detecte. Anualmente tendrá que realizar un informe que se publicará en el Diario Oficial de las Comunidades Europeas (DOCE).

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Funciones:

- Auditar ingresos y gastos.
- Supervisar a cualquiera que maneje fondos de la UE.
- Elaborar conclusiones y recomendaciones en sus informes de auditoría.
- Informar sobre sospechas de fraude, corrupción y otras ilegalidades a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude.
- Elaboración de informe anual para el Consejo y Parlamento. Este último lo examina antes de aprobar la gestión del presupuesto por parte de la Comisión.
- Facilita dictámenes periciales a responsables políticos sobre cómo mejorar la gestión financiera y la rendición de cuentas.

Funcionamiento:

Lleva a cabo tres tipos de auditorías:

- Auditorías financieras: reflejan la imagen fiel de las cuentas, resultados y flujos de tesorería.
- Auditorías de conformidad: cumplimiento de la normativa.
- Auditorías de resultados: cumplimiento de objetivos eficaz y eficiente.

El TC se divide en grupos de auditorías (salas), que elaboran informes y dictámenes que pasan a ser oficiales una vez aprobados por los miembros del Tribunal. Ofrece período de prácticas y convoca premios de investigación sobre auditoría del sector público, cada dos años.

2.8 ÓRGANOS CONSULTIVOS

Según Fernández (2007) los más importantes son el Comité Económico y Social y el Comité de las Regiones. Los dos son órganos de asistencia del PE, del Consejo y de la Comisión Europea. El primero actúa en la Comunidad Europea y en el Euratom mientras que el segundo únicamente en el entorno de la Comunidad Europea.

La representación en los citados órganos es la misma. Los nombra el Consejo por unanimidad por cinco años que se pueden renovar. Entre sus componentes eligen a su presidente y a la mesa por dos años y medio de duración. Sus miembros no podrán ser a la vez del PE, no se vinculan por ningún mandato imperativo y actuarán

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

independientemente en interés general de las Comunidades. Las normas sobre su composición se revisan con frecuencia por el Consejo. Su número no puede superar 350 miembros.

2.8.1 EL COMITÉ ECONÓMICO Y SOCIAL

El Comité Económico y Social Europeo (CESE) es un órgano consultivo que representa a la sociedad civil. Está formado por representantes de trabajadores, empresarios y otros grupos de interés. Es un intermediario entre las instituciones de la UE y los ciudadanos de la UE. Emite dictámenes para el Consejo, Parlamento y la Comisión.

Los miembros del CESE son escogidos por gobiernos nacionales y elegidos por el Consejo de la UE por un periodo renovable de cinco años. Los miembros de cada país están en función de la población. El presidente y los dos vicepresidentes son elegidos por dos años y medio y pueden ser empresarios, trabajadores u otro grupo de interés.

Funciones:

- Buscar un consenso que sirva al bien común velando por la adecuación de la política y la legislación a las condiciones económicas y sociales.
- Que las organizaciones de trabajadores, empresarios y otros grupos de interés tengan voz y que se garantice el diálogo entre ellos; fomentando una UE más participativa.
- Favorecer valores de la integración europea desarrollando la causa de la democracia participativa y las organizaciones de la sociedad civil.

Funcionamiento:

- Además de emitir dictámenes por mayoría simple, acepta consultas del PE, del Consejo de la UE y de la Comisión Europea sobre varios asuntos.
- Los miembros trabajan para la UE, son independientes a sus gobiernos y anualmente se juntan nueve veces.
- Las reuniones son preparadas por las secciones especializadas del CESE y la Comisión Consultiva de las Transformaciones Industriales. Los grupos de reflexión de especialistas del CESE y el Comité Director Europa 2020 siguen los progresos de las estrategias de la UE.
- El CESE intercambia información y debate sobre cuestiones específicas con los consejos económicos, sociales regionales y nacionales de toda la

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

UE. Para acercar a la UE a sus ciudadanos organiza actos relacionados con el arte, la juventud, etc.

2.8.2 EL COMITÉ DE LAS REGIONES

El Comité de las regiones (CDR) es un organismo consultivo compuesto por representantes elegidos, locales y regionales, que proceden de los 28 Estados miembros y nombrados por el Consejo de la UE por cinco años renovables. El número de miembros depende de la población. Los representantes pueden opinar sobre la legislación que afecta a las ciudades y regiones por medio del CDR.

Según Muñoz de Bustillo y Bonete (1997) la finalidad del CDR es la ampliación de la presencia de las regiones en el funcionamiento comunitario, siendo obligatorio consultarlo en materias de su competencia (educación, cultura, salud pública, etc.). Tiene capacidad de emitir dictamen, aunque no sea vinculante.

La delegación nacional, constituida por miembros de cada país, refleja el equilibrio político, geográfico, regional y local del país correspondiente. También pueden formar parte de un grupo político, reflejando las distintas afiliaciones políticas dentro del CDR. El CDR nombra un presidente cada dos años y medio.

Funciones:

- Garantizar el respeto de la posición y las necesidades de los entes regionales y locales, a fin de que las regiones y ciudades participen formalmente para la elaboración de la legislación de la UE.
- Sirve de consulta al Consejo, a la Comisión y al Parlamento a la hora de elaborar la legislación sobre asuntos relacionados con la administración local y regional. De lo contrario el CDR puede llevar el asunto ante el TJ.
- Al recibir propuesta legislativa, se encarga de la redacción y adopción de un dictamen y enviarlo a las instituciones correspondientes.
- Emitir dictamen por iniciativa propia.

Funcionamiento:

Se elige de entre sus miembros, a un ponente el cual pregunta a los interesados, realiza el dictamen, se debate y adopta el texto por medio de los responsables del ámbito político en cuestión. Una vez presentado el dictamen a todos los miembros en sesión plenaria se procede a su votación para cambiarlo o adoptarlo. El dictamen es publicado

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

y enviado a todas las instituciones. Anualmente se realizan seis sesiones plenarias, donde son aprobados dictámenes sobre 50 a 80 proyectos legislativos.

El CDR invita a la participación, desde a entes locales o regionales hasta los ciudadanos. Es posible la participación por medio de internet, en encuestas, consultas y actos. Los concursos son para personas que proceden del ámbito académico mientras que los premios están abiertos a las regiones con competencias políticas. Ha creado una serie de redes para colaborar, debatir, intercambiar mejores prácticas.

La Carta de Gobernanza Multinivel en Europa contribuye a difundir la legitimidad y la responsabilidad de las ciudades y regiones en la implementación de las políticas públicas de la UE. Los entes regionales y locales pueden firmarla.

2.9 EL BANCO EUROPEO DE INVERSIONES

El Banco Europeo de Inversiones (BEI) se encarga de financiar proyectos de inversión para contribuir al desarrollo equilibrado de la UE. Organismo financiero de derecho público, dotado de personalidad jurídica y provista de estructuras administrativas distintas de las instituciones comunitarias. Dispone de un consejero de cada país de la UE y uno de la Comisión Europea.

Objetivos:

- Promueve el potencial de crecimiento y empleo de Europa.
- Defiende medidas para moderar el cambio climático.
- Induce políticas de la UE en otros países.

Funciones:

- Consigue financiación en los mercados de capital y confiere préstamos en condiciones propicias para proyectos de la UE. Ofrece:
 - Préstamos: créditos a clientes para apoyar el crecimiento y el empleo atrayendo a otros inversores.
 - Financiación combinada: combinando la financiación del BEI con otras inversiones.
 - Asesoramiento y asistencia técnica: para lograr la máxima rentabilidad.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- Concede créditos por encima de 25 millones de euros directamente. Para préstamos de inferior cuantía abre líneas de créditos a instituciones, las cuales prestan dinero a los acreedores.

Todos los países de la UE tienen acciones del BEI. Las decisiones son tomadas por:

- El Consejo de Gobernadores: se encarga de definir la política general de préstamos. Como participantes tenemos a los ministros de todos los países de la UE, principalmente los de economía.
- El Consejo de Administración: lo preside el Presidente del Banco. Se encarga de la aprobación de operaciones de préstamos y empréstitos. Dispone de 28 miembros designados por los países de la UE y uno por la Comisión Europea.
- El Comité de Dirección: órgano ejecutivo que se encarga de la gestión de asuntos corrientes.

El que se encarga de comprobar que las acciones del BEI se realizan correctamente es el Comité de Auditoría. Los departamentos elaboran las decisiones de gestión.

Funcionamiento:

Las decisiones de préstamo y empréstito se toman según las características de cada proyecto y las oportunidades que ofrecen los mercados financieros. En la UE hay prioridades específicas de crédito mientras que en el exterior ofrece más apoyo a las políticas de desarrollo y cooperación de la UE en todo el mundo. Aunque coopera con otras instituciones como la Comisión, el Parlamento o el Consejo, es independiente por lo que toma sus propias decisiones.

Para la obtención de un crédito del BEI, puede solicitarlo contactando con ellos por correo electrónico, por un formulario web o por medio de sus oficinas aportando información suficiente para que el Banco juzgue si el proyecto se ajusta a sus objetivos de crédito y si tiene un plan de negocio bien elaborado.

2.10 LAS AGENCIAS

Son organismos independientes de la UE. Se generan para abarcar tareas de ámbito técnico, científico o de gestión, bajo un marco normativo concertado.

Se pueden encontrar más de 40 agencias divididas en 5 grupos:

- Agencias descentralizadas.
- Agencia de Política Común de Seguridad y Defensa.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- Agencias ejecutivas.
- Agencias y organismos de EURATOM.
- Instituto Europeo de Innovación y Tecnología (IEIT).

Agencias Descentralizadas: se encargan de tareas técnicas, científicas o administrativas que apoyan a las instituciones a realizar y emplear sus políticas.

Avalan la cooperación entre la UE y los gobiernos nacionales, compartiendo conocimientos técnicos y especializados de ambos. Se establecen por un periodo indefinido y la sede se encuentra en distintos lugares de la UE.

Agencias de Política Común de Seguridad y Defensa: realizan funciones concretas de carácter técnico, científico o de gestión dentro de la Política Común de Seguridad y Defensa.

- Agencia Europea de Defensa.
- Centro de Satélites de la UE.
- Instituto de Estudios de Seguridad de la UE.

Agencias Ejecutivas: refuerzan la gestión de programas de la UE. Su establecimiento es temporal y la sede debe ser donde la comisión tenga la suya.

Agencias y organismos de EURATOM: se originaron para defender los objetivos del Tratado de la Comunidad Europea de la Energía Atómica:

- Coordinación de programas nacionales de investigación nuclear con fines pacíficos.
- Conferir conocimientos, infraestructuras y financiación para la energía nuclear.
- Asegurar la suficiencia y seguridad del abastecimiento de energía nuclear.

Instituto Europeo de Innovación y Tecnología: tiene su sede en Hungría. Es independiente de la UE, su finalidad es impulsar la capacidad europea de generar nuevas tecnologías poniendo en común los mejores recursos científicos, empresariales y educativos.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

2.11 EL BANCO CENTRAL EUROPEO

El Banco Central Europeo (BCE): se encarga del mantenimiento del poder adquisitivo del euro, asegurando la estabilidad de precios para finalmente contribuir a la realización de los objetivos de la Unión.

Funciones:

Según el apartado 2 del art. 127 del TFUE:

- Realiza operaciones de divisas.
- Define y ejecuta la política monetaria.
- Posee y gestiona las reservas oficiales de divisas de los Estados miembros.
- Promueve el buen funcionamiento de los sistemas de pago.

Otras funciones:

- Tiene derecho de autorizar la emisión de billetes en la zona euro.
- En colaboración con los Bancos Centrales Nacionales, el BCE recopila la información estadística necesaria para llevar a cabo las funciones del Sistema Europeo de Bancos Centrales.
- Estabilidad y supervisión prudencial de las entidades de crédito y a la estabilidad del sistema financiero.
- Mantiene relaciones de cooperación con instituciones tanto de la UE como a escala internacional.

El presidente del BCE se encarga de representar al banco en las reuniones de alto nivel de la UE y en reuniones internacionales.

Órganos rectores del BCE: composición y cometido.

- El Consejo de Gobierno: principal órgano de decisión. Lo forman el Comité ejecutivo y gobernadores de los bancos centrales nacionales de la zona euro. Se encarga de la evaluación de cambios económicos y monetarios, definición de la política monetaria y fijación de los tipos de interés.
- El Comité Ejecutivo: se encarga de gestionar operaciones cotidianas del BCE. Lo constituyen el Presidente, el Vicepresidente del BCE y cuatro miembros nombrados por los dirigentes de países de la eurozona por un período de cinco años. Asume la ejecución de la política monetaria, gestión diaria, preparación

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

de reuniones del Consejo de Gobierno y desempeñar ciertas facultades delegadas por el Consejo de Gobierno.

- El Consejo General: desempeña función consultiva y de coordinación. Lo componen el Presidente, Vicepresidente del BCE y gobernadores de los bancos centrales nacionales de todos los países de la UE. Contribuye en la organización de la adopción del euro en nuevos países.

2.12 EL DEFENSOR DEL PUEBLO

El Parlamento Europeo lo nombra por cinco años renovables. Su función es investigar las reclamaciones contra las instituciones, organismos, oficinas y agencias de la UE; en definitiva indaga a cerca de diferentes tipos de mala gestión:

- Conducta desleal.
- Marginación.
- Abuso de poder.
- Omisión de información o negarse a facilitarla.
- Demoras innecesarias.
- Actuación incorrecta.

Funcionamiento:

A raíz de las quejas recibidas o por iniciativa propia, la oficina del Defensor del Pueblo Europeo comienza sus indagaciones. Es imparcial. Procura presentar anualmente un informe de actividades ante el Parlamento Europeo.

En ocasiones, para dar solución a un problema, el Defensor del Pueblo Europeo únicamente debe dar información a la institución de que se trata. Si no es suficiente, se intenta llegar a una solución amistosa para poner fin al asunto. Si no se consigue, el Defensor del Pueblo puede aconsejar a la institución responsable; en caso de no ser aceptadas, puede mostrar un informe especial al Parlamento Europeo para que haga lo que crea conveniente.

En caso de estar disgustado con alguna institución, organismo, oficina o agencia de la UE, en primer lugar debe darle la ocasión de subsanar sus errores, en caso de no solucionarse puede presentar una reclamación ante el Defensor del Pueblo Europeo.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

La presentación de las reclamaciones tiene plazo de dos años desde que se dio a conocer el asunto, indicando claramente quién es, organismo o institución referida y el motivo de presentación; puede pedir la confidencialidad de su reclamación. En caso de no poder encargarse el Defensor del Pueblo de su reclamación, le comunicará que organismos pueden ayudarle.

2.13 SERVICIO EUROPEO DE ACCIÓN EXTERIOR

El Servicio Europeo de Acción Exterior (SEAE): servicio diplomático de la UE, cuyo propósito es hacer la política exterior más fuerte, coherente, eficaz y mejor coordinada; incrementando con ello la influencia de Europa en el mundo.

Funciones:

- Ayudar a la Alta Representante de la UE a que lleve adelante la política exterior y de seguridad de la UE.
- Gestionar las relaciones diplomáticas y las asociaciones estratégicas con los países que no pertenecen a la UE.
- Trabajar con los servicios diplomáticos nacionales de los países de la UE, las Naciones Unidas y otras grandes potencias.

Ejemplos prácticos:

- Afianza la paz.
- Garantiza la seguridad.
- Mantiene buenas relaciones con los vecinos más cercanos de la UE.
- Desarrolla, socorre a personas y encuentra una solución a la crisis.
- Combate el cambio climático y problemas de derechos humanos.

Composición:

Lo encabeza la Alta Representante de la Unión para Asuntos Exteriores y Política de Seguridad. Integrado por:

- En Bruselas: gente experta transferida desde el Consejo de la UE, la Comisión Europea y los servicios diplomáticos de los países de la UE.
- En todo el mundo: una organización de embajadas de la UE (delegaciones).

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Funcionamiento:

La Vicepresidenta de la Comisión (Alta Representante), se encarga de coordinar los trabajos de la Comisión sobre relaciones exteriores de la UE y presidir las asambleas de los Ministros de Asuntos Exteriores, Defensa y Desarrollo de la UE, aplicar la política exterior y de seguridad en colaboración con los países de la UE utilizando recursos nacionales y de la UE; con ello garantiza la coherencia en la política exterior en todo el territorio de la UE. En el exterior representan a la UE una serie de oficinas (delegaciones) por los distintos países, que realizan funciones similares a las de una embajada.

El SEAE protege al ciudadano de la UE fuera de sus fronteras y puede ofrecer posibilidades de estudio y de empleo. Para interactuar con él se puede mandar una petición sobre temas de política exterior, intervenir en consultas públicas o remitiendo un correo sobre preguntas sobre el SEAE.

2.14 SUPERVISOR EUROPEO DE PROTECCIÓN DE DATOS

El Supervisor Europeo de Protección de Datos (SEPD), defiende que se cumplan estrictamente las normas que protegen la intimidad de los ciudadanos.

Funciones:

- Se encarga de supervisar el tratamiento de los datos personales por parte de la administración de la UE. Comprueba también las nuevas tecnologías que tengan que ver con la protección de datos.
- Asesoramiento de las instituciones y organismo sobre cómo tratar los datos personales, las políticas y legislación al respecto.
- Se ocupa de indagar y de exigir responsabilidad.
- Colaboración con las autoridades nacionales para que se garantice la coherencia en la protección de datos.

Funcionamiento:

Tanto el Supervisor como su adjunto se eligen por período renovable de cinco años. Las ocupaciones habituales del SEPD se encuadran en dos esferas:

- Supervisar y aplicar la legislación evaluando la aceptación en el ámbito de la protección de datos.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- Política y consulta, asesorando al legislador europeo sobre aspectos de protección de datos.

Las instituciones y organismos de la UE no deben tratar datos personales relativos a: raza o etnia, opinión política, convicción religiosa o filosófica, pertenencia a sindicatos; tampoco los relativos a la salud o la orientación sexual salvo que sea necesario para la asistencia sanitaria y se realice bajo secreto profesional.

Si alguna institución u organismo ha violado su derecho a la intimidad, lo primero sería informar a los funcionarios responsables del tratamiento de sus datos en el servicio donde cree que se cometió la infracción, si no se queda conforme puede ponerse en contacto con el responsable de protección de datos de dicho organismo, en caso de no obtener una solución favorable puede contactar con el SEPD, presentando una reclamación; estos llevarán a cabo una investigación informándole de si están de acuerdo con su reclamación y de las medidas adoptadas para subsanarlo. Si no está de acuerdo con la decisión del SEPD puede llevar el asunto ante el Tribunal de Justicia de la UE.

2.15 ORGANISMOS INTERINSTITUCIONALES

- Equipo de respuesta para Emergencias informáticas (CERT)

Contribuyen a la gestión de advertencias a los sistemas informáticos de las Instituciones, protegiendo los equipos de seguridad informática y permaneciendo en contacto con entidades correspondientes del sector público de los países miembros.

- Escuela Europea de Administración

Ofrece formación en áreas concretas para el personal de la UE. A sus cursos pueden suscribirse trabajadores de todas las instituciones cooperando así a extender valores comunes, impulsando un mejor entendimiento y consiguiendo economías de escala. Funciona en estrecha colaboración con los departamentos de formación de todas las instituciones para prevenir duplicar esfuerzos.

- Oficina de Publicaciones de la UE

Ejerce como editorial de las instituciones de la UE. Elabora y distribuye publicaciones oficiales en soporte digital y en papel.

- Oficina Europea de Selección de Personal

Prepara concursos y oposiciones dedicadas a seleccionar y contratar personal que va a trabajar en todas las instituciones de la UE siendo esta opción más eficaz que cada

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

institución estructure sus propios procesos de contratación de personal. Tiene un presupuesto de 21 millones al año, 11% menos que lo que gastaba cada institución en selección de personal.

CAPÍTULO 3: OFICINA EUROPEA DE SELECCIÓN DE PERSONAL

3.1 FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA

3.2 FUNCIONES GENERALES DE LOS CANDIDATOS Y CALENDARIO DE SELECCIÓN

3.3 CONDICIONES DE LOS CANDIDATOS

3.4 PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD Y PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

3.1 FUNCIONAMIENTO DE LA OFICINA

La Oficina Europea de Selección del Personal (EPSO) sirve a las instituciones de la UE favoreciendo procesos de selección eficiente, eficaz y de gran calidad, posibilitando contratar a la persona adecuada para el puesto de trabajo adecuado, en el momento adecuado.

La EPSO colabora con las instituciones a fin de obtener mejora en el método de contratación de los que aprueban en las oposiciones, incrementando la claridad y la comodidad a la hora de aplicar el sistema.

Por colaborar con EURES (Servicios Europeos de Empleo que facilitan la libre circulación de trabajadores), consigue información actual, recibe asesoramiento sobre la situación del mercado laboral en los diferentes países y se guía sobre dónde encontrar determinadas cualificaciones, además de información sobre instituciones educativas y la presencia en centros en los que puede informar sobre sus funciones.

Desde su primera participación en 2007, acude a la Jornada Europea del Empleo de Bruselas. En ella informa sobre procesos de selección y concursos públicos, además de recomendar sobre posibilidades que se ofrecen a fin de hacerse una idea general del tipo de perfiles que se busca y las ventajas que tiene trabajar en una institución europea.

3.2 FUNCIONES GENERALES DE LOS CANDIDATOS Y CALENDARIO DE SELECCIÓN

El personal contractual, supervisado por un científico experimentado, ejercerá las funciones correspondientes como miembro de un equipo de investigación (página oficial de la EPSO):

- Trabajos de laboratorio.
- Modelización de programas informáticos.
- Análisis de las políticas.
- Preparación de informes y publicaciones.
- Presentación de los resultados en las conferencias, seminarios y reuniones.
- Diseño y realización de trabajos de investigación, experimentación e innovación científica y técnica.
- Garantizar la disponibilidad de la información y los datos científicos más recientes en apoyo de los programas europeos de investigación.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- Contribuir a los procesos de toma de decisiones proporcionando una base científica sólida.
- Presentar los aspectos clave de las actividades del proyecto y de los resultados correspondientes, contribuir a las actividades de difusión.
- Elaborar, publicar y presentar informes, artículos y textos de conferencia científicos.
- Apoyar todas las actividades relacionadas con la gestión y la tramitación de las solicitudes de autorización de comercialización.
- Asistir a los dictámenes científicos y a la elaboración de protocolos.
- Preparación de documentación técnica.
- Apoyo de actividades relacionadas con la vigilancia de las buenas prácticas de fabricación y de laboratorio, así como de las buenas prácticas clínicas.
- Estar en contacto con las autoridades nacionales y regionales que se encargan del tema de investigación en la UE.
- Colaborar con grupos de evaluación de proyectos de investigación.
- Evaluación de informes científicos.
- Identificación de expertos y componentes de grupos del sector de la investigación.

Calendario indicativo del procedimiento de selección, según la EPSO:

- Periodo de inscripción: enero a marzo.
- Selección sobre la base de los títulos (si procede): marzo-abril.
- Prueba de aptitud:
 - Abril-mayo si la selección no se efectúa sobre la base de los títulos.
 - Junio, en caso de selección sobre la base de los títulos.
- Información sobre los resultados de las pruebas a los candidatos:
 - Junio, si la selección no se efectúa sobre la base de los títulos.
 - Julio en caso de selección sobre la base de los títulos.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- Condiciones de admisión:
 - Junio, si la selección no se efectúa sobre la base de los títulos.
 - Julio, en caso de selección sobre la base de los títulos.

3.3 CONDICIONES DE LOS CANDIDATOS

Finalizado el plazo de inscripción electrónica, los candidatos deberán cumplir los siguientes requisitos:

A. Condiciones generales.

- Ser ciudadanos de uno de los Estados miembros de la Unión Europea o de uno de los países asociados al Séptimo Programa Marco de Investigación.
- Disfrutar plenamente de derechos civiles.
- Estar regularizado acerca de las leyes de su país de origen, en cuanto al servicio militar.
- Brindar garantías de moralidad que se requieran para la realización de sus funciones.

B. Condiciones mínimas específicas-formación/experiencia.

Tener completado los estudios universitarios de al menos tres años que se puedan acreditar por un título, cinco años de experiencia profesional en uno de los ámbitos que se enumeran en la tabla 1 o un título de doctorado.

Los candidatos que todavía no han defendido la tesis doctoral podrán presentar su solicitud a condición de que antes de la entrevista hayan obtenido el título de doctorado.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Tabla 1. Ámbitos de los candidatos:

Biología	Química	Ciencias naturales	Ciencias de la vida
Bioquímica	Estadística	Ciencias de la educación	Ciencias del medio ambiente
Oceanografía/ Ciencias marinas	Nano biotecnología	Ciencias de los materiales	Ciencias hidrológicas
Veterinaria	Nano tecnología	Ciencias agrícolas	Geología
Ingeniería	Ciencias políticas	Ingeniería agrícola	Ciencias médicas
Matemáticas	Ciencias sociales	Meteorología	Farmacia
Física	Psicología	Ecología	Ciencia de la nutrición
Informática	Economía	Silvicultura	Geografía

Fuente: Elaboración propia

C. Conocimiento de lenguas.

- Lengua 1 o lengua principal: conocer profundamente (nivel C1) una de las lenguas oficiales de la UE.
- Lengua 2: conocimiento apropiado (nivel B2) de inglés, francés o alemán. Esta lengua debe ser obligatoriamente diferente a la lengua 1.

En caso de ser convocado a una entrevista para una contratación eventual, tendrá que llevar lo que justifique lo figurado en el formulario de inscripción. Si la información no es verdadera o no dispone de justificante le descalificarán y eliminarán de la base de datos.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

3.4 PRESENTACIÓN DE LA SOLICITUD Y PROCEDIMIENTO DE SELECCIÓN

Modo y fecha límite de presentación de la solicitud:

- Inscribirse en <http://europa.eu/epso/apply/jobs/indexenhtm>
- La fecha tope de presentar la solicitud incluida la validación será el uno de marzo a las 12 pm hora de Bruselas.
- Tendrá que rellenar la inscripción electrónica antes de la expiración del plazo establecido. Ha de tramitarse el impreso de solicitud en inglés, francés o alemán. Tras la validación de la solicitud no se admiten modificaciones.

Procedimiento de selección:

Si los aspirantes superan las 3600 personas para cinco perfiles, se efectúa una preselección basada en los títulos; se realizará según la información facilitada por el candidato. Se designa a un comité de selección que lleve a cabo la preselección sobre la base de los títulos.

Criterios sobre los que se basa la preselección:

1. Título de doctorado.
2. Publicaciones en revistas con revisión inter pares.
3. Experiencia profesional y/ o académica.

El comité de selección sopesará cada criterio, evaluará las respuestas facilitadas en la pestaña evaluador de competencia del formulario de inscripción y les concederá de 0 a 4 puntos. La puntuación final será la suma de los puntos de cada respuesta (de 0 a 4 puntos), multiplicada por la ponderación correspondiente (de 1 a 3).

A los 3600 aspirantes con mejor puntuación se les convocará a la prueba de aptitud con ordenador, que consiste en una serie de preguntas científicas relacionadas con el perfil escogido. Si varios candidatos obtienen la misma puntuación para el último puesto de la lista, les invitarán a la prueba de aptitud, que se organizará como se indica:

Test de respuesta múltiple:

- 60 minutos.
- Inglés, francés o alemán (L2).
- Máximo 30 puntos.
- Mínimo exigido 15 puntos.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Las pruebas son realizadas en centros de pruebas de los Estados miembros. Los resultados serán publicados en la cuenta EPSO de los candidatos. Se solicita a los candidatos información adicional sobre su experiencia universitaria y profesional para simplificar el procedimiento de contratación. Los nombres de los que obtienen lo mínimo exigido en la prueba de aptitud se incluirán en la base de datos y no se publicarán de ningún otro modo. Tienen acceso a la base de datos la Comisión Europea, pero los seis primeros meses, se limitará al CCI. Más adelante otras Instituciones o Agencias podrán tener acceso a la base de datos en caso de necesidades que se ajusten a los perfiles. La validez de la base de datos es de tres años, desde la fecha de comunicación de los resultados a los candidatos. Los candidatos que estén en la base de datos podrán recibir una oferta de trabajo, aunque la inclusión en la misma no garantiza una oferta de trabajo.

En caso de haber vacante, los servicios de contratación mirarán en la base de datos e invitarán a una entrevista a los candidatos que mejor se ajusten a los requisitos del puesto en cuestión. Durante la entrevista se valorarán los conocimientos de la lengua 1 y según el resultado podrá obtener una oferta formal de trabajo. En la entrevista tendrá que mostrar el título de doctorado y todos los documentos que justifiquen su experiencia profesional y académica.

Procedimiento de selección:

Las pruebas de selección las organizan la EPSO, su dificultad será la apropiada para la función del grupo elegido por el candidato y el contenido tendrá que ser coherente. Los candidatos podrán interesarse por uno o más perfiles y solo pueden participar en las pruebas de selección una vez al año por perfil.

Etapas del procedimiento de selección:

- Pruebas anónimas que incluyen razonamiento verbal, numérico y/o pruebas de idiomas.
- Pruebas que evalúan la capacidad del candidato para la realización de funciones relacionadas con el perfil en cuestión. Podrán ser escritas, prácticas, orales y otras pruebas en una o más lenguas.
- Entrevistas para determinar la aptitud del candidato y el entendimiento de idiomas.
- Fijación del grado, reclutamiento y decisión.

CAPÍTULO 4: EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS

4.1 DEFINICIÓN DEL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS POR GRUPOS

4.1.1 ADMINISTRADORES

4.1.2 ASISTENTES

4.1.3 ASISTENTES SECRETARIOS

4.2 CÓMO LLEGAR A SER FUNCIONARIO DE CARRERA

4.3 CARRERA PROFESIONAL SALARIO Y COMPLEMENTOS DE LOS FUNCIONARIOS

4.4 AGENTES CONTRACTUALES: DEFINICIÓN Y TAREAS

4.5 EL TRABAJO DE DIRECCIÓN EN LA COMISIÓN

4.6 EL TRABAJO DE LOS AGENTES TEMPORALES EN LA COMISIÓN

4.7 AGENTE CONTRACTUAL Y EN QUÉ CONSISTE SU TRABAJO

4.8 EXPERTO NACIONAL EN COMISIÓN DE SERVICIOS

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

4.1 DEFINICIÓN DEL TRABAJO DE FUNCIONARIOS POR GRUPOS

Los funcionarios componen la Función Pública de la UE y se distribuyen en diferentes grupos funcionales: administradores (AD), asistentes (AST) y asistentes secretarios (AST/SC).

4.1.1 ADMINISTRADORES

Realizan políticas, se encargan de la aplicación de la legislación de la UE, ejecutan tareas de análisis y asesoramiento. Desde el inicio de su carrera profesional pueden asumir responsabilidades considerables:

- Papel fundamental en el proceso legislativo y presupuestario de la UE.
- Combinar grandes políticas y de otro tipo.
- Tramitar la Política Agrícola Común. Asegurar la aplicación uniforme y efectiva del derecho comunitario.
- Colaborar en negociaciones comerciales con países no pertenecientes a la UE.
- Simbolizar a las instituciones en foros internacionales.
- Controlar las flotas pesqueras en los Estados miembros.
- Extender o tramitar un programa de investigación científica.
- Investigar y analizar jurídicamente a las Comunidades Europeas, para el Tribunal de Justicia.
- Expresar la decisión del Defensor del Pueblo Europeo. Los traductores e intérpretes se incluyen en esta categoría.

La UE brinda muchas oportunidades de carrera para titulados universitarios. La carrera de administrador va del grado AD 5 (nivel de acceso de titulados universitarios) al AD 16. La selección y contratación en los grados AD 6 o AD 7 son para puestos más específicos y para ello se requieren varios años de experiencia adecuada. Los grados AD 9 a AD 12 conciernen a los puestos de gestión intermedios, para su selección o contratación es preciso tener experiencia en gestión. Para presentarse a la oposición de administrador es necesario tener formación universitaria de tres años como mínimo.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

4.1.2 ASISTENTES

Ejercen tareas ejecutivas, técnicas y de gestión interna de la Comisión. Efectúan una función importante sobre todo para cuestiones presupuestarias, de finanzas, personal, informática, gestión de documentos y trabajos científicos de laboratorio. Ayudan a la aplicación de políticas en los diferentes sectores de actividades de la UE.

La carrera del asistente va del grado AST 1 al AST 11. Los nuevos funcionarios suelen entrar en los grados AST 1 o AST 3. Los candidatos del grado AST 3 deben tener título de enseñanza secundaria, cualificación profesional pertinente y/o varios años de experiencia.

4.1.3 ASISTENTES SECRETARIOS

Cumplen con funciones de gestión de oficina y apoyo administrativo, como la preparación de expedientes, organización y coordinación de reuniones y otras actividades de apoyo de equipos. Respaldan el eficaz funcionamiento de la unidad administrativa.

La carrera de un asistente-secretario va del grado AST/SC 1 (nuevos funcionarios) al AST/SC 6. Los candidatos del grado AST/SC 1 han de tener título de enseñanza secundaria o la cualificación profesional pertinente. El grado AST/SC 2 se concederá a candidatos con más años de experiencia (mínimo 4 años).

4.2 PROCEDIMIENTO PARA SER FUNCIONARIO DE CARRERA

Según la Comisión Europea, la elección de funcionarios se produce por medio de oposiciones generales organizadas por la EPSO. La EPSO elige personal para la Comisión y para las demás instituciones europeas. Las oposiciones son publicadas en el Diario Oficial y son anunciadas en el sitio web de la EPSO.

Las oposiciones generales consisten en pruebas y ejercicios de evaluación para la determinación de competencias profesionales y otras básicas. Generalmente, el proceso de selección dura de cinco a nueve meses, desde la fecha de publicación de la convocatoria. También pueden establecerse oposiciones concretas para puestos de dirección intermedia y superior.

Puestos de dirección intermedia:

Es necesario tener conocimientos específicos, estar bien formado en general, disponer de cualidades de liderazgo necesarios para motivar y orientar al personal y fomentar el

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

trabajo en equipo.

Constituye y verifica los objetivos y metas de los miembros de su unidad, en relación con los planes de trabajo y la estrategia general de su Dirección General. Afianza los objetivos de su unidad, comprueba y valora los avances hacia su consecución. Gana mucha importancia la aptitud para las relaciones humanas y la capacidad de comunicación y negociación.

Puestos de dirección superior:

Los primordiales puestos de dirección superior en la Comisión son los de Director General, Director General Adjunto, Director y Consejero Principal. Los Directores Generales, funcionarios de máximo nivel, se subordinan al Comisario responsable de la política que fomenta su Dirección General. Los Directores, a su vez subordinados a los Directores Generales, son responsables de las Direcciones, con unos 100 funcionarios integrados en 3 a 7 unidades.

Si quiere aprobar cualquier oposición deberá demostrar sus capacidades, conocimientos, iniciativa y motivación. Para formar parte del proceso selectivo habrá que cumplir con los requisitos de admisión en la oposición correspondiente, publicados en el Diario Oficial.

Los requisitos tendrán rigor igual o superior al de las normas mínimas de admisión de asistentes, administradores y secretarios, empleados de oficina. Es necesario ser ciudadano de uno de los Estados miembros, excepto ampliaciones; tener cumplido las obligaciones de servicio militar, disponer de condiciones de aptitud física necesaria para el ejercicio de sus funciones, brindar garantías de moralidad y tener conocimientos profundos de una de las lenguas oficiales de la UE y satisfactorios de otra.

Candidaturas:

Cuando se supera la oposición le inscriben en una lista de reserva a la que demandan las instituciones en función de las necesidades que tengan. Las listas son publicadas en el Diario oficial.

Los departamentos que desean que se cubran los puestos vacantes consultan las listas de reserva después de analizar las candidaturas internas. Para respaldar la actualización de la información en línea debe enviar su currículum vitae y mantenerlo al día.

Antes de la contratación oficial deberá someterse a un reconocimiento en el servicio médico de la Comisión. La Dirección General de Recursos Humanos expedirá una oferta

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

oficial confirmando su contratación por la Comisión. El hecho de que figure en la lista de reserva no es garantía de un contrato de funcionario titular. Las listas de reserva de perfiles generalistas son válidas por un año, para otros perfiles la validez de las listas es más largo.

4.3 TRAYECTORIA PROFESIONAL, SALARIO Y COMPLEMENTOS DE LOS FUNCIONARIOS

El sistema de carrera es una escala salarial única compuesta por 16 grados. Los puestos de asistente van de los grados 1 a 11, los de secretario/empleo de oficina de los grados 1 a 6 y los administradores de 5 a 16. Las oposiciones se realizan para grados concretos. Los contratados recientemente son clasificados con el grado figurado en la convocatoria de su oposición.

Cada grado se distribuye en cinco “escalones de antigüedad”. El paso de un escalón a otro es automático por la antigüedad en la Comisión, la subida de escalón se realiza cada dos años hasta ascender al grado siguiente o se alcance el último escalón del grado. El grado más alto dispone de tres escalones de antigüedad.

Los nuevos funcionarios son nombrados en el primer escalón de su nombramiento. Si la experiencia profesional es superior al mínimo exigido, se suele tener en cuenta y el funcionario puede clasificarse en el segundo escalón del grado.

El comienzo en la Comisión es como funcionario en prácticas, tras los nueve meses es elaborado un informe sobre su rendimiento; en caso de superar esta etapa pasa a ser funcionario titular. Seguirá valorándose su productividad, igual que la de todos los funcionarios en el ejercicio anual de evaluación del personal de la Comisión, con efecto directo en el desarrollo de su carrera, que incluye ascender al grado siguiente en la escala salarial.

Los funcionarios incorporados en la Comisión como asistentes serán capaces de pasar a la categoría de administradores por medio del “procedimiento de certificación”, por el que los que sean aptos para realizar tareas administrativas seguirán una serie de módulos de formación que finalizan en unos exámenes que si se superan podrán solicitar el puesto de administrador.

Según el art. 62 y siguientes del Estatuto de los funcionarios de la UE, tras su nombramiento, los funcionarios tienen derecho a la retribución que corresponde a su grado y escalón. La retribución (Tablas 2 y 3) consta de un sueldo base, complementos familiares (asignación familiar, por hijo a cargo y por escolaridad) e indemnizaciones; ha de restarse las cotizaciones de seguridad social (pensión, seguro de enfermedad y

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

de accidente) y los impuestos sobre la renta y gravamen especial para la UE.

El Consejo examinará anualmente el nivel de retribuciones de los funcionarios y otros agentes de las Comunidades, según la inflación y el poder adquisitivo de los Estados miembros. Los funcionarios tendrán seguro contra riesgos de enfermedad profesional y de accidentes desde la incorporación al servicio; también participarán por obligación en la cobertura de sus riesgos no laborales hasta un límite del 0,1% de su sueldo base.

Tabla 2. Sueldo base mensual por grados y escalones en los grupos de funciones AD y AST

GRADO	ESCALÓN (EN EUROS)				
	1	2	3	4	5
16	17.054,40	17.771,05	18.517,81		
15	15.073,24	15.706,64	16.366,65	16.822,00	17.054,40
14	13.322,22	13.882,04	14.465,38	14.867,83	15.073,24
13	11.774,62	12.269,40	12.784,98	13.140,68	13.322,22
12	10.406,80	10.844,10	11.299,79	11.614,16	11.774,62
11	9.197,87	9.584,37	9.987,12	10.264,98	10.406,80
10	8.129,38	8.470,99	8.826,95	9.072,53	9.197,87
9	7.185,01	7.486,94	7.801,55	8.018,60	8.129,38
8	6.350,35	6.617,20	6.895,26	7.087,10	7.185,01
7	5.612,65	5.848,50	6.094,26	6.263,81	6.350,35
6	4.960,64	5.169,10	5.386,31	5.536,16	5.612,65
5	4.384,38	4.568,62	4.760,60	4.893,04	4.960,64
4	3.875,06	4.037,89	4.207,57	4.324,63	4.384,38
3	3.424,90	3.568,82	3.718,79	3.822,25	3.875,06
2	3.027,04	3.154,24	3.286,79	3.378,23	3.424,90
1	2.675,40	2.787,82	2.904,97	2.985,79	3.027,04

Fuente: Elaboración propia a partir del art. 66 del Reglamento 31 de la CEE.

Tabla 3. Sueldo base mensual por grados y escalones en los grupos de funciones AST/SC

GRADO	ESCALÓN (EN EUROS)				
	1	2	3	4	5
SC6	4.349,59	4.532,36	4.722,82	4.854,21	4.921,28
SC5	3.844,31	4.005,85	4.174,78	4.290,31	4.349,59
SC4	3.397,73	3.540,50	3.689,28	3.791,92	3.844,31
SC3	3.003,02	3.129,21	3.260,71	3.351,42	3.397,73
SC2	2.654,17	2.765,70	2.881,92	2.962,10	3.003,02
SC1	2.345,84	2.444,41	2.547,14	2.617,99	2.654,17

Fuente: Elaboración propia a partir del art. 66 del Reglamento 31 de la CEE

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Según el art. 67 del Reglamento 31 de la CEE, dependiendo de la situación familiar, el funcionario puede cobrar complementos: por hijo a cargo, escolaridad y una asignación preescolar. Los funcionarios que se beneficien de complementos familiares tendrán que declarar si perciben complementos del mismo tipo de otras fuentes que tendrán que ser deducidos de los pagados. La asignación por hijo a cargo se podrá aumentar al doble por resolución especial y motivada de la autoridad competente basándose en pruebas médicas o documentos que muestren que dicho hijo tiene enfermedad de larga duración o es discapacitado. Si los complementos familiares se abonan a alguien distinto del funcionario, serán pagados en la moneda del país de residencia de dicha persona, aplicando, en su caso, el coeficiente corrector fijado para dicho país. En caso de abandonar el país de origen para trabajar en la Comisión, tendrá derecho a ser indemnizado por expatriación equivalente al 16% del sueldo base.

Como indica el art. 77 y siguientes del reglamento 31 CEE, los funcionarios que hayan trabajado como mínimo diez años tendrán derecho a pensión de jubilación, también se beneficiarán de ella los que hayan alcanzado la edad de jubilación, los que no se han podido reincorporar al servicio tras la excedencia forzosa o en caso de cese por interés del servicio, con independencia de los años trabajados.

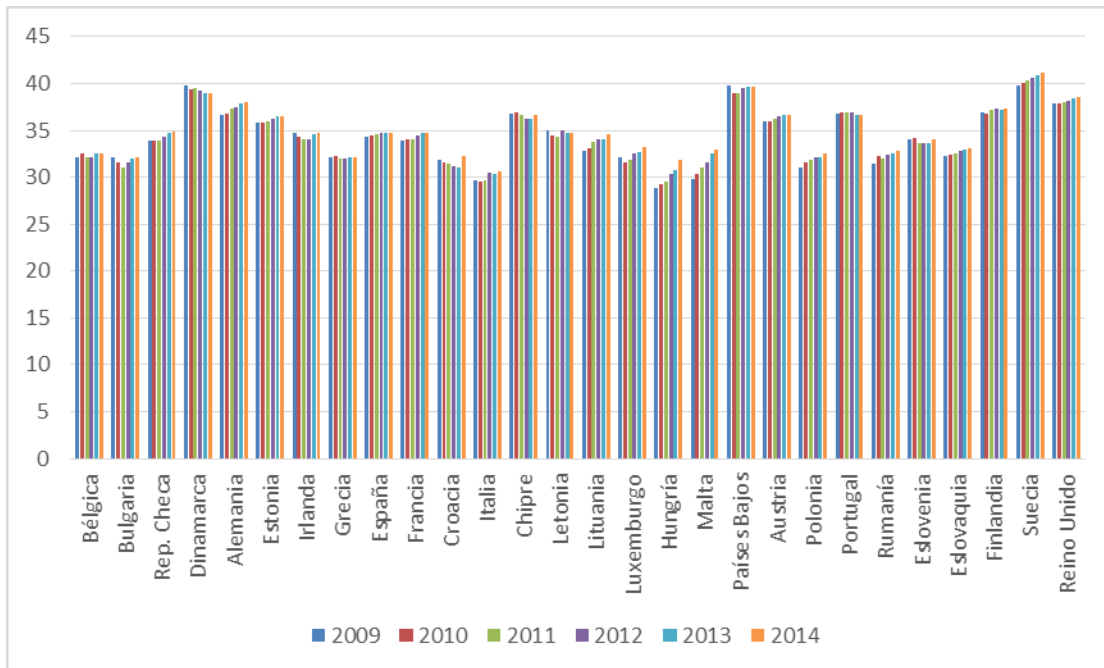
Las pensiones corresponden a un porcentaje del último sueldo base. Los funcionarios acumulan unos derechos de pensión del 1,90% anual y como máximo tienen derecho a una pensión del 70% del último sueldo base. El importe anual de la pensión de jubilación no será inferior al 4% de la renta mínima de subsistencia.

Mientras se mantenga en activo, su aportación al régimen de pensiones será de 10,25 % del sueldo base, sin contar con los coeficientes correctores. El personal puede solicitar que le transfieran los derechos de pensión adquiridos en empleos anteriores o como trabajador autónomo, igualmente puede transferir a otro régimen los derechos de pensión adquiridos al trabajar en la Comisión Europea.

La edad de jubilación para funcionarios de la UE que prestaban servicios antes del 1 de enero de 2014 es de 65 años y la de los funcionarios contratados posteriormente, 66 años, aunque es posible jubilarse con anticipación a partir de 58 años o trabajar hasta los 67 o excepcionalmente hasta los 70 años de edad. En el siguiente gráfico se muestran los años que puede trabajar una persona a lo largo de su vida.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

GRÁFICO 1. DURACIÓN DE LA VIDA LABORAL (AÑOS):



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

El indicador de la duración del trabajo determina el número de años esperados para que alguien esté activo durante su vida, en el mercado laboral. Es calculado con el modelo probabilístico que une datos demográficos (tablas de vida que se puedan encontrar en Eurostat para el cálculo de funciones de supervivencia) y los datos del mercado de trabajo (encuestas de trabajadores, tasas por grupos de edad individual).

Los funcionarios de la Comisión Europea, pueden acogerse al Régimen Común de Seguro de Enfermedad de las Comunidades Europeas, que cubre el 80% de los gastos de gran parte de tratamientos médicos. También dispondrán de seguro de accidente y de enfermedad profesional.

El Régimen Común del Seguro de Enfermedad es financiado por una cotización aproximada del 2 % del sueldo bruto mensual de cada funcionario. Cada año se someterán a un reconocimiento médico preventivo.

El salario de los funcionarios no está sujeto al impuesto nacional sobre la renta, en su lugar es aplicado un gravamen comunitario que consiste en una retención en la fuente que revierte directamente al presupuesto de la UE. Dicho gravamen es progresivo y su tipo oscila entre el 8% y el 45% de la base imponible. Desde el año 2014 hasta el 31 de diciembre de 2023 se aplica temporalmente una medida relativa a las retribuciones pagadas por la Unión al personal activo, llamada "exacción de solidaridad" (6% en general y 7% para funcionarios de grado AD15).

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Todo funcionario de la Comisión tiene derecho a disfrutar de 24 días laborales de vacaciones al año. Puede añadirse también un permiso del tiempo que necesite para viajar desde el país de origen al lugar de trabajo.

4.4 AGENTES CONTRACTUALES: DEFINICIÓN Y TAREAS

Según la Comisión Europea, se pueden encontrar dos subcategorías de agentes contractuales. La primera corresponde a trabajadores de:

- Direcciones generales de la Comisión, en trabajos manuales o administrativos auxiliares.
- Oficinas de la Comisión adjuntas a una Dirección General.
- Agencias
- Representaciones y delegaciones de la Comisión.

Las perspectivas de empleo de este tipo de agentes contractuales (agentes 3a) son a más largo plazo: contrato inicial de máximo cinco años, renovable cinco años más, y que se pueda convertir en contrato de duración determinada.

En la segunda subcategoría son contratados por las direcciones generales de la Comisión para la realización de tareas diferentes a las manuales o administrativas auxiliares (agentes 3b):

- Sustitución temporal de funcionarios que estén enfermos o que disfruten de permiso de maternidad, etc.
- Remplazar la escasez grave de personal cuando hay mucho trabajo.
- Realización de tareas temporales y servir de refuerzo.

Este tipo de agentes son contratados por un periodo corto, con contratos de un máximo de seis años, con duración mínima de tres meses.

Carrera profesional salario y complementos:

Los agentes contractuales llevan a cabo gran variedad de tareas para las que se necesita disponer de competencias de distintos niveles. Sus contratos pueden ser de duración indefinida (como hemos visto antes), esta categoría de personal se subdivide en 18 grados, que se reparten entre cuatro grupos de funciones que tienen correspondencia con las tareas ejecutadas y las descripciones concretas de puestos.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Grupos funcionales:

I (grados 1 a 3): cometido manual y de apoyo administrativo.

II (grados 4 a7): trabajos de oficina y secretariado, de gestión material de oficinas y otras tareas equivalentes.

III (grados 8 a 12): labor de ejecución, redacción, contabilidad y otras tareas técnicas equivalentes.

IV (grados 13 a 18): realizan tareas administrativas, de asesoramiento, lingüísticas y tareas técnicas equivalentes.

El grado que se atribuye al entrar al servicio, tiene en cuenta las calificaciones y la experiencia de los nuevos contratados, estos últimos entrarán en el primer escalón del grado que les sea atribuido. Cada grado dispone de siete escalones retributivos y podrán ascender automáticamente un nivel cada dos años.

Los salarios están comprendidos entre 1600 euros y 5800 euros. Tienen derecho a prestaciones familiares y les cubre la seguridad social (seguro de desempleo, enfermedad y pensiones) en igualdad de condiciones que los agentes temporales. Como agente contractual tendrá disponible los programas de formación ofrecidos por las Instituciones europeas.

4.4.1. PROCEDIMIENTO DE ACCESO

El proceso de selección comienza una vez que los candidatos hayan cumplimentado la solicitud en línea en contestación a una convocatoria de manifestación de interés que se haya publicado en el sitio web de la EPSO.

Las solicitudes son conservadas en una base de datos. Los candidatos que cumplan los requisitos específicos y las cualificaciones que se exijan se les convocarán para la realización de ciertas pruebas de aptitud, conocimientos lingüísticos, conocimientos sobre la integración europea y competencia profesional. Si supera las pruebas y cumple los requisitos concretos que se exigen por el servicio que contrata, es convocado a una entrevista con un comité de selección.

Para aspirar a un empleo como agente contractual, puede:

- Realizar consultas a las convocatorias en el sitio web de la EPSO.
- Mandar solicitud espontánea utilizando la aplicación EU CV Online.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Becarios:

Anualmente se brinda la oportunidad a más de 1200 jóvenes con titulación superior para ampliar sus cualificaciones profesionales, desarrollo de sus cualidades personales y mejor conocimiento de la UE. La duración del periodo de prácticas es de tres a cinco meses. Sus funciones son similares a las delegadas a funcionarios de primeros niveles de la categoría AD.

Expertos nacionales en comisión de servicios (ENCS):

Como nos indica la Comisión Europea son funcionarios nacionales, regionales, locales, internacionales, universidades o centros de investigación y organismos del sector público o personas empleadas en el sector público que realizan un trabajo temporal para una institución de la UE. Tienen su procedencia en las administraciones de los Estados miembros. Añaden a la Comisión su experiencia en un campo concreto y a su regreso a la administración de origen llevan a esta los conocimientos adquiridos sobre cuestiones de la UE.

Como experto nacional en comisión de servicios, realizará su trabajo con funcionarios de la Comisión por lograr los objetivos estratégicos que una Dirección General o servicio hayan precisado en provecho de los ciudadanos de la UE. Tendrá que seguir las instrucciones de un funcionario de la UE, según una descripción al detalle del puesto y una serie de normas para evitar conflictos de intereses.

Para acceder a un empleo como experto nacional en comisión de servicios:

Es necesario ser ciudadanos de Estados miembros de la UE o del Espacio Económico Europeo, aunque en casos excepcionales también puedan serlo ciudadanos de otros países; tener tres años de experiencia laboral de nivel adecuado y su empleador tendrá que entregar a la Comisión una descripción de su actividad profesional durante el año anterior. Deberá conocer satisfactoriamente una segunda lengua de la UE, además de la materna. La Comisión toma en consideración criterios de equilibrio geográfico y de género al estudiar la contratación de un experto nacional en comisión de servicios. La Comisión los contrata por medio de Representantes Permanentes de los Estados miembros ante la UE.

Si está interesado en trabajar como ENCS tendrá que solicitar información a su Representante Permanente ante la UE, dirigirse a la persona encargada en su Estado miembro de la contratación, el cual tramitará su solicitud.

Su comisión de servicios quedará concretada en un pacto bilateral entre la Administración de la Comisión y la Administración u Organismo en el que realice su trabajo. Los ENCS son seleccionados por medio de un procedimiento abierto y

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

transparente cuyos pormenores son definidos por la Dirección General de Personal y Administración.

Carrera profesional salario y complementos:

La comisión de servicios será de mínimo seis meses y máximo cuatro años. No podrá elegir una segunda comisión de servicios hasta que no hayan pasado seis años. Continuará cobrando de su empleador, pero la Comisión le pagará una indemnización por los costes adicionales de vivir y trabajar en el extranjero; podrá ser indemnización diaria o mensual según el trayecto hasta el lugar de origen. Se mantendrá cubierto por el régimen de seguridad social de su empleador, también del seguro de accidentes de la Comisión mientras continúe la comisión de servicios. A los ENCS podrán destinarlos en cualquier lugar donde realicen su trabajo agentes de la Comisión.

Becas:

Se estructuran dos periodos de prácticas (“stages”) que duran cinco meses, para jóvenes que recientemente hayan obtenido un diploma universitario y que quieran saber a fondo el trabajo y obtener experiencia laboral en algún departamento de la Comisión. Las prácticas empiezan el uno de marzo y el uno de octubre de cada año.

Existen dos tipos de prácticas:

- Prácticas administrativas (todos los departamentos excepto la Dirección General de Traducción). Su trabajo equivale al de los funcionarios administradores al inicio de su carrera: recopilación de información y documentación, organización de grupos de trabajo, foros, audiencias públicas y reuniones, preparación de informes y respuesta a solicitudes de información, participación en reuniones de equipo, archivar documentos, revisión de textos, etc.
- Prácticas de traducción escritas (solo Dirección General de Traducción). Se integra en una unidad de traducción con compañeros de su lengua materna que realizarán sus mismas funciones: traducción a su lengua materna como mínimo a partir de dos lenguas de la UE. Su trabajo es revisado por traductores con experiencia. Algunos becarios son integrados en unidades de apoyo de la Dirección General de Traducción.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

4.5 EL TRABAJO DE DIRECCIÓN EN LA COMISIÓN

Cómo acceder a un puesto de dirección

Dirección intermedia:

Las vacantes se cubren con personal que ya trabaja en la Comisión, este último, si es preciso puede nombrar Jefe de Unidad a un candidato externo.

Para elegir un puesto de Jefe de Unidad, debe cumplir los requisitos mínimos que se aplican a todos los grados de AD 9 a AD 14 y disponer de los conocimientos propios del puesto en cuestión. Dichos requisitos cambian según el grado para el que es convocada la oposición, pero contiene el de contar con cualificaciones en determinadas disciplinas y una experiencia profesional de entre 10 y 15 años a fin de acreditar sus conocimientos en cierta política o actividad de la Comisión. Los requisitos exigidos en la convocatoria correspondiente se publican en el Diario Oficial.

Dirección superior:

Los puestos se cubren por personal interno pero para que la Comisión tenga más opciones de elección, a veces son publicadas vacantes de personal externo. Los candidatos han de tener un alto nivel de cualificaciones, experiencia profesional y conocimientos que se puedan demostrar, pero sobretodo inciden en la experiencia y la antigüedad en la carrera. Excepcionalmente se cubren puestos de dirección con contratos temporales.

Carrera:

Los grados AD 9 al AD 14 son ocupados por los Jefes de Unidad de la estructura de carrera en las instituciones europeas. Los grados AD 14 y AD 15 corresponden a los Directores y los grados AD 15 y AD 16 a los Directores Generales.

Con la reforma administrativa de la Comisión los directivos superiores han de realizar un cambio de trabajo cada cinco años (salvo excepciones) y también es recomendable que los Jefes de Unidad cada cinco años exploren otro puesto en la Comisión. Se ha dejado claro el conjunto de cualificaciones que debe reunir todo el personal de dirección y se han desarrollado los sistemas de evaluación periódica. Ahora pueden ascender dentro de los grados de Director y Director General.

Salario:

Según el grado y la antigüedad, el salario base del personal de dirección intermedia (grados AD 9 a AD 14) oscila entre 6.200 euros y 13.100 euros, mientras que el personal de dirección superior (grados AD 14 a AD 16) cobran sueldos de entre 11.000 y 14.800 euros. Los sueldos base se ajustan anualmente a la inflación y el poder

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

adquisitivo en los Estados Miembros.

4.6 EL TRABAJO DE LOS AGENTES TEMPORALES EN LA COMISIÓN

Excepcionalmente, y por necesidades especiales o urgentes, se procede a contratar a personal como agentes temporales. Las convocatorias suelen ser realizadas en la prensa nacional más importante. La contratación de los agentes temporales suele ser por un tiempo concreto que nunca supera los cinco años. Son frecuentes en ocupaciones científicas y técnicas de las instituciones.

Los agentes temporales pueden realizar toda una serie de cometidos:

- a) Trabajos no habituales (muy especializados) o temporales.
- b) Mitigar la falta de personal cuando son agotadas las listas de reserva de oposiciones.
- c) Realizar el trabajo en los equipos de los comisarios (gabinetes).
- d) Necesidades concretas en el campo científico.

Los agentes temporales de los tipos a) y b) pueden desempeñar todo tipo de funciones, generalmente similares a las que realizan los funcionarios de carrera de la Comisión, pero eso depende de lo que necesite la Comisión en cada momento y de las vacantes que no se hayan cubierto. Los agentes temporales de tipo c) realizan su trabajo en el equipo de un comisario durante su mandato. Los agentes temporales de tipo d) trabajarán en centros de investigación creados por la UE para el fomento de la investigación y gestión de los Programas Marco de Investigación y Desarrollo.

Cómo acceder a un empleo de agente temporal y dónde encontrar información sobre dichos puestos.

Para la contratación de agentes temporales para funciones especiales o temporales, la Dirección General envía un anuncio y el perfil a los Representantes Permanentes de los Estados miembros y al sitio web de la EPSO, también puede ser publicada la vacante en el sitio web de la misma DG; del mismo modo puede aspirar a un empleo temporal incluyendo su currículum vitae en EU CV Online, el mecanismo de currículum en línea de la UE.

Carrera profesional salario y complementos:

Cuando se le contrate, será clasificado dependiendo del tipo de puesto que ocupe y su

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

experiencia profesional anterior.

Las normas de permanencia de los contratos iniciales y sus aplazamientos son variables, generalmente la Comisión da trabajo a los agentes temporales de los tipos a), b) y d) durante seis años como máximo y a los del tipo c) dependiendo de la duración del mandato del comisario para el que realice su trabajo. Los agentes temporales se acogen al sistema de evaluación anual que se aplica a los funcionarios.

Salario y complementos:

La remuneración, el suplemento y sus condiciones de trabajo son básicamente iguales a los de los funcionarios de carrera: prestaciones familiares, sociales, condiciones fiscales, excedencia por motivos familiares, permiso anual, horario de trabajo, etc. También tienen derecho a subsidio de desempleo una vez expirado el contrato.

CAPÍTULO 5: NIVEL DE DESEMPLEO EN EUROPA Y EN LOS ESTADOS MIEMBROS

- 5.1 PORCENTAJES DE DESEMPLEO Y CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO COMUNITARIA
- 5.2 TENDENCIAS DE DESEMPLEO
- 5.3 TENDENCIAS DE EMPLEO JUVENIL
- 5.4 EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO MASCULINO Y FEMENINO
- 5.5 EMPLEO Y DESEMPLEO PARA 2016
- 5.6 MERCADO DE TRABAJO Y LAS TENDENCIAS Y RETOS SOCIALES EN LA UE
- 5.7 EL DESARROLLO A TRAVÉS DEL EMPLEO

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

5.1 PORCENTAJES DE DESEMPLEO Y CARACTERÍSTICAS DE LA POLÍTICA DE EMPLEO COMUNITARIA

Según la estimación de Eurostat, de los 22,631 millones de hombres y mujeres de la EU-28, 17,323 millones de la eurozona estaban desempleados en septiembre de 2015. Comparando con el mes de agosto del mismo año el número de desempleados se redujo en 147.000 en la EU-28 y aumentó 131.000 en la eurozona. Si se compara con el mes de septiembre de 2014 el desempleo se ha reducido en 1.832.000 en la UE-28 y por 1.194.000 en la eurozona.

La tasa de desempleo de la eurozona fue del 10,8% en septiembre de 2015, frente al 10,9% en agosto del mismo año y del 11,5% en septiembre de 2014. En la UE-28 la tasa de desempleo fue del 9,3% en septiembre de 2015 por debajo del 9,4% en agosto del mismo año y del 10,1% en septiembre de 2014.

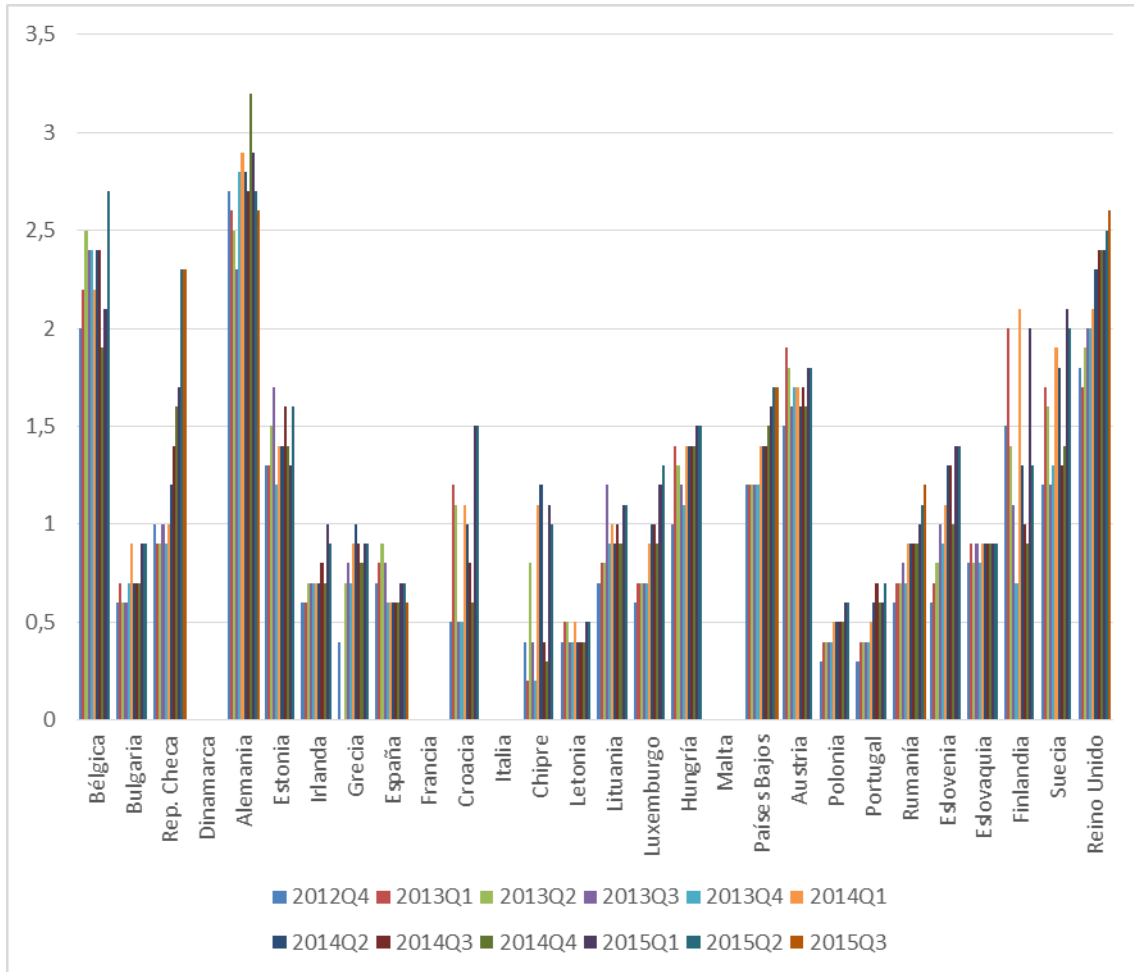
Entre los Estados Miembros, las tasas de desempleo más bajas en septiembre de 2015 se registraron en Alemania (4,5%), la República Checa (4,8%), Malta (5,1%), y el Reino Unido (5,3% en julio de 2015), y el más alto de Grecia (25,0% en julio de 2015) y España (21,6%).

Comparando con hace un año, la tasa de desempleo en septiembre de 2015 descendió en 23 Estados Miembros, se incrementó en cuatro y permaneció estable en Austria. Los mayores descensos se registraron en España (24,0% a 21,6%), Estonia (8,0% a 5,7% entre agosto de 2014 y agosto de 2015), Bulgaria (11,3% al 9,4%) y Eslovaquia (12,9% a 11,0%). Los aumentos se registraron en Finlandia (8,9% al 9,5%), Francia (10,4% a 10,7%), Rumanía (6,7% al 6,8%) y Bélgica (8,6% al 8,7%). En septiembre de 2015, la tasa de desempleo en los Estados Unidos fue de 5,1%, estable frente a agosto de 2015 y del 5,9% en septiembre de 2014.

En septiembre de 2015, 4.540 millones de jóvenes menores de 25 años se encontraban desempleados en la UE-28, de los cuales 3.113 millones eran de la eurozona. Comparando con el mes de septiembre de 2014, el desempleo de los jóvenes disminuyó en 500.000 en la UE-28 y por 251.000 en la eurozona. En septiembre de 2015, la tasa de desempleo juvenil fue de 20,1% en la UE-28 y el 22,1% en la zona del euro, en comparación con 21,8% y 23,4% respectivamente en septiembre de 2014. En septiembre de 2015, las tasas (juveniles) más bajas se registraron en Alemania (7,0%), Austria (11,0%), Dinamarca (11,2%), Países Bajos (11,5%) y Estonia (11,5% en julio de 2015), y más altas en Grecia (48,6% en julio de 2015), España (46,7%), Croacia (43,1% en el tercer trimestre de 2015) e Italia (40,5%).

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

GRÁFICO 2: BOLSA DE TRABAJO EN NÚMERO Y PORCENTAJE (DATOS TRIMESTRALES)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

En el gráfico se muestra la tasa de vacantes de empleo que es igual a la cantidad de ofertas de trabajo/ (puestos que se han ocupado + cantidad oferta trabajo)*100. El porcentaje de puestos vacantes para Dinamarca, Francia, Italia y Malta son a lo mejor menospreciados por la cobertura parcial de sus economías.

5.2 TENDENCIAS DE DESEMPLEO

A comienzos de 2000, más de 20 millones de personas estaban desempleadas en la UE, lo que supone un 9,2% del total. La tendencia del desempleo en ese momento era baja. En el segundo trimestre de 2001 el número de desempleados cayó a 19,6 millones y la tasa de desempleo al 8,7%. Al finalizar el año 2004 los demandantes de empleo disponibles para trabajar alcanzaron los 21,1 millones, mientras que la tasa de desempleo era del 9,2%.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Empezando el año 2005 comenzó un periodo de desempleo que fue disminuyendo constantemente y que se extendió hasta el primer trimestre de 2008. En la UE el desempleo afectaba a una baja de 16,1 millones de personas que anteriormente aumentaba por la crisis económica. Entre el segundo trimestre de 2008 y mediados de 2010 la tasa de desempleo subió más de 6,6 millones de dólares, teniendo una tasa del 9,7%. La disminución del desempleo en los tres trimestres siguientes fue un signo engañoso de un final de la crisis y de un mejoramiento estable en las condiciones del mercado laboral en la UE; Esto se nota porque desde el segundo trimestre de 2011 hasta el primer trimestre de 2013 el desempleo aumentó notablemente llegando a niveles de 26,4 millones de dólares que equivale a una tasa récord del 10,9%. A partir de ahí comenzó a disminuir obteniendo el 9,9% a finales de 2014.

5.3 TENDENCIAS DE EMPLEO JUVENIL

Las tasas de desempleo juvenil normalmente son más altas de las tasas de desempleo para todas las edades. La tasa de desempleo juvenil en la UE tuvo un descenso brusco entre 2005 y 2007 llegando a su valor mínimo en el primer trimestre de 2008 (15,2%) con la crisis económica se ve afectada gravemente la tasa de desempleo juvenil. Desde el segundo trimestre de 2008 hasta el primer trimestre de 2013, ha tendido a ascender hasta llegar a 23,8%; luego descendió al 21,4% a finales de 2014.

La tasa de desempleo juvenil fue sistemáticamente superior que en la zona del euro entre 2000 y mediados de 2007, desde entonces y hasta el tercer trimestre de 2010 dichas tasas eran aproximadas. A mediados de 2012 la tasa de desempleo juvenil de la zona del euro se adelantó a la de la UE, la tasa y la diferencia aumentó hasta finales de año. La brecha fue superior en la segunda parte de 2013 y durante 2014 descendiendo la tasa de la zona del euro a menos de la tasa para la UE.

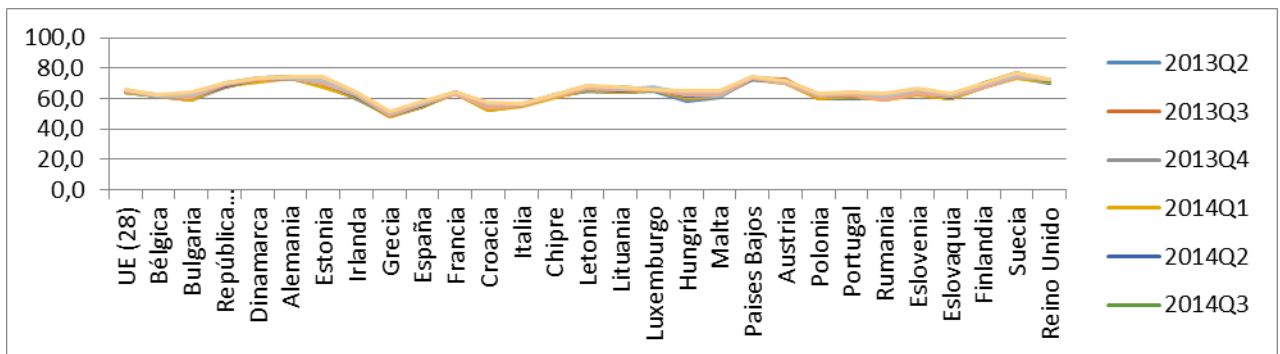
Las elevadas tasas de desempleo entre jóvenes revelan las dificultades que deben enfrentar los jóvenes en cuanto a la búsqueda de empleo. Esto no implica que el grupo de desempleados entre 15 y 24 años sea grande, ya que muchos jóvenes estudian a tiempo completo y ni trabajan ni buscan empleo (por lo que no son parte de la fuerza de trabajo que se utiliza como denominador para calcular la tasa de desempleo).

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

5.4 LA EVOLUCIÓN DEL DESEMPLEO MASCULINO Y FEMENINO

Históricamente las mujeres han estado más afectadas por el desempleo que los hombres. En el año 2000 la tasa de desempleo de mujeres en la UE giraba alrededor del 10% mientras que para los hombres era inferior al 8%. Finalizando el año 2002 esta brecha de género se redujo 1,5 puntos porcentuales y entre el 2002 y mediados del 2007 se mantuvo más o menos constante. Desde el primer trimestre de 2008 estaban en sus niveles más bajos (6,3% y 7,4%) las tasas de hombres y mujeres de la UE mientras que en el segundo trimestre de 2009 la tasa de desempleo masculina fue mayor. Durante el 2010 y el primer trimestre de 2011 y la correspondiente estabilidad en la tasa de mujeres hizo que la tasa de los hombres estuviera por debajo otra vez. Desde entonces los dos índices han crecido al mismo ritmo hasta mediados de 2013 alcanzando su valor más alto 10,9%. En la segunda mitad del 2013 y durante el 2014 las dos tasas han descendido 9,8% y 10,1%. A continuación se mostrarán los gráficos de las tasas de empleo total, por sexo, edad y nacionalidad.

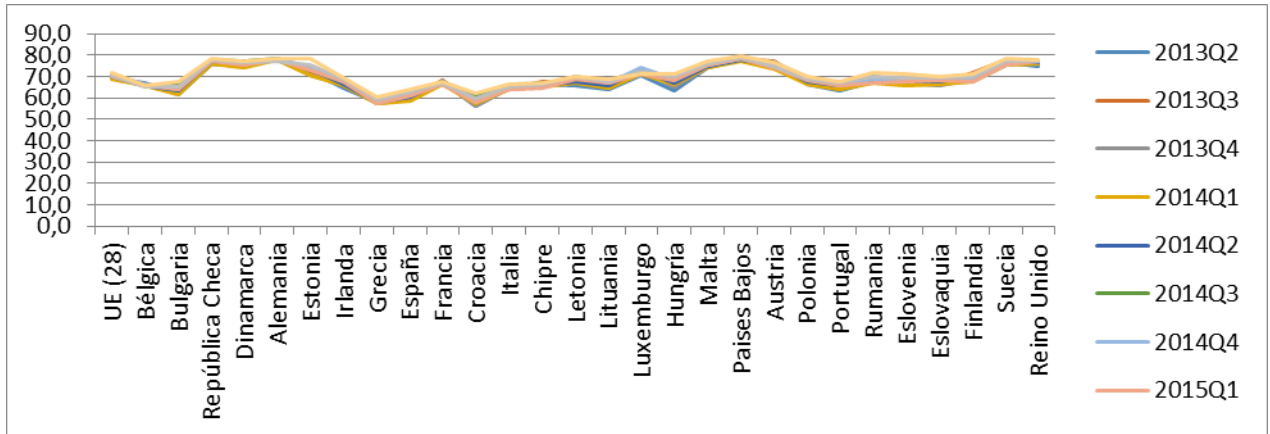
GRÁFICO 3: TASA DE EMPLEO TOTAL (15-64 AÑOS)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

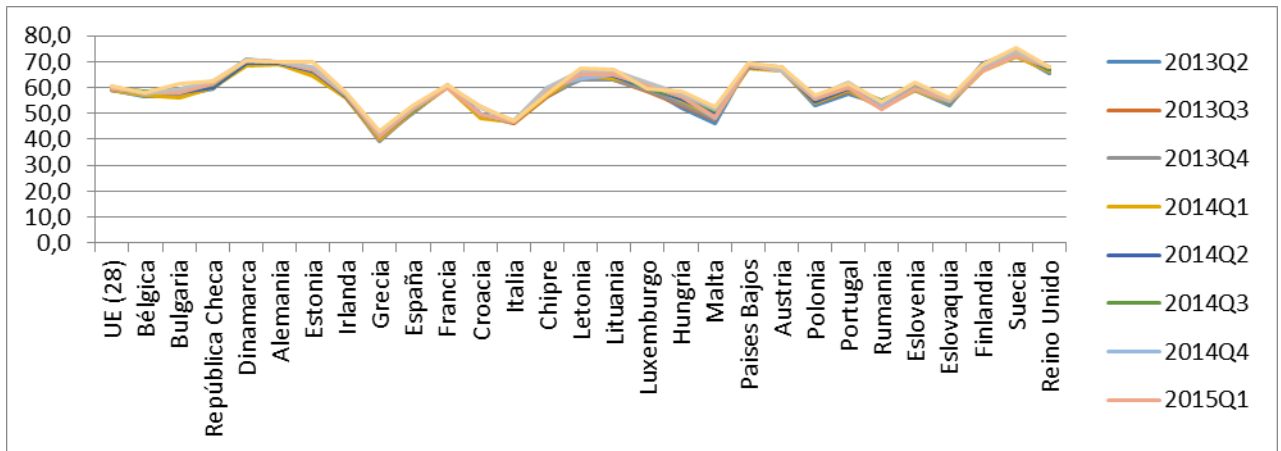
EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

GRÁFICO 4: TASA DE EMPLEO DE LOS HOMBRES (15-64 AÑOS)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

GRÁFICO 5: TASA DE EMPLEO DE LAS MUJERES (15-64 AÑOS)



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de eurostat

5.5 EMPLEO Y DESEMPLEO PARA 2016

Según el informe conjunto sobre el empleo de la Comisión y del Consejo para 2016:

Se observa una mejoría lenta del empleo aunque persisten signos de discrepancia entre los Estados miembros y dentro de estos. Crece de nuevo la tasa de empleo. En 2014 la tasa de desempleo anual de la EU-28 era superior al 10% pero en el transcurso de 2015 disminuyó. También disminuyeron el desempleo juvenil y el desempleo de

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

larga duración. La renta de los hogares en la UE se incrementó ligeramente en 2014 y principios de 2015 gracias a una actividad económica más fuerte y porque mejoró la situación del mercado de trabajo. El número y el porcentaje de personas en riesgo de pobreza o exclusión social se equilibraron globalmente en 2013 y 2014.

Las reformas que se destinan a apoyar un mercado de trabajo que funcione a la perfección y que sea activo e inclusivo, deben ser constantes. Hay que esforzarse por estimular el crecimiento y la instauración de un entorno positivo para crear empleos de calidad. Se ha comenzado a reformar los regímenes fiscales para reducir así las medidas disuasorias del empleo y al mismo tiempo reducir la fiscalidad sobre el trabajo, a fin de apoyar a las empresas a contratar personal. Últimamente la cuña fiscal general sobre el trabajo ha crecido considerablemente en los Estados miembros, sobre todo en los casos de personal con salarios bajos y medios. La tendencia preocupa dado el alto nivel de desempleo que persiste en varios Estados miembros, considerando que el alto nivel de cuña fiscal puede ser un obstáculo tanto para la demanda como para la oferta de empleo.

La evolución actual del salario parece bastante equilibrada en muchos Estados miembros y contribuye al reequilibrio en la zona euro. El salario real fluctúa mayormente según la productividad en los Estados miembros, con excepciones. Aunque se requieren nuevos ajustes se trata de evolucionar positivamente para equilibrar interna y externamente a los países.

La modernización, una mejor adecuación de las capacidades a las necesidades del mercado laboral y la constante inversión en educación y formación, incluyendo las capacidades digitales, son esenciales para el futuro del empleo, el crecimiento económico y la competitividad en la UE.

Se ha reducido el porcentaje de jóvenes que no estudian ni trabajan ni siguen ninguna formación. Para que estos logros sean sostenidos es necesario continuar su aplicación contando también con el soporte de fuentes de financiación nacionales y perseverar en la reforma estructural. La tasa de desempleo juvenil disminuye progresivamente pero no en todos los países y las diferencias continúan siendo considerables.

Es prioritario reincorporar gente desempleada por mucho tiempo. El desempleo de larga duración simboliza actualmente el 50% del desempleo total. Mientras permanezca desempleado se incrementa la probabilidad de estar en situación de desempleo a inactivo.

El cambio de la situación de desempleado de larga duración al empleo debe ser apoyado por muchos Estados miembros por medio de medidas activas del mercado de trabajo. Es preciso actuar inmediatamente en la oferta y demanda, antes de pasar a la desmotivación e inactividad de los desempleados de larga duración.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

La mejora actual del diálogo social está básicamente asociada a la renovación de la negociación colectiva y también a la representación de los trabajadores. Se garantiza el incremento de la productividad y del empleo, así como el porcentaje razonable de los salarios para los trabajadores. Se precisa acrecentar la colaboración de los interlocutores sociales en cuanto a formular y aplicar políticas.

Pese a la cada vez mejor cualificación de las mujeres y de su superación a los hombres en términos de logros educativos, siguen estando infrarrepresentadas en el mercado de trabajo. Se debe redoblar el esfuerzo en pro de una integración global del enfoque de la conciliación de la vida familiar y laboral al elaborar políticas, incorporando instalaciones para el cuidado de niños y pactos en materia de vacaciones y de amoldamiento del horario de trabajo, así como sistemas fiscales y de servicios que no desincentiven a los segundos perceptores de renta para trabajar o para trabajar más.

Los Estados miembros continúan con la modernización de sistemas de seguridad social para favorecer la intervención en el mercado de trabajo, evitar los riesgos y permitir la protección contra estos a lo largo de la vida. El sistema de protección social ha de ser más eficaz contra el rechazo social y la pobreza y convertirse en mecanismo de gran alcance al servicio del crecimiento individual, del cambio hacia el mercado laboral y a lo largo de la vida, y de la cohesión social. Invertir en una población en edad de trabajar es fundamental para asegurar resultados inclusivos en cuanto al empleo, así como unas finanzas públicas sostenibles.

5.6 EL MERCADO DE TRABAJO Y LAS TENDENCIAS Y RETOS SOCIALES EN LA UNIÓN EUROPEA

La crisis afecta a cada estado miembro de forma diferente y se recuperan de forma desigual. Seis Estados miembros (Grecia, Croacia, Chipre, Portugal, España e Italia) confrontan varios retos sociales y en materia de empleo sustanciales. La situación de Francia y Finlandia indica el progreso problemático de las tasas de desempleo y de desempleo juvenil, seguida de una reducción de la renta disponible en Finlandia. Se descubren indicadores que ponen de manifiesto fenómenos que se relacionan con la exclusión social en cinco países (Rumanía, Bulgaria, Lituania, Letonia y Estonia). En cuanto a Malta y Luxemburgo simbolizan una mezcla de una realidad problemática en un indicador, con buenos resultados, pero en vías de deterioro en otro.

Grecia afronta una situación crítica en todos los indicadores, Croacia evoluciona pero se advierten problemas en cuanto al desempleo, ninis e indicadores de pobreza. En Chipre, tanto las tasas de desempleo general y juvenil como el indicador de riesgo de pobreza, muestran tendencias preocupantes, el porcentaje de ninis es otro punto débil aunque se notan mejoras. En Italia hay preocupación en los indicadores que hacen

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

referencia al estado de los jóvenes en el mercado laboral, indicadores sociales y en cómo evoluciona problemáticamente la tasa de desempleo general. En Portugal aunque ha habido mejoras en cuanto a la tasa de desempleo general y el desempleo juvenil, siguen siendo preocupantes. Estos cambios positivos todavía no se han trasladado al ámbito social y los indicadores de riesgo de pobreza y de desigualdad siguen presentando niveles elevados. En España se notan mejorías en cuanto al desempleo y el porcentaje de ninis pero el desempleo juvenil, la pobreza y las desigualdades siguen presentando otros tantos retos. En Francia, el desempleo general y juvenil es mayor a la media de la UE y sigue creciendo.

En general la situación del mercado de trabajo en varios países o es inalterable o está mejorando, lo que más preocupa son los indicadores sociales. El porcentaje de ninis y las desigualdades sociales se encuentran en situación crítica en Rumanía. Bulgaria ha experimentado el segundo mayor crecimiento de las desigualdades, se nota mejoría en la situación de los ninis aunque siguen habiendo dificultades. En Letonia, Lituania y Estonia los dos indicadores sociales siguen considerándose problemáticos.

La evolución en los Estados miembros muestra desigualdades, con deterioros en algunos indicadores desde niveles buenos u otros que ya eran cuestionables. En Luxemburgo, se ha incrementado el porcentaje de ninis (desde niveles buenos) y el indicador de desigualdad señala a cuestiones a las que es conveniente estar alerta. Malta experimenta considerables aumentos de ninis. Austria presenta una muy buena situación en todos los indicadores aunque puede contemplarse un deterioro leve en cuanto a la tasa total de desempleo y al porcentaje de ninis.

TENDENCIAS Y RETOS DEL MERCADO DE TRABAJO

La UE comenzó a recuperarse económicamente a lo largo de 2013 y gran parte de los indicadores del mercado de trabajo empezaron a mejorar poco después. Sin embargo, las dificultades de la crisis y la tardanza de la recuperación, no han posibilitado llegar todavía a los niveles del PIB real previos a la crisis. La tasa de empleo está volviendo a crecer. En 2014 la tasa de empleo creció en 0,8 puntos porcentuales comparándolo con el año anterior, hasta el 69,2% en la EU-28. Igualmente, la tasa de actividad aumentó en 0,3 puntos porcentuales llegando al 72,3% en la EU-28. El persistente incremento del desempleo que comenzó en 2008 experimentó una inflexión en el año 2013; la tasa de desempleo (15-74 años) decreció desde 10,8% a un 10,2% en la EU-28 entre 2013 y 2014. La propensión a la baja se ratificó en el primer semestre de 2015, cuando se redujo la tasa de desempleo en 0,7 puntos porcentuales en la EU-28, comparándolo con el mismo período de 2014.

El progreso del empleo y del desempleo se determina por los flujos en la búsqueda de empleo y las tasas de pérdida de empleo. Desde los niveles inferiores observados al

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

inicio del año 2013, se observa una recuperación en las tasas de obtención de empleo, mientras que a la vez, las de pérdida de empleo comenzaron a disminuir desde principios de 2012. La bajada de la tasa de desempleo contemplados en 2013 y en 2014 están vinculados sobre todo a disminuciones en las tasas de pérdida de empleo, mientras que las tasas de adquisición de empleo, aunque van recuperándose, continúan estando por debajo de los niveles anteriores a la crisis y siguen siendo especialmente bajas para los que llevan largos periodos sin trabajo.

El mecanismo de crecimiento del empleo ha variado según los Estados miembros, sectores económicos y tipos de contrato. En 2014, las tasas de empleo (grupo de 20-64 años) creció en todos los Estados miembros comparando con 2013, excepto Finlandia (-0,2 puntos porcentuales), en Austria (-0,4) y en los Países Bajos (-0,5). No obstante, todavía existen desigualdades en los niveles, y las tasas de 2014 oscilan entre el 53% en Grecia y sutilmente por debajo del 60% en Croacia, Italia y España, y más del 75% en los Países Bajos (75,5%), Dinamarca (75,9%), Reino Unido (76,2%), Alemania (77,7%) y Suecia (80,0%). En cuanto a la evolución por sectores, el incremento de las tasas de empleo se ha extendido a la mayor parte de los sectores, incluso los que más han sido castigados por la crisis, como la agricultura, la construcción y la industria. Observando los modelos de contratos en consonancia con las expectativas, ha habido inestabilidad en el empleo en los últimos años, hablando de contratos temporales, y no tanto en el de los contratos indefinidos o en el empleo por cuenta propia, que permanecen básicamente estables desde 2011. A partir de 2013, el incremento del empleo total ha sido especialmente por el crecimiento de los contratos temporales.

El empleo de contratos temporales cambia considerablemente entre los Estados miembros, en 2014 los porcentajes iban desde menos de un 5% en Rumanía y los países bálticos, hasta más del 20% en los Países Bajos, Portugal, España y Polonia. Las tasas de cambio de contratos temporales a indefinidos también permutan entre países y al parecer las tasas de transformación son más elevadas (más bajas) en los países en los que el porcentaje de contratos temporales es más bajo (más alto). Tanto la proporción de contratos temporales como los cambios de contratos temporales a indefinidos son la muestra del grado de elasticidad de los mercados de trabajo. Posiblemente reflejen la desigualdad entre los diferentes países en las leyes que protegen el empleo y de la medida en que los mercados de trabajo de la nación se caracterizan por los efectos de la división entre trabajadores ocupados y desempleados. Eso preocupa sobre todo a los países que usan contratos temporales a gran escala, en los que los contratos temporales con frecuencia no incrementan la probabilidad de disponer de un trabajo fijo a jornada completa.

Los contratos de trabajos atípicos abundan entre las mujeres, los jóvenes y los que realizan trabajos manuales no rutinarios. Dan la sensación de estar relacionados a una

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

sanción salarial y consolidarse en personas con salarios reducidos. También se observa la precariedad laboral en la extensión del trabajo a tiempo parcial involuntario, que ha crecido desde el 16,7% al 19,6% del empleo total, la prolongación y la variación de formas de trabajo eventual.

GRÁFICO 6: HORAS TRABAJADAS POR SEMANA DE TRABAJO A TIEMPO PARCIAL (MEDIA ANUAL)

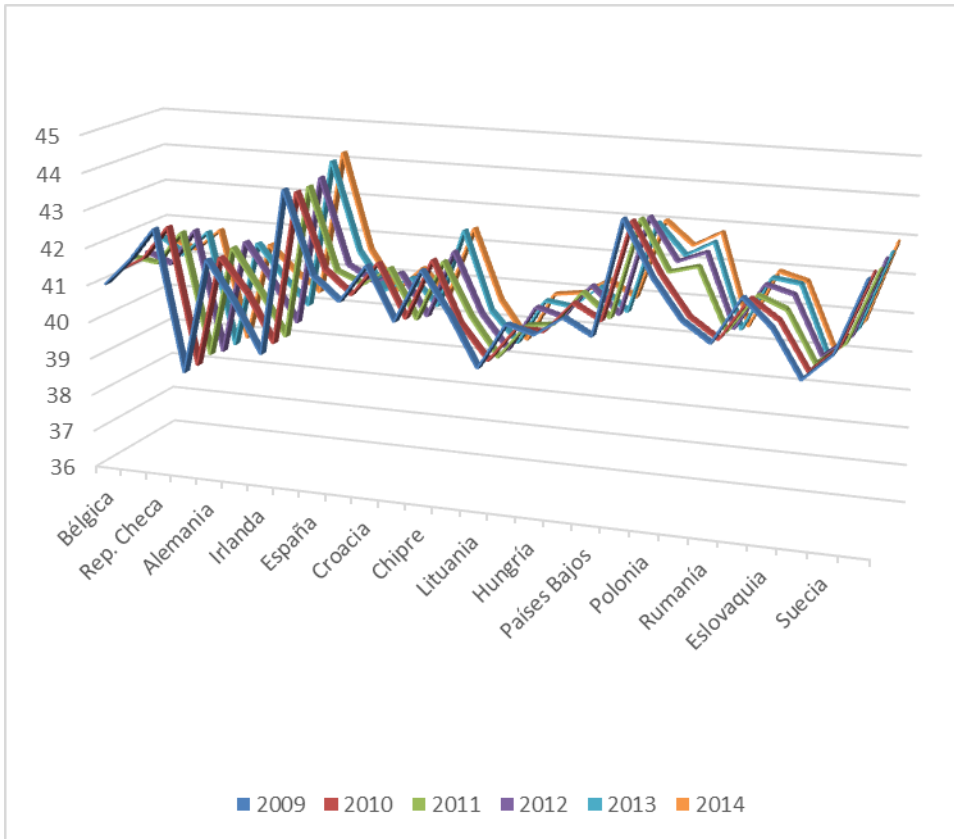


Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

La media de horas trabajadas se refiere al tiempo de trabajo junto con las horas extras remuneradas o no. No se incluye el tiempo de desplazamiento ni los descansos para comer.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

GRÁFICO 7: HORAS TRABAJADAS POR SEMANA DE TRABAJO A TIEMPO COMPLETO



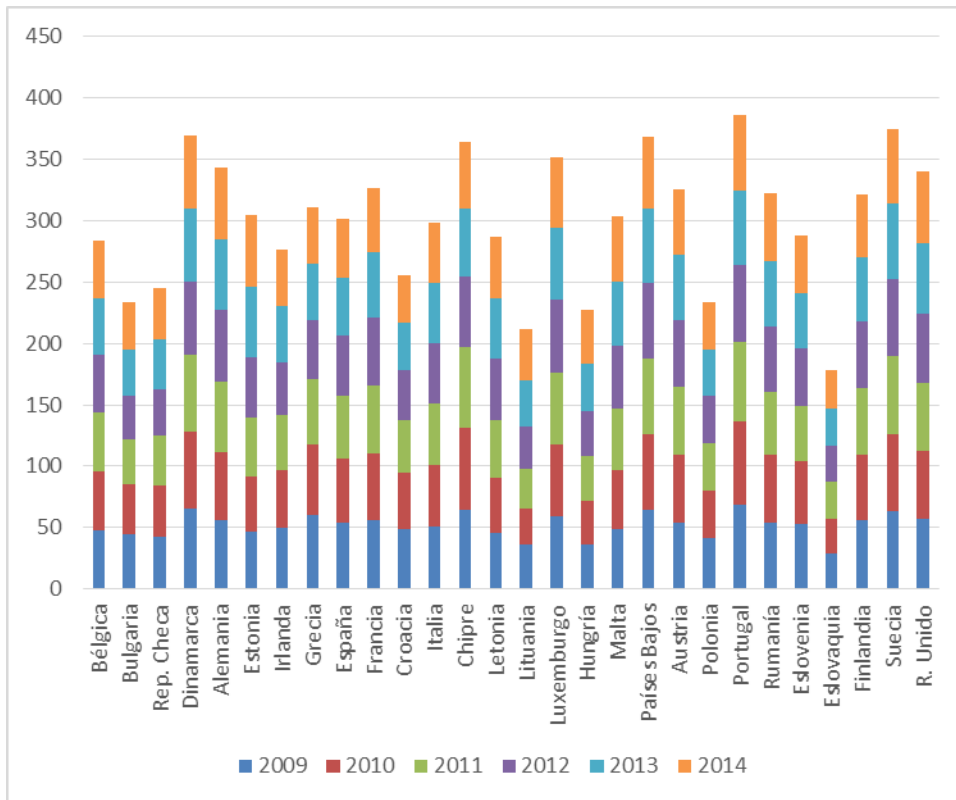
Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

Las tasas de actividad cambian dependiendo de la población y de los Estados miembros. Se balancean de manera más invariable que las tasas de empleo y nos indicarían únicamente efectos de desánimo mesurado. Están en coherencia con preferencias a más largo plazo y crecen constantemente en mujeres y trabajadores de más edad; sin embargo las tasas de actividad (como se indica en el gráfico 8) son inferiores en personas poco cualificadas y de hombres de entre 15 y 24 años.

De todos los trabajadores en el segundo trimestre del año 2015, el 65,22% disponían de un contrato indefinido a tiempo completo (diez puntos de indefinido a tiempo parcial). Los asalariados con un contrato temporal a tiempo parcial fueron un 7,35%. El 91% de los contratos no forman parte del subempleo.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

GRÁFICO 8: TASA DE EMPLEO POR NIVEL DE LOGRO EDUCATIVO



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos de Eurostat

A pesar de la desfavorable situación de la gente que lleva mucho tiempo sin trabajo, el pago normal en políticas activas ha disminuido en gran parte de Estados miembros por limitaciones en los presupuestos públicos.

Se ha notado una reducción del gasto total en 8 Estados miembros desde 2007 a 2012, no obstante el gasto individual por los que estaban dispuestos a trabajar descendió en 13 países. En cuanto a la solidificación del gasto en políticas activas sigue estando por resolver en muchos Estados miembros

El desempleo y el desempleo juvenil se están reduciendo pero no en todos los Estados miembros y las desigualdades entre los países continúan siendo notables. En el primer semestre de 2015 las tasas de desempleo se balanceaban entre el 5% en Alemania y más del 20% en España y Grecia. También son altas en Croacia y Chipre. Se nota propensión al deterioro en países relativamente mejor en cuanto al desempleo, con aumentos notablemente superiores a la media: Bélgica, Francia, Finlandia y Austria. De los citados, destaca Finlandia mostrando la mayor subida en la UE-28, con 0,8 puntos porcentuales. Sin embargo, disminuye el desempleo en Italia, comparándolo con la media aminora lentamente.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Aunque globalmente hay mejoras en el mercado de trabajo, el desempleo de larga duración sigue siendo elevado en varios Estados miembros. Por la crisis, el desempleo de larga duración creció en casi todos los Estados miembros entre 2008 y 2014.

El desempleo de larga duración afecta a hombres, jóvenes y trabajadores menos cualificados, particularmente perjudica a los que trabajan en grupos y actividades en decadencia. La situación de la economía es un factor a tener muy en cuenta a la hora de decidir la variación en los niveles y los movimientos hacia y desde el desempleo de larga duración. También existen consecuencias concretas según el país que se relacionan básicamente con desigualdades institucionales

Según Calvo (2000) es necesario aplicar normas laborales uniformes que supongan la seguridad física de los trabajadores y una legislación sanitaria adecuada.

Si la inflación se mantiene a nivel reducido las orientaciones salariales serán también moderadas, dicha moderación no se verá afectada por la apreciación del tipo de cambio de la moneda en relación a los demás países. Como resultado tendríamos un aumento de las importaciones ya que con el mercado interior y la moneda única, la elasticidad de la oferta sería mayor afectando al empleo.

La desigualdad salarial en la eurozona llevaría a demandas salariales que intenten conseguir la equiparación o imitación salarial en la zona. La predicción económica de la Comisión se caracteriza por un aumento lento y una tasa de desempleo alta, aunque relativamente estable.

Para Calvo (2000):

- Los interlocutores sociales continúan siendo responsables de fijar las retribuciones en la Unión Económica y Monetaria (UEM), sin embargo, los que en mayor medida se encargan de fijar los sueldos son los gobiernos nacionales, los que proveen el trabajo, los que generan el marco macroeconómico y las reglas que rigen el mercado de trabajo.
- Dependiendo de que en la eurozona permanezca disminuida la inflación la propensión salarial se moderará también sin ser afectada por la apreciación del tipo de cambio de la moneda respecto al resto de países.
- La subida de los sueldos sobre el rendimiento influirá perjudicialmente a la competitividad y al beneficio de las inversiones, disminuyendo la exportación, la inversión y produciendo desempleo.
- La disparidad salarial en la eurozona pueden conducir a reclamaciones salariales que intenten conseguir una equiparación salarial o imitación salarial en la zona.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

5.7 EL DESARROLLO A TRAVÉS DEL EMPLEO

Según el informe ejecutivo del informe sobre el trabajo en 2014, los países en desarrollo casi llegan a igualarse a las economías avanzadas.

El conjunto de fases sucesivas para la convergencia económica entre los países menos desarrollados y los más desarrollados ha ganado más fuerza. Entre 1980 y 2011 la renta por residentes en países en desarrollo creció una media del 3,3% al año, cifra más alta a la subida media del 1,8% producida en las economías avanzadas. Este proceso de convergencia se aceleró desde principios del año 2000 y particularmente al empezar la crisis mundial de 2007 y 2008.

No obstante, se perciben desacuerdos a tener en cuenta entre los países, como ejemplo se cita el debate¹ sobre el conjunto de economías que aparecen y crecen rápidamente, señalando que últimamente se registra crecimiento económico importante en varios países de ingresos medios y bajos y de los países menos avanzados.

El empleo de medios costosos para conseguir mejora en la calidad de los trabajos puede explicar los distintos crecimientos observados². Los países que invierten más en empleos de calidad muestran progreso en cuanto al nivel de vida. En el caso de los países que reducen el número de trabajadores pobres, creció la renta por habitante en un 3,5 % entre 2007 y 2012. En el supuesto de los que la disminución de los trabajadores pobres fue inferior la cifra fue únicamente del 2,4%.

Igualmente los países que ganaron en la reducción del efecto del empleo vulnerable anotaron un destacado crecimiento económico después del año 2007. La falta de buenos empleos es la causa que determina que la gente emigre, particularmente jóvenes que se han formado en países desarrollados. La desemejanza entre los sueldos de los países que los reciben y de los que emiten pueden ser de 10 a 1. En 2013 más de 230 millones de personas fijaron su residencia en un país distinto al de su nacimiento.

Los países con menos niveles de renta crecen generalmente con más rapidez que los de renta elevada, mediante circunstancias oportunas de absorción de ahorro y tecnología que los de reducida renta ofrecen en un campo económico cada vez más abierto.

¹Capítulo 2 del informe sobre el trabajo en el mundo 2014

²Capítulo 3 del informe sobre el trabajo en el mundo 2014

CAPÍTULO 6: CAMBIOS SOCIALES Y EN CUANTO AL EMPLEO, LAS ACCIONES DE LOS
ESTADOS MIEMBROS

6.1 IMPORTANCIA DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

6.2 PROMOVER LA DEMANDA DE LA MANO DE OBRA

6.3 MEJORA DE LA COMPETENCIA, CAPACIDAD Y LA OFERTA DE TRABAJO

6.4 MEJORA DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

6.5 GARANTÍA DE EQUIDAD, LUCHAR CONTRA LA POBREZA E IMPULSAR LA
IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

6.1 IMPORTANCIA DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

Según Ortega y De la Sierra (2011) el ámbito de contratación pública dispone de gran relevancia económica y social en la sociedad actual. Los contratos de las AAPP constituyen más del 17% del PIB comunitario (el peso de los contratos públicos por Estados miembros varía desde el 8.9% del PIB en Grecia al 14,9% de España, 17,48% de Francia o al 25,5% que representa en Holanda) y su rol es esencial en ámbitos fundamentales de la economía como la construcción y obras públicas, la energía, los transportes, las telecomunicaciones y la industria. Los citados contratos cubren toda la gama de labores económicas ya que hacen referencia tanto a las obras como a los suministros o a los servicios.

6.2 PROMOVER LA DEMANDA DE MANO DE OBRA

El subsidio de empleo continúa siendo un mecanismo usado para ayudar al empleo y crear puestos de trabajo, algunos países han aumentado o perfeccionado los programas que existen (Lituania, Suecia, Irlanda), otros han incorporado sistemas nuevos (Chipre, Francia, Rumanía e Italia), en España, Chipre, Portugal y Eslovaquia incentivan por crear nuevas empresas incluyendo estimular a los emprendedores.

Los Estados miembros ponen de relieve la relación entre el saldo que las Administraciones Públicas han presupuestado y hacia dónde se dirige la fiscalidad del trabajo. Los países con constante déficit presupuestario con frecuencia optan por mecanismos que elevan la fiscalidad sobre el trabajo. Progresar hacia la disminución de la alta cuña fiscal sobre el trabajo continúa siendo un reto, pero muchos países han dado por bueno varias disposiciones al respecto.

Francia, Grecia, Letonia, Bélgica, Italia, Rumanía y Suecia han incorporado y han hecho más intensas algunas reducciones estructurales de las cotizaciones a la seguridad social (CSS) a fin de dar apoyo a la demanda de mano de obra. En Croacia, Eslovenia, Portugal, Eslovaquia, Bélgica y Reino Unido se hicieron reducciones para grupos sensibles a ser dañados. España introdujo en 2015 un tipo reducido para contratar por tiempo indefinido. Finlandia disminuyó las cotizaciones a la seguridad social de los trabajadores para compensar las reducidas subidas de los sueldos. En Italia se han puesto diferentes mecanismos para reducir la cuña fiscal sobre el trabajo gracias a la Ley de Estabilidad de 2015. En Francia el “Pacto de responsabilidad y solidaridad” aumentó en 2014 otras reducciones en las CSS para empleados con sueldos reducidos y medios a los créditos fiscales generales que ya existían para el trabajo y ser competitivos. Se ha introducido en Grecia nueva escala impositiva, se ha suprimido los mínimos exentos de impuestos y se han sustituido por créditos fiscales específicos.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Después de intervenir significativamente en años atrás, la práctica general para fijar los sueldos demuestra que los sueldos reales evolucionan según la productividad, mientras que ciertos países adoptan medidas para tratar la cuestión del salario mínimo.

6.3 MEJORA DE LA COMPETENCIA, CAPACIDAD Y LA OFERTA DE TRABAJO

En ciertos Estados miembros las reducciones del impuesto sobre la renta de personas físicas (IRPF) favorecen la participación en el mercado laboral. En España y Letonia se han aprobado reducciones del IRPF, particularmente para afrontar la mala situación financiera y a los desincentivos al trabajo de empleados con sueldos reducidos. Otros elevaron el umbral de ingresos reducidos o los créditos fiscales (Suecia, Letonia, Lituania, Países Bajos y Alemania). En 2015 Austria cambió significativamente el IRPF, incorporando, particularmente, una reducción del tipo mínimo del IRPF.

Los países que ofrecen buenos trabajos y que protegen a la sociedad invirtiendo en RRHH de eficacia resisten mejor la crisis económica³. Es necesario que se invierta en la formación y el mantenimiento de las capacidades apropiadas de los trabajadores para el apoyo de la productividad de igual forma conseguir que se restablezca la convergencia entre los Estados miembros⁴. El choque negativo en el empleo y lo que se ingresó resultó ser inferior en países con mercados de trabajo más abiertos y con menos segmentación e invirtiendo más en aprender constantemente. En estos países los subsidios cubren a la mayoría de los desempleados, se vinculan a planes de activación y se sensibilizan con el ciclo económico.

Las reformas de las pensiones se centran en volver a equilibrar el periodo de vida laboral y el de la jubilación, sobre todo mediante la subida de la edad de jubilación, unas condiciones de elección que se ajustan enteramente a la norma sin excepción y la disminución de la posibilidad de jubilarse anticipadamente. El año pasado Bélgica, Bulgaria, los Países Bajos, Portugal y el Reino Unido planearon aumentar la edad de jubilación. 25 de los 28 Miembros han incorporado normativas sobre ese particular inmediatamente o para el futuro. De ellos Chipre, Dinamarca, Grecia, Italia, los Países Bajos, Portugal y Eslovaquia han unido la edad de jubilación al aumento futuro de la esperanza de vida mientras que Bélgica, Finlandia Eslovenia estudian la posibilidad de hacer lo mismo.

Muchos Estados miembros intentan hacer algo para disminuir la salida del mercado de trabajo por medio de la jubilación anticipada. Diferentes Estados miembros introducen

³Estudio de la evolución del empleo y de la situación social en Europa 2014

⁴ Comunicado de prensa de la Comisión Europea del 15/01/2015

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

métodos más exigentes y procedimientos para regular el acceso a la prestación por discapacidad, para garantizar que sean para quienes verdaderamente la necesite y no lo utilizan para sustituir el régimen de jubilación anticipada.

En 2014-2015 ciertos Estados emprendieron reformas para hacer mejor las políticas de conciliación de cara a elevar la participación en el mercado laboral.

Austria anunció invertir 800 millones de euros antes del 2018/2019 para incrementar la cantidad de plazas disponibles en colegios de jornada completa y ofrecer servicios de mucha más calidad. El Reino Unido introdujo un permiso parental compartido de 52 semanas de vacaciones remuneradas y de salario porque nazca o adopten un niño.

Incrementar el que las mujeres participen más en el mercado laboral contribuye a combatir el mayor riesgo de pobreza y exclusión social y ayuda a evitar que sean pobres en la vejez por menos derechos de pensión.

Impulsar la incorporación de más mujeres al mundo laboral contribuye a que haya más población activa al elevar la oferta de mano de obra, reduciría la presión sobre las finanzas públicas y los sistemas de protección social, a utilizar mejor la capacidad y competencia de la mujer y a incrementar el potencial competitivo y de crecimiento.

Los Estados miembros mantienen sus esfuerzos apoyando el empleo de los jóvenes y analizando los altos niveles de ninis. Básicamente se centran en mejorar que tanto la educación como la formación sean de calidad para favorecer el paso desde el centro de estudio al trabajo. Muchos Estados miembros han doblado sus esfuerzos apoyando la activación temprana de los ninis y la comunicación orientada a la juventud más alejada del mercado laboral. Otra cuestión prioritaria es la eliminación de trabas entre los agentes clave del paso del centro de educación al trabajo. Se dedican esfuerzos para apoyar la generación de empleo y a aumentar más opciones para jóvenes en el mercado laboral.

La rehabilitación profesional es fundamental para la participación laboral de personas con capacidades reducidas. En varios Estados miembros hay mucho riesgo de arraigar el desempleo de larga duración que puede ser traducido en desempleo estructural.

6.4 MEJORA DEL FUNCIONAMIENTO DEL MERCADO DE TRABAJO

El tratado de Amsterdam (1997) otorga la confianza a las instituciones europeas dándole un rol de importancia en la política de empleo sin cambiar el principio de soberanía de la nación en este aspecto⁵

⁵ Revista del ministerio de trabajo y asuntos sociales: Mercado de Trabajo en la UE. Fundamentos

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Se han modernizado las leyes que protegen el empleo, sobre todo en países con notables desequilibrios y segmentación del mercado laboral. No obstante las reformas están orientadas a veces, a llenar el hueco entre los que se encuentran dentro del mercado y los que se sitúan al exterior del mismo. Italia ha adoptado una ley (Ley del empleo) que supone que se simplifiquen los contratos y procedimientos del Derecho laboral y la disminución de la posibilidad de que pueda ser reincorporado después de un despido que no proceda. La Ley sobre el trabajo y la seguridad la aprobaron en los Países Bajos e incorpora lo máximo en cuanto a indemnización por ser despedido o por daños y perjuicios por un despido que no proceda, de la misma forma los trabajadores temporales están mucho más protegidos. En Croacia se ha aprobado la reforma del Código del trabajo, lo que implica reducción de gastos, simplificación de modos de actuar en cuanto al despido individual o colectivo, mejor acceso a las agencias de trabajo temporal y flexibilidad en cuanto a organizar el tiempo de trabajo. Despido más simple también en Letonia. Modificación del Código de trabajo también en Bulgaria a fin de que la jornada laboral sea mucho más flexible y que la firma de contratos de trabajos diarios en cuanto al trabajo temporero agrícola de corta duración, se ajuste a una norma.

Algunos países hicieron fácil acceder a contratos de duración determinada (República Checa) o aumentaron lo que dura y facilidades para renovar (Croacia, Italia, Letonia, Portugal) otros reforzaron las normas en cuanto a dichos contratos. Reino Unido creó una tasa para que el número de casos presentados en las magistraturas de trabajo sea reducido.

En varios Estados miembros se observa la mejora continua de la eficacia de servicios públicos de empleo. Se está reformando el diálogo social en cuanto a cómo funciona y si es eficaz. Dichas reformas están unidas a la negociación colectiva y también influyen en cuanto a los representantes de los trabajadores. Alemania, Eslovaquia y Portugal han hecho flexibles los mecanismos para ampliar los convenios colectivos sectoriales respecto a los sueldos, en Croacia se ha suprimido el hecho de que los convenios colectivos expirados sean válidos ilimitadamente; en Portugal también y además este último ha dado la posibilidad de suspender el convenio colectivo si la empresa pasa por cierta dificultad. En Italia se ha firmado un acuerdo entre sectores para aclarar las normas para calcular la representación de los sindicatos y se ha fijado el ritmo de extensión en cuanto a la negociación colectiva descentralizada. Los alemanes han adoptado una ley para garantizar la aplicación del acuerdo del sindicato más representativo, en caso de solapamientos o conflictos. En Reino Unido también hay un proyecto de ley para estos casos.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Se necesita estar atento a la marcha o el desarrollo de la intervención de los interlocutores sociales en la forma de concebir y aplicar las políticas y reformas. En muchos Estados miembros participan los interlocutores sociales a la hora de preparar programas nacionales de reforma. La categoría alta, la cantidad o importancia de esta participación y la medida de influencia de los interlocutores sociales varían significativamente. Pocos Estados miembros incluyen a los interlocutores sociales para aplicar recomendación concreta por país o de las reformas y políticas semejantes.

Invertir en RRHH es fundamental para el apoyo de la productividad y garantiza un crecimiento inclusivo y que a la larga cree trabajo. Cabe destacar que invertir eficazmente en las personas exige además de educarse y formarse en las competencias adecuadas necesita también unos marcos adecuados para socorrer a las personas a fin de sostener, hacer mejor las cosas y emplear esas capacidades a lo largo de su vida. Es necesaria la aplicación de políticas necesarias para no desperdiciar los RRHH por medio de la falta de actividad o utilizar por debajo de sus capacidades⁶. Por otra parte el aumento de trabajadores cualificados se debe acompañar con el aumento de ofertas de puestos de trabajo de calidad, con el fin de lograr una productiva mano de obra. Son necesarias políticas activas que sirvan de apoyo a la formación, asistir mejor a los que buscan trabajo, hablar mejor a la sociedad para emplear las innovaciones.

6.5 GARANTÍA DE EQUIDAD, LUCHAR CONTRA LA POBREZA E IMPULSAR LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Del empleo de medios costosos para moderar o parar la pobreza y elevar que se participe en el mercado de trabajo hay relevantes sometimientos a exámenes para mejorar o corregir los sistemas de prestaciones sociales, apoyar políticas activas del mercado de trabajo y mecanismos que se destinan a los que suponen o pueden suponer peligro a la posibilidad de ser pobres. Ciertos Estados miembros incrementaron la cuantía de la ayuda a la renta (Bélgica, Estonia, Croacia, Suecia y Rumanía), algunos hicieron mejor las ideas que tenían en mente en cuanto a mecanismos por medio de la modulación de las prestaciones (Malta y Letonia) o los servicios vinculados al trabajo (Estonia). Otros Estados introducen y refuerzan mecanismos de activación como parte de sus políticas para hacer frente positivamente a los pobres que todavía pueden trabajar (Austria, Bulgaria, Alemania, Dinamarca y Países Bajos). De la misma manera se introducen varios estímulos para hacer fácil el volver al mercado laboral (Bélgica, Finlandia, Francia, Letonia, Malta y Polonia). En Bélgica, Croacia, Grecia, Irlanda, Rumanía y Suecia se prevén o ya están en marcha la

⁶ Comunicado de prensa de la Comisión Europea sobre el estudio de la evolución del empleo y de la situación social del 15/01/2015

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

renovación de los mecanismos para asistir a la sociedad y a los desempleados.

Bélgica continúa la actualización de la prestación por desempleo para garantizar que las prestaciones estén equilibradas, apoyar eficazmente el que se busque empleo y que puedan formarse. El aumento de inquietudes en cuanto al creciente número de niños pobres hace que varios Estados miembros inviertan más en los niños apoyando la renta familiar, introduciendo suplementos, apoyando la entrada de los padres al mercado laboral, incentivando el trabajo, financiando que se abran guarderías, centros que les acojan tras las horas lectivas, puestos escolares a tiempo completo, etc.

Los cambios en cuanto a pensiones ayudan a la larga, a frenar la subida del gasto en pensiones en varios Estados. Su incisión en la adaptación de la pensión depende de que tanto las mujeres como los hombres tengan carreras extensas finalizadas íntegramente, lo que no se mantiene igual con arreglo a la opinión de grupos profesionales y los sexos. Muchos de los cambios se centran en subir la edad de la pensión y en reducir que se jubilen anticipadamente, aunque no acompañen siempre a las variaciones políticas en cuanto al envejecimiento activo. Ciertos Estados mantienen o reintroducen circunstancias concretas en materia de jubilarse anticipadamente gente con largas profesiones y que realicen funciones que supongan mucho esfuerzo o penalidad. Reducir el que lleguen a alcanzar la situación de jubilados anticipadamente pone al ejecutivo y/o a los interlocutores sociales frente a retos de hallar respuestas distintas a cuestiones de gestión de la edad y salud en relación con la culminación de la carrera profesional en el sitio y mercado de trabajo.

Actualmente, la apertura entre mujeres y hombres en cuanto a las pensiones en la UE sigue siendo de un 40% lo que muestra la desemejanza en el pago entre ellos y el hecho de que medianamente la carrera profesional de las mujeres suele ser mucho más breve y con interrupciones. La reforma general hacia más pensiones contributivas implica que los sistemas de pensiones todavía no están listos para corregir esta falta de equilibrio. Como parte del empleo de medios costosos para conseguir que se alargue la vida laboral de las mujeres, los Estados miembros (menos Rumanía) igualan la edad de jubilación de hombres y mujeres o han llegado a un acuerdo para reformas venideras en este aspecto. Aunque para algunos no habrá terminado completamente hasta 2040.

Los servicios sanitarios ayudan a proteger y volver a establecer la óptima salud de los habitantes de la UE. Contribuyen a que sean prósperos económicamente por medio de la mejor participación en el mercado de trabajo, siendo productivo laboralmente y la disminución del ausentismo laboral. Deduciblemente, los servicios sanitarios tienen un precio: un mayor porcentaje del coste en sanidad en la UE tiene su origen en dinero público por lo tanto deber sostenerse presupuestariamente. Bélgica, la República Checa, Alemania, España, Croacia, Irlanda, Letonia, Polonia y Suecia han tomado

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

medidas para que se formen fácilmente y mejoren los resultados de los profesionales de la salud ofreciendo aumentos salariales y apoyando dicho sector para que sea más atractivo.

Bélgica, la República Checa, Alemania y Finlandia han mejorado el apoyo que prestan a los cuidadores no profesionales por medio de diferentes planes de acción, a buenas circunstancias oportunas para poner de acuerdo el trabajo y la asistencia, y por reconocer jurídicamente a los cuidadores profesionales. Se han adquirido obligaciones relevantes para acceder mejor a una vivienda asequible.

El aumento de movimiento de refugiados ha hecho que se planteen el recibir e integrar a muchas más personas, eso afecta particularmente a ciertos Estados miembros. Se ha decidido sobre los paquetes de integración, así como medidas disuasorias. Los Estados miembros han de dar garantía de que los que piden asilo puedan acceder efectivamente al mercado de trabajo en nueve meses como máximo desde que solicitaron que sean protegidos internacionalmente.

Según el CESE, por no cuantificar a corto y medio plazo las orientaciones se debilita el planteamiento europeo en cuanto al empleo y la pobreza. El paso exclusivo de que fijen los objetivos y metas los Estados miembros ayudará a una inferior participación de los mismos en las políticas de empleo y luchar en contra de la pobreza y exclusión social. Considera que volver a crecer para que mejore el mercado laboral está en función de que aumente la demanda interna y especialmente de que se realicen inversiones públicas importantes. Está convencido de que cuestiones sociales de la contratación pública pueden realizar un rol fundamental para que mejore la calidad del mercado de trabajo. Cualquier contrato público debe tener aspectos que impidan el uso de contratos precarios.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

CONCLUSIONES

La estabilidad es muy importante, sin ella tanto las instituciones como los mercados no actuarían de forma eficaz y la toma de decisiones a la larga sería complicada. Varias reformas han cambiado la indexación de los servicios de pensión, dirigiéndola hacia mecanismos que aumentan el valor de forma poco generosa. La incidencia en cuanto a su adaptación va a depender de cómo evolucionan los precios y los sueldos. La UE se esfuerza muchísimo presupuestariamente para conseguir mayor cohesión y convergencia entre las economías y las sociedades que integran el proyecto europeo.

Muchos Estados miembros han cambiado a un tipo de inversión social que impulsa el potencial de las personas y ayuda a participar mejor en el mercado de trabajo. Las mejoras que hacen que más mujeres y trabajadores de edad avanzada dispongan de un puesto de trabajo han ayudado a sostener las tasas de actividad en Europa.

El desarrollo sostenible se puede conseguir avanzando en cuestiones de empleo y en programas de trabajos de calidad

Dado el papel decisivo de la UE internacionalmente y su solidez monetaria podemos afirmar que dispone de un gran mercado que garantiza la competencia, innovación, fortaleza externa y mucho más crecimiento económico, lo que le convierte en el ámbito económico más grande en cuanto a la producción. Las ayudas comunitarias disponen de una resistente dimensión y por su carácter estructural constituyen un poderoso medio para la convergencia real.

A pesar de esforzarse muchísimo y de las distintas medidas que han adoptado, la larga y persistente crisis económica de la UE impacta negativamente en los niveles de empleo, en especial en el desempleo de larga duración, que da lugar a un lento y no fácil periodo de cambio de los jóvenes de la escuela al trabajo y repercute de manera negativa en los niveles de pobreza en varios Estados miembros y en vez de alzarse la convergencia que todos desean en la economía han crecido las diferencias entre los países y regiones de los Estados miembros. El CESE considera que no se debe aceptar esta situación y da recomendaciones para establecer objetivos y adoptar medidas para que se invierta esta situación.

La función de los Estados miembros para el aumento de la inversión pública a fin de crear empleo es de máxima importancia y la dimensión del empleo en la contratación pública se debe valorar como criterio importante para la selección de propuestas.

Según el CESE, las actuales orientaciones para el empleo deben rebasar las carencias o imperfecciones y estimular movilizaciones de los medios económicos y sociales alrededor de mejores y realistas políticas que hagan que crezcan y sean más competitivos además de conducir a la creación de empleo, con el fin de que se aplique

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

la Estrategia Europa 2020 y se mejore la condición de vida del ciudadano europeo.

Como indica el Dictamen del CESE sobre la propuesta de Decisión del Consejo relativa a las orientaciones para las políticas de empleo de los Estados miembros:

El CESE se preocupa por la persistente política austera de la UE que va a impedir que se consigan los objetivos de empleo y de reducción de la pobreza. El comité se sorprende de que la Comisión ignore el informe conjunto y la orientación para el empleo, el peligro de que una baja inflación se convierta en deflación. A muchos grupos les afecta esta situación: jóvenes, trabajadores con poca cualificación, los que llevan mucho tiempo sin trabajo, mujeres, discapacitados, etc. El CESE piensa que las orientaciones para el empleo no muestran con suficiencia la necesidad de que la pelea contra el desempleo y la pobreza sean convertidos en objetivos centrales de la política de la UE y los Estados miembros. Estima que la UE no ha creado y ofrecido oportunidad de empleo para enfrentar los retos con soluciones acertadas y urgentes:

- Las altas tasas de desempleo que persisten en varios Estados miembros.
- El alto índice de jóvenes desempleados que no se debe aceptar.
- La escandalosa tasa de desempleo de larga duración.
- El mercado laboral sigue segmentándose de manera creciente.
- La precaria calidad de los nuevos puestos de trabajo.
- El alto peligro de ser excluido socialmente que puede dar lugar a que se pierda el contacto con el mercado de trabajo y que aumente la pobreza.
- El hecho de que hayan cada vez más casos de bajos sueldos y de “pobreza de los ocupados laboralmente”.
- La desigualdad entre Estados miembros y la poca movilidad de los que trabajan en la UE.
- La constante desigualdad en cuanto al género y el elevado peligro afrontado por las mujeres.
- Al no adecuarse la cualificación y el reducido índice de paso de la escuela al trabajo hace que escasamente se corresponda la oferta y la demanda de trabajo.
- Los interlocutores sociales y los ciudadanos no participan lo suficiente en las políticas del mercado de trabajo.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

Las orientaciones deben establecer objetivos para el empleo que se puedan cuantificar para los más desfavorecidos.

Es necesario que se garantice un trabajo de calidad en cuanto a sueldos justos/pagos adecuados, estabilidad en las relaciones de empleo y representación de los trabajadores. Es preciso que se promuevan mecanismos que aproximen la edad efectiva de jubilación a la edad legal de jubilación.

La colaboración del sector público al crecimiento en Europa se hace por medio de políticas de los Estados miembros y de la Unión en tres campos importantes: invertir en infraestructuras, en educación y de I+D+I y en estabilidad macroeconómica y de regulación que se orientan a fomentar la inversión y la competencia.

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

BIBLIOGRAFÍA

Libros:

- Ortega, L. y De la Sierra, S. (2011). Estudios de la Unión Europea. ISBN 9788469387689.
- López Castillo, A. (2011). Instituciones y Derechos de la Unión Europea.
- Muñoz de Bustillo R. y Bonete R. (2002) Introducción a la Unión Europea. Un análisis desde la economía. Madrid. Editorial Alianza. ISBN 84-206-8679-4.
- Calvo A. (2000). La Unión Europea. Mecanismos financieros y moneda única. Madrid. ISBN 84-368-1517-3. Editorial Pirámide.
- Fernández D. (2007). Fundamentos Económicos de la Unión Europea. ISBN 978-84-9732-568-4. Madrid. Editorial Thomson.
- Muñoz de Bustillo R. y Bonete R. (1997) Introducción a la Unión Europea. Un análisis desde la economía. ISBN 84-206-8164-4. Madrid. Editorial Alianza.

Publicaciones y otras fuentes:

- Becker G. (2006). El Mercado Laboral en Europa.
- Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales: El Mercado de Trabajo en la Unión Europea. Fundamentos teóricos y Políticas de empleo.
- Comunicado de prensa sobre la evolución del empleo y de la situación social del 15/01/2015
- Estatuto de funcionarios de la UE

Otros trabajos consultados:

- Álvaro Rodríguez: La Carta de Derechos Fundamentales de la UE
- David Álvarez Huerta: Estrategia Europea de Empleo
- Belén Alonso García: El Principio de no discriminación por origen racial o étnico en la UE: Su aplicación al empleo y a la Política Social

Páginas Webs:

- ❖ http://trade.ec.europa.eu/doclib/docs/2015/june/tradoc_153503.PDF
- ❖ http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/2015/jer2015_en.pdf

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

- ❖ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee1en.pdf
- ❖ <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=7736>
- ❖ http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2013/pdf/ee6en.pdf
- ❖ <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=URISERV:em0028&from=ES>
- ❖ http://www.ccoo.cat/ceres/documents/recull_legislatiu/17246.pdf
- ❖ http://www.ccoo.cat/ceres/documents/recull_legislatiu/16984.pdf
- ❖ http://www.empleo.gob.es/es/publica/pub_electronicas/indice/contenidos/El_empleo_y_la_dimension_social_en_la_estrategia_UE-2020.pdf
- ❖ http://europa.eu/rapid/press-release_IP-14-346_es.htm
- ❖ http://europa.eu/about-eu/working-eu-institutions/index_es.htm
- ❖ http://europa.eu/epso/discover/types_employment/index_es.htm
- ❖ <http://www.exteriores.gob.es/RepresentacionesPermanentes/EspanaUE/es/TrabajarenUE/Paginas/TrabajarAdminUE.aspx>
- ❖ <http://www.ombudsman.europa.eu/es/resources/publicserviceprinciples/faces>
- ❖ <http://www.madrid.org/cs/Satellite?blobcol=urldata&blobheader=application%2Fpdf&blobheadername1=Content-disposition&blobheadername2=cadena&blobheadervalue1=filename%3DCarreras+profesionales+en+las+instituciones+de+la+UE+%28folleto%29.pdf&blobheadervalue2=language%3Des%26site%3DMPDE&blobkey=id&blobtable=MungoBlobs&blobwhere=1352807267893&ssbinary=true>
- ❖ http://www.revistasice.com/CachePDF/ICE_831_95-102_42B755926B6D53D793E580B63C3DA79D.pdf
- ❖ <http://cde.uv.es>
- ❖ <http://www.europarl.europa.eu/meps/es/assistants.html>
- ❖ <http://cde.uv.es/documentos/bibliografia/item/11097-principios-de-la->

EL TRABAJO DE LOS FUNCIONARIOS EN LAS INSTITUCIONES DE LA UNIÓN EUROPEA

[función-pública.html](#)

- ❖ <http://cde.uv.es/menumultimedia/aliasrecomendaciones/item/8972-fichas-técnicas-del-parlamento-europeo-edición-2012.html>
- ❖ <http://www.asktheeu.org/es/>
- ❖ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2012:0037:FIN:ES:PDF>
- ❖ <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0181:FIN:ES:PDF>