



EQUAL: RESUMEN DEL PROGRAMA OPERATIVO ESPAÑOL

El nuevo Programa español de la Iniciativa Comunitaria Equal ha sufrido diversas modificaciones con respecto al anterior que afectan a la estructura del documento. En primer lugar, se ha procedido a actualizar los datos de la evolución del mercado de trabajo y se ha incorporado un capítulo con las principales conclusiones del informe de evaluación intermedia. Además, se ha revisado en profundidad el capítulo dedicado a la descripción de la intervención con la finalidad de reordenar los principios fundamentales de la Iniciativa, mejorar su definición e introducir en la descripción de los ejes los nuevos datos de contexto, realizando una referencia más explícita a la igualdad de oportunidades y a los colectivos vulnerables. Finalmente, se ha puesto al día el capítulo dedicado a los criterios y sistema de selección de los proyectos y se ha reforzado el capítulo de observancia de las políticas comunitarias.

Por otra parte, las modificaciones han tenido en cuenta las directrices de la Estrategia Europea para el Empleo y los Planes nacionales de Empleo e Inclusión. Se han revisado también las referencias a algunos textos legales que han sufrido modificaciones y, por último, se refleja el nuevo escenario financiero, derivado de la incorporación de la indexación y de los reajustes del eje 5 y de la Acción 3.

ACTUALIZACIÓN DE LOS DATOS BÁSICOS DEL MERCADO DE TRABAJO

Las características fundamentales del mercado de trabajo español siguen siendo el elevado nivel de desempleo y la reducida tasa de ocupación. Históricamente el crecimiento del empleo no se ha traducido en igual proporción en la reducción del paro, debido sobre todo al crecimiento de la población activa ante las buenas expectativas de empleo.

No obstante, los datos de los principales indicadores del mercado de trabajo durante los últimos tres años reflejan una mejoría apreciable en un contexto de fuerte crecimiento económico. La población activa ha crecido considerablemente gracias al aumento, entre otros factores, de la tasa de actividad femenina.

El elevado crecimiento del empleo durante estos años se explica no sólo por el mayor ritmo de expansión económica sino también por un aumento en la elasticidad de la demanda de trabajo respecto al PIB.



El Programa Operativo analiza la evolución del mercado de trabajo español en el periodo 2000-2003 a partir de los datos proporcionados por la EPA y el INEM sobre actividad, empleo, estructura por sectores y desempleo.

Las población activa española ascendía en el tercer trimestre de 2003 a 18.932.400 personas, lo que supone un crecimiento de 2.209.300 con respecto al año 2000, equivalente a un aumento de la tasa de actividad de un 4,32% para el conjunto del Estado.

En el mismo periodo la población ocupada ascendía a 16.817.800 personas, lo que representa un incremento de 2.604.800 personas con respecto al año 2000. La evolución del empleo ha sido bastante positiva, tanto en las regiones de dentro como fuera de Objetivo 1.

En lo que respecta al desempleo se ha registrado un descenso notable en el número de parados durante el periodo 2000-2003, aunque la tasa de paro registra aun valores importantes. La encuesta de población activa que hemos utilizado registra una tasa de paro del 11,17% para el conjunto del Estado, lo que ha supuesto en relación con 2000 (15,01%) una disminución de 3,84 puntos porcentuales.

En el apartado que el Programa Operativo dedica a las perspectivas de futuro destaca el patrón de funcionamiento inverso del mercado de trabajo español respecto al europeo: por un lado, un rápido crecimiento del empleo y, por otro, un estancamiento en la productividad del trabajo. No obstante, España continuará aumentando su nivel de empleo si se mantiene una razonable estabilidad del marco europeo e internacional.

Por otra parte, es preciso reconocer que las tendencias del mercado de trabajo están también relacionadas con los efectos de los cambios tecnológicos y organizativos, a veces difícilmente previsibles. De ahí la importancia de apoyar intervenciones destinadas a preparar a la población laboral de las empresas españolas ante los avances tecnológicos y su incorporación al sistema productivo.

EVALUACIÓN INTERMEDIA

El Programa de la Iniciativa Comunitaria dedica un extenso capítulo a resumir el estudio de evaluación intermedia. Las principales conclusiones de este informe se agrupan en torno a las fases de preparación y lanzamiento del PIC, así como a las de desarrollo de Acción 1 y Acción 2. Dedicamos también un amplio espacio a comentar los resultados que presenta el estudio sobre el modelo organizativo de la Agrupación de Desarrollo y, finalmente, recoge la interpretación y cumplimiento de los principios clave de la Iniciativa.



En particular, sobre el desarrollo de la Acción 2 el informe destaca el desplazamiento del liderazgo y de las funciones de coordinación hacia el responsable técnico del proyecto y su equipo. En esta reordenación de protagonismos la mejor opción viene dada cuando el responsable técnico de la AD mantiene activa la función de coordinación, con el fin de que entidades y grupos de trabajo compartan experiencias y recursos.

El informe de evaluación destaca además como aspecto más importante del proceso de Acción 2 la relación que se establece entre los actores de las AD y los destinatarios últimos de los proyectos, ya que esta relación implica el modo en que se ha producido el acceso a las poblaciones objetivo, la selección de los beneficiarios y la prestación de servicios.

El análisis hace también hincapié en la tendencia de una parte no despreciable de las agrupaciones a reproducir sus propias pautas de acceso a las poblaciones destinatarias y de prestación de servicios. En este sentido el informe incide en que las situaciones de vulnerabilidad y exclusión implican por sí mismas un alejamiento de los canales más usuales de información y prestación de servicios.

Una pauta similar se aprecia en los criterios de selección de las personas beneficiarias: no parece haber predominado un análisis preciso de las situaciones problemáticas y factores de exclusión presentes en las personas. El informe detecta por tanto una cierta rutinización de procedimientos que afecta a la selección de personas beneficiarias.

Sobre la figura organizativa constituida por la agrupación de desarrollo la evaluación destaca su alta capacidad representativa con presencia de un amplio espectro de agentes clave implicados en las diversas situaciones de exclusión.

No obstante, el análisis de los modelos organizativos adoptados por las AD, así como de sus procedimientos en la toma de decisiones y sus sistemas de comunicación, pone de manifiesto una tendencia a la verticalidad reflejando un mayor protagonismo de unas entidades sobre otras.

En cuanto a la interpretación y cumplimiento de los principios clave de la iniciativa Equal, la evaluación muestra que los actores participantes no han comprendido de forma homogénea dichos principios. El programa operativo recoge algunas de las consideraciones del estudio en lo que se refiere a las distintas formas de asumir estos principios y de reinterpretarlos en función, principalmente, de los intereses particulares de las entidades. El presente resumen aborda sólo algunas de las conclusiones relativas a complementariedad, innovación e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.



El análisis del principio de complementariedad revela una ausencia significativa de dispositivos de coordinación que faciliten su cumplimiento, lo que se traduce en una carencia de información precisa acerca de la aplicación de otros recursos en el contexto operativo.

La innovación es considerada como el principio sujeto a mayores desviaciones interpretativas. La mayor parte de las innovaciones que se detectan se refieren a los procesos y son de carácter exógeno, es decir, transferidas desde otros contextos. El informe señala, no obstante, que la capacidad para innovar no se encuentra muy desarrollada en los proyectos.

Finalmente, el principio de igualdad de oportunidades es tratado de manera muy desigual en los proyectos. No obstante, la mayoría de las AD se han esforzado por incorporar esta prioridad en sus estructura organizativa. El estudio destaca que las agrupaciones de desarrollo que han realizado un buen diagnóstico desde una perspectiva de género, han incorporado una instancia encargada específicamente de la igualdad de oportunidades y han establecido objetivos y dispositivos transversales en este ámbito han conseguido un cumplimiento más eficaz de esta prioridad.

DESCRIPCION DE LA INTERVENCION

La descripción de la intervención se divide en cuatro partes o secciones: enunciación de los principios fundamentales de la Iniciativa; descripción de la estructura de programación por ejes; exposición de los criterios y sistemas de selección de los proyectos; y, finalmente, indicación del sistema de seguimiento. El desarrollo de las líneas de actuación ha quedado reservada al Complemento del Programa.

En este resumen se exponen los aspectos fundamentales de cada eje, resaltando los más relevantes y novedosos, así como los criterios de selección de los proyectos y del sistema de seguimiento.

EJE 1. MEJORAR LA CAPACIDAD DE INSERCIÓN PROFESIONAL

Este eje se inscribe en el amplio contexto del conjunto de acciones dirigidas a reforzar la capacidad de inserción laboral de las personas demandantes de empleo, ámbito tradicional de intervención del Fondo Social Europeo.

La EEE para el periodo 2003-2006 refuerza la integración de personas con dificultades específicas en el mercado laboral desarrollando su empleabilidad, aumentando las oportunidades de trabajo e impidiendo cualquier forma de discriminación contra ellas. En aplicación de esas directrices políticas, tanto el PNAE del año 2003 como la programación española de las ayudas del FSE 2000-2006 recogen



un conjunto heterogéneo de medidas destinadas, por una parte, a modificar las normativas aplicables a las situaciones de las personas que padecen de forma más acusada situaciones de desigualdad y, por otra, a favorecer la incorporación de estas personas al mercado laboral mediante un amplio conjunto de acciones.

Las actuaciones de la iniciativa Equal dentro de este eje deben complementar lo anterior desde una doble perspectiva: por un lado, ensayando nuevos enfoques o combinando diferentes metodologías que permitan abrir vías más eficaces de inclusión sociolaboral y, por otro, acercándose a aquellos segmentos de población que se encuentran en los niveles más cercanos a la exclusión con la finalidad de ofrecerles nuevas posibilidades de optar a los mecanismos normalizados de acceso al mundo laboral.

En el ámbito de las personas que sufren especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo cabe destacar, entre otras, la situación de las mujeres, que requiere un mayor grado de atención, y el aumento del flujo migratorio hacia nuestro país, enmarcado frecuentemente en redes clandestinas y que está suponiendo la consolidación de importantes núcleos de población extranjera con condiciones precarias tanto de empleo como de vida.

El PIC español ha seleccionado las dos áreas temáticas de este eje:

Facilitar el acceso y la reincorporación al mercado de trabajo de las personas que sufren dificultades para integrarse o reintegrarse en un mercado de trabajo que debe estar abierto a todos/as.

En el contexto de esta área temática cabe destacar que, mientras que la tasa de empleo a escala nacional alcanza un 11,17%, se observan acusadas diferencias territoriales que registran diferencias de más de 4 puntos porcentuales entre el conjunto de zonas Objetivo 1 y el resto de las zonas.

Las tasas de empleo siguen siendo inferiores en cifras a la media de la Unión Europea. En cuanto al desempleo, éste afecta en mayor medida a los/las jóvenes y a las mujeres, con tasas de paro que superan en más de 7 puntos a la de los hombres.

Existe también un elevado componente de paro de larga duración, al tiempo que las personas con discapacidad siguen enfrentándose a barreras que obstaculizan su incorporación al empleo. La población inmigrante mantiene una evolución en aumento mientras que la minoría gitana arrastra una discriminación social histórica que afecta al ámbito laboral.



Combatir el racismo y la xenofobia en relación con el mercado de trabajo.

Los datos estadísticos registran el aumento del número de personas extranjeras residentes en España durante los últimos tres años, su diferente concentración geográfica en el territorio nacional y su distribución sectorial en el mercado de trabajo. Por otra parte, la comunidad gitana en España se cifra en torno al 1,4% del total de la población española.

EJE 2: FOMENTAR EL ESPIRITU DE EMPRESA

La EEE propone para el fomento del espíritu de empresa dos tipos de actuaciones: por un lado, las encaminadas a eliminar cargas legales o fiscales que puedan suponer trabas a la hora de emprender una actividad y, por otro, las dirigidas a la promoción del potencial de empleo que ofrecen nuevas actividades ligadas a necesidades aun no satisfechas por el mercado, en especial a escala local.

La estrategia de este eje tiene en cuenta las prioridades transversales del Marco Político de Referencia, las líneas de actuación del Plan nacional de Empleo 2003 así como los dos ejes específicos que la programación del Fondo Social Europeo dedica a reforzar la capacidad emprendedora y a fomentar las iniciativas locales generadoras de empleo.

Complementando estas líneas de actuación, el PIC español propone un acercamiento de los mecanismos de fomento de la actividad emprendedora a aquellas personas o grupos que tiene mayores dificultades para su acceso, promoviendo sistemas complementarios de apoyo, un refuerzo técnico o financiero y la aportación de servicios compartidos que faciliten no sólo la creación sino también la estabilidad y el mantenimiento de dichas iniciativas.

Por todo ello el área seleccionada ha sido:

Abrir el proceso de creación de empresas a todos y a todas, proporcionando los instrumentos necesarios para la creación y consolidación de empresas y para la identificación y explotación de nuevas posibilidades para la creación de empleo en las zonas rurales y urbanas.

El contexto de este eje refiere el porcentaje de pequeñas y medianas empresas así como el de nuevas empresas creadas por mujeres, así como el porcentaje de mujeres sobre el total de la población ocupada por cuenta propia y el de empleadores/as.



EJE 3: ADAPTABILIDAD

Las directrices de la Estrategia Europea para el Empleo proponen líneas de actuación dirigidas a promover la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo estableciendo para ello mecanismos que garanticen el necesario equilibrio entre flexibilidad y seguridad a través del diálogo social y la potenciación de la responsabilidad social de las empresas. Se hace además especial hincapié en la ordenación del tiempo de trabajo, con el fin de favorecer un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada, en el acceso de los trabajadores/as a la formación y en la prolongación de la vida activa.

El Plan Nacional de Acción para el Empleo contempla en este ámbito el fomento de fórmulas flexibles que promuevan la adaptabilidad y la movilidad en el mercado de trabajo. La programación del FSE para el presente periodo dedica importantes recursos financieros para la consecución de este objetivo. Las acciones de formación permanente constituyen ya una parte importante del esfuerzo nacional, e incide especialmente en las personas que se encuentran en mayor riesgo de exclusión debido a su edad o a su déficit formativo, al tiempo que refuerza la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la formación continua.

El auge de la Sociedad de la Información y los avances tecnológicos y organizativos de las empresas causan continuos cambios en las formas de empleo y en las cualificaciones, que afectan de manera especialmente negativa a los/as trabajadores/as de mayor edad y a los que presentan los niveles más bajos de cualificación, a los que rara vez se ofrece formación adaptada a sus necesidades que les permita asumir los cambios tecnológicos.

La adaptación de las empresas y las personas trabajadoras a los cambios económicos y al uso de las nuevas tecnologías de la información y otras nuevas tecnologías conlleva una modificación en la estructura de las cualificaciones y en las formas de organización del trabajo. Todo ello requiere la creación de una nueva cultura empresarial caracterizada por la flexibilidad, la capacidad para anticiparse a los cambios y la necesaria consecución de un mejor equilibrio entre la vida profesional y la vida privada.

Por todo ello se ha seleccionado el área temática f) para desarrollar este eje:

Apoyar la adaptabilidad de las empresas y los trabajadores a los cambios económicos estructurales y al uso de las tecnologías de la información y otras nuevas tecnologías.



El PIC refleja en este contexto que el grado de penetración de las nuevas tecnologías en el mundo empresarial español es inferior a la media comunitaria y destaca que la formación continua de los/as trabajadores/as es insuficiente, particularmente en el trabajo autónomo y las PYME. Por otra parte, se señala la poca extensión del empleo a tiempo parcial y el escaso desarrollo de la organización flexible del tiempo de trabajo.

EJE 4. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRES

Este capítulo pone de relieve la particular situación de las mujeres españolas en lo que respecta al mercado de trabajo. Persiste una discriminación por género que afecta tanto a las mujeres que pretenden acceder al empleo como a las que ocupan un puesto de trabajo. Pese a los avances registrados en los últimos años, la plena incorporación de la mujer al mercado de trabajo y la lucha contra la segregación horizontal y vertical siguen siendo partes fundamentales de la política de empleo española.

Por estas razones se han seleccionado las dos áreas temáticas propuestas para este eje:

Conciliar la vida familiar y la vida profesional, así como reintegrar a los hombres y las mujeres que han abandonado el mercado de trabajo, mediante el desarrollo de formas más flexibles y efectivas de organización del trabajo y servicios de apoyo.

El PIC destaca en el contexto de esta área temática el desigual reparto de las responsabilidades familiares y domésticas entre hombres y mujeres. Señala así mismo que la mejora de los dispositivos de atención de las “personas a cargo” y la búsqueda de fórmulas flexibles y conciliadoras de organización del tiempo de trabajo constituyen importantes factores que favorecen la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.

Reducir los desequilibrios entre hombres y mujeres y apoyar la eliminación de la segregación en el trabajo.

La tasa de desempleo de las mujeres duplica en todas las regiones la de los hombres e incluso supera el triple en algunas regiones de dentro y fuera de Objetivo 1. Por último, se destaca que las mujeres se benefician en menor medida de las políticas de inserción que conllevan una experiencia práctica.



EJE 5: SOLICITANTES DE ASILO

El objetivo de este eje es dar a las personas solicitantes de asilo los conocimientos y habilidades necesarios que les permita desenvolverse en el medio sociocultural de la sociedad de acogida y prepararles para el retorno o para poder ocupar un puesto de trabajo en nuestro país, según los casos. El desarrollo de este eje distingue entre las acciones destinadas directamente a las personas demandantes de asilo y las actuaciones dirigidas a un mejor conocimiento del colectivo, lo que redundará en una mejor coordinación institucional.

EJE 6: ASISTENCIA TÉCNICA

La Iniciativa Equal establece un nuevo esquema de funcionamiento que justifica la existencia de una asistencia técnica reforzada que contará con un equipo de dirección, coordinación y gestión adscrito de forma exclusiva a la Iniciativa, y una Estructura de Apoyo cuya principal tarea consistirá en asesorar a los promotores y participantes para la correcta constitución de las Agrupaciones de Desarrollo, la formulación de candidaturas y la conclusión de los acuerdos de cooperación transnacional. Asimismo, desarrollará las tareas de evaluación, seguimiento y gestión derivadas de la ejecución de los proyectos.

Siguiendo los criterios de armonización establecidos por los servicios de la Comisión, el conjunto de actividades a realizar con cargo a este eje se agrupan en tres áreas diferenciadas:

A. Redes Temáticas, difusión e integración de resultados.

Dentro de este grupo de actividades se promueven tres tipos de actuaciones: las encaminadas a favorecer el contacto entre los proyectos participantes; las relativas al intercambio de datos con las estructuras técnicas de los otros Estados miembros; y, finalmente, la creación de grupos temáticos, impulsados tanto por los Estados miembros como por la Comisión.

En la realización de estas actuaciones la Autoridad de Gestión verá complementada su actividad con la que se realice a impulso de las entidades representadas en el Comité de Seguimiento, en particular a través de las Comunidades Autónomas que ostentan las competencias, a escala regional, relacionadas con las políticas de empleo.

B. Gestión, seguimiento y control.

Dentro de este grupo de actividades, cobran especial importancia las tareas de gestión y seguimiento continuo de los proyectos, realizados por parte de la Estructura de Apoyo, así como las relacionadas con la actividad del Comité de Seguimiento de la Iniciativa.



La Autoridad de Gestión mantendrá un sistema de seguimiento de los proyectos mediante un programa de visitas y la elaboración de informes sobre su evolución, proporcionando cumplida información al Comité de Seguimiento y a la Comisión y registrando informáticamente los datos básicos.

C. Sistemas automatizados de gestión, tareas de evaluación e información

La Autoridad de Gestión dispondrá de un sistema de gestión y seguimiento de la Iniciativa que le permita cumplir las funciones que le encomiendan los Reglamentos comunitarios y garantizar la transmisión informática de datos a los servicios de la Comisión.

En esta línea de actuación se inscriben también las actividades evaluación, a través de la contratación de expertos independientes, y de información realizadas a través de distintos soportes (página web, publicaciones u otros).

De acuerdo con lo previsto en la normativa vigente, estos tres tipos de actuaciones se agrupan en dos medidas siguiendo las previsiones del Reglamento (CE) 448/2004 sobre financiación de gastos cofinanciados por los Fondos Estructurales: la medida 6.1 agrupa las acciones de preparación, selección, valoración, seguimiento y control (epígrafes A y B); y la medida 6.2 que incorpora las actividades de información, equipamiento y evaluación externa (epígrafe C).

CRITERIOS Y SISTEMAS DE SELECCIÓN DE PROYECTOS

En este epígrafe el PIC español establece los principales elementos que configurarán el proceso de selección de los proyectos, destacando entre ellos la continuidad del enfoque temático establecido en la primera convocatoria. Así mismo, la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres forma parte integrante de todas las áreas temáticas, al tiempo que un objetivo a través de acciones específicas.

La convocatoria se celebrará en el marco del calendario establecido y coordinado por la Comisión Europea. Los proyectos deberán concurrir al proceso de selección dentro de una de las áreas temáticas definidas en los ejes primero a cuarto de esta forma de intervención.

Cada proyecto admitido será valorado de manera individual de acuerdo a unos criterios de selección recogidos en un baremo que permitirá apreciar si los proyectos presentados cumplen los principios clave de la Iniciativa. La selección será comunicada al Comité de Seguimiento.

Los proyectos seleccionados recibirán una resolución de la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo en la que se incluirán, entre otros datos, el presupuesto atribuido para el desarrollo del proyecto y el inicio del mismo.



Sistema de seguimiento nacional

El sistema de seguimiento de la Iniciativa Equal tendrá como finalidades, en primer lugar, asegurar la correcta administración de los flujos financieros con la Unión Europea y con cada uno de los beneficiarios finales de las actuaciones; en segundo lugar, garantizar la identificación de las actuaciones cofinanciadas; y en tercer lugar, aportar información cualitativa sobre el contenido y los resultados de los proyectos, facilitando la identificación de los impactos de las actuaciones.

El sistema establecido por la UAFSE utilizará una tipología común de operaciones dentro de las cuales los distintos beneficiarios finales inscribirán las solicitudes de cofinanciación. Para cada uno de los tipos se establecerán los correspondientes indicadores de seguimiento.

El punto de partida es una base de datos nacional que recogerá de manera individualizada datos correspondientes a todos los proyectos y permitirá la transferencia de los que en cada caso se determinen tanto a la base de datos general española para las actuaciones cofinanciadas por el FSE, como a la base de datos elaborada por la Comisión para la Iniciativa Equal.

Además del seguimiento financiero el sistema recogerá información cualitativa exhaustiva sobre contenido y resultados, determinando si las actuaciones se adecuan a los beneficiarios, si se cumplen los objetivos y si existen desviaciones, con objeto de poder tomar las medidas necesarias.

DISPOSICIONES DE APLICACIÓN

Autoridad de gestión y Comité de Seguimiento

La Autoridad de gestión y pagadora del Programa español correspondiente a la Iniciativa Comunitaria EQUAL es la Unidad Administradora del Fondo Social Europeo (UAFSE), adscrita al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.

En el ejercicio de las funciones atribuidas a la Autoridad de gestión en la normativa vigente, la UAFSE verificará que se respeten los criterios de elegibilidad de las actuaciones presentadas a cofinanciación, establecerá los mecanismos oportunos que permitan garantizar la adecuada complementariedad de las actuaciones y arbitrará un sistema de seguimiento y de evaluación para el conjunto del territorio nacional.



De acuerdo con el Reglamento 1260/99, para el seguimiento de esta forma de intervención se constituyó el 25 de abril de 2001 el Comité de Seguimiento, presidido por la Autoridad de Gestión. En su composición figuran representantes de la Administración General del Estado, así como de las Administraciones regionales, de los interlocutores sociales y de las organizaciones no gubernamentales.

El Comité de Seguimiento presta especial atención a los aspectos cualitativos de las intervenciones de los programas, en particular en lo que se refiere a la complementariedad de las actuaciones de los distintos Programas y a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.

Las funciones del Comité de Seguimiento están recogidas en su Reglamento interno y tienen como objetivo asegurar la eficacia y el correcto desarrollo del PIC.

El Comité de Seguimiento desempeña también un importante papel en cuanto al diseño y apoyo de las actividades de Acción 3, destacando la formación de tres Grupos Temáticos Nacionales y de un Grupo de Trabajo para la Transferencia a las Políticas Generales y Generalización de Buenas Prácticas, que ha sido el encargado de articular el funcionamiento de la actividad temática nacional y en cuyo seno se aprueban las solicitudes de Acción 3 de las Agrupaciones de Desarrollo.

Informes anual y final

La Autoridad de Gestión enviará a la Comisión, dentro de los seis meses siguientes al final de cada año civil, un informe anual de ejecución previamente aprobado por el Comité de Seguimiento. En los seis meses siguientes a la fecha límite de aplicabilidad de los gastos se presentará a la Comisión un informe final.

Autoridad de Pago y disposiciones de ejecución financiera

La Unidad Administradora del Fondo Social Europeo, que ejerce como Autoridad de Gestión, ejerce asimismo las funciones de Autoridad Pagadora para la canalización de los flujos financieros entre la Unión Europea y los beneficiarios finales.

En este epígrafe se fija el proceso de gestión financiera a realizar por la UAFSE como autoridad pagadora, que consta básicamente de las tareas de seguimiento de los compromisos comunitarios y seguimiento de ingresos y pagos.



Control financiero

Este capítulo recoge una amplia descripción de las entidades tanto de control externo como interno, de orden nacional o regional, que participarán en las actividades de control financiero, tal y como recogen las normativas nacional y comunitaria en vigor.

En cuanto a la colaboración institucional entre las distintas instancias de control, la UAFSE facilitará cuantos medios sean necesarios para el correcto desarrollo de los controles y velará por que las propuestas de control que la Comisión efectúe puedan ser compatibilizadas con el cumplimiento y desarrollo de los planes de control anuales del Estado miembro, así como con los recursos disponibles.

OBSERVANCIA DE LAS POLÍTICAS COMUNITARIAS

De conformidad con el Reglamento del Consejo (CE) 1260/99, las medidas financiadas por los Fondos Estructurales tendrán en cuenta las disposiciones de la legislación comunitaria y en particular las relativas a la defensa de la competencia, la transparencia en la adjudicación de contratos y las normas sobre publicidad de las actuaciones cofinanciadas por los Fondos Estructurales.

Por tanto, los proyectos correspondientes a esta iniciativa están sujetos a la normativa comunitaria en materia de Ayudas de Estado y de competencia, y únicamente podrán contemplar en su programa de trabajo la concesión de Ayudas de Estado conforme a la norma de minimis o cubiertos por un reglamento de exención de categorías.

En lo que se refiere a la normativa en materia de publicidad, los proyectos cofinanciados por los Fondos Estructurales tienen necesariamente que incluir medidas de difusión de sus actuaciones y resultados. Cada AD será responsable de aplicar la normativa comunitaria sobre publicidad a todas sus actuaciones y a los materiales que se creen.

Finalmente, el Programa Operativo español recoge la necesidad de que las actuaciones de los proyectos se realizarán de conformidad con la política y las directivas comunitarias en materia de adjudicación de contratos, y se someterán a la legislación española en materia de contratación pública.