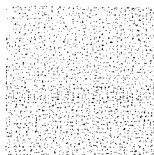






# Planes de empleo y de apoyo a iniciativas de la Unión Europea y del Gobierno de Aragón



Rafael Gelabert Rotger  
Benito López Sánchez

## **Moderador D. Angel Sanz**

Después del acto inaugural celebrado el día de ayer en el Paraninfo, me acompañan D. Rafael Gelabert como representante de la Dirección V de la Comisión Europea que nos hablará de los Planes de empleo en Europa y D. Benito López, Director gerente del Instituto Aragonés de Fomento.

Aunque este era el orden previsto de intervenciones, debido a los compromisos urgentes de D. Benito López, vamos a cambiar el orden de intervención adelantando la suya y se marchará después de que haga su exposición y el debate posterior. Nos ha parecido que no habría mayor problema de que fuera así. Agradeciendo a D. Rafael Gelabert la gentileza que tiene para que intervenga primero D. Benito López, le voy a pasar la palabra a D. Benito López, Director del IAF. El IAF es el Instituto Aragonés de Fomento que se creó en 1991 y, como su mismo nombre indica, es un órgano del Gobierno de Aragón creado para impulsar el empleo y facilitar la creación de empresas mediante la orientación, la formación, la financiación igualmente, y nos hablará de los planes del IAF dentro de las políticas del Gobierno aragonés en orden al empleo.

## Intervención de D. Benito López

### Instituto Aragonés de Fomento

#### 1.1 RÉGIMEN JURIDICO

El instituto Aragonés de Fomento fue creado por la ley, 7/1990, de 20 de junio (Boletín Oficial de Aragón nº 74 de fecha 27 de Junio de 1990), configurándose como una Entidad de Derecho Público, con personalidad jurídica y patrimonios propios y plena capacidad jurídica y de obrar para el cumplimiento de sus fines

El sometimiento del Instituto Aragonés de Fomento, en cuanto a régimen de contratación, tráfico patrimonial y mercantil y actividades externas, al ordenamiento jurídico privado, le permite, a través de la elaboración anual de un Plan de Actuación, Inversiones y Financiación, la formulación de diversas estrategias financieras y de gestión para conseguir sus objetivos, marcados por la Ley.

Conviene resaltar, asimismo, que el Instituto Aragonés de Fomento está adscrito al Departamento de Economía, Hacienda y Fomento y su control financiero corresponde a la Intervención General de la Diputación General de Aragón, en los términos establecidos por la Ley de Hacienda de la Comunidad Autónoma

#### 1.2 OBJETIVOS Y FUNCIONES

El Instituto Aragonés de Fomento tiene como objetivos fundamentales:

- Favorecer el desarrollo socioeconómico de Aragón.
- Favorecer el incremento y consolidación del empleo.
- Corregir los desequilibrios territoriales.

Estos objetivos fundamentales se desarrollan a través de instrumentos:

- Promoción de proyectos de inversión, públicos y privados, con especial incidencia en las zonas menos desarrolladas.
- Promoción de infraestructura industrial, equipamientos y servicios colectivos para las empresas, con especial atención a la pequeña y mediana empresa
- Promoción y participación en estudios de mercado y en la elaboración de trabajos sobre planificación económica de la Comunidad Autónoma

- Fomento de la localización empresarial en Aragón y captación de capital, mediante la creación de sociedades o participación en las ya creadas
- Asistencia técnica y asesoramiento financiero a las empresas.

### 1.3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

Los órganos rectores del Instituto Aragonés de Fomento son:

- El Consejo de Dirección
- La Presidencia
- La Dirección Gerencia

La Presidencia recae en el Consejero de Economía, Hacienda y Fomento de la Diputación General de Aragón.

La Dirección Gerencia recae en la persona nombrada por la Diputación General de Aragón, a propuesta del Consejero de Economía, Hacienda y Fomento oído del Consejo de Dirección.

Los programas de actuación del IAF son los siguientes:

- Financiación
- Formación y Comunicación
- Infraestructuras
- Innovación
- Promoción Exterior
- Información y Estudios
- Programa Prima

### PROGRAMA EMPRENDER EN ARAGON.

Instituto Aragonés de Fomento

Desde el inicio de la actividad del Instituto Aragonés de Fomento, en 1991, se han realizado diversas actualizaciones en torno al fenómeno emprendedor y a la generación de nuevas iniciativas empresariales. La experiencia acumulada a lo largo de estos años y los resultados obtenidos, propician el planteamiento de estrategias globales de actuación en este ámbito a través del Programa "Emprender en Aragón".

El Instituto es consciente de la necesidad de apoyar y adaptar las medidas de promoción a las características de las pequeñas y medianas empresas en cada zona de nuestra Comunidad, especialmente para aquellas iniciativas empresariales que utilizan las potencialidades de su entorno.

## EMPRENDER EN ARAGON. PYMES: Contribución al Desarrollo

Las pequeñas y medianas empresas se enfrentan a una problemática común. Sus principales problemas son: formación, financiación, trabajo en equipo, gestión empresarial profesionalizada, trámites administrativos, etc.

Frente a estos problemas, ofrecen importantes ventajas que las convierten en la auténtica columna vertebral del tejido industrial y la estructura productiva de Aragón: flexibilidad para la adaptación, diversificación de riesgos, introducción de tecnologías intermedias y mayor intensidad en el empleo.

La Comunidad Autónoma de Aragón es consciente de que en manos de las pyme está el desarrollo económico, de que la creación de bienestar, renta y riqueza en cada zona ha de obtenerse aplicando y potenciando todos los recursos disponibles en la promoción de su creación y consolidación.

La creación de nuevas pequeñas y medianas empresas en la región favorece la existencia de un tejido empresarial más estable a largo plazo, con una mayor diversificación de actividades y, en especial, un crecimiento económico regional sostenido.

Resulta una seria contradicción que, mientras la figura y la función del emprendedor son consideradas hoy en día como un componente vital del funcionamiento de la economía y el desarrollo económico, no obstante el estudio y análisis de las causas y procesos de su nacimiento, su escasez o abundancia, han recibido escasa atención.

En todos los países desarrollados se están implantando nuevos programas de apoyo a este proceso. Un claro ejemplo es el Programa "Emprender en Aragón", muchas de sus actividades han sido implantadas por primera vez en España.

## EMPRENDER EN ARAGON. Programa Emprender en Aragón

El Programa "Emprender en Aragón" nace para potenciar la figura de los emprendedores quienes, con su iniciativa, son instrumento clave en la creación de empresas y, por tanto, en la generación de riqueza y la creación de empleo.

Es necesario que la sociedad aragonesa comparta la opinión de que la figura del emprendedor es un instrumento clave para su desarrollo, un emprendedor adaptado a su entorno, con la

capacidad tecnológica y de gestión necesarias en el espacio económico y de desarrollo en que se encuentra Aragón.

El objetivo de este Programa no es otro, por tanto, que "concienciar a la sociedad aragonesa de que establecer una empresa con éxito se encuentra dentro de sus posibilidades y es a la vez un medio válido para alcanzar el bienestar y la realización social y personal".

Ésto requiere, no sólo que más personas en Aragón creen nuevas empresas sino también que se incremente la proporción de supervivencia y crecimiento en las empresas. Para alcanzar dicho objetivo, se necesita una sociedad en la que exista:

1. Conocimiento de la importancia que tienen las nuevas empresas para la creación de empleo y para el desarrollo económico, para lo que se debe promover:

Un mayor apoyo hacia los emprendedores a todos los niveles: familia, amistades, escuelas, universidades, medios de comunicación, instituciones financieras, organizaciones de apoyo empresarial, etc.

La eliminación de los obstáculos existentes para crear una empresa: reducción del riesgo, acceso a la financiación, eliminación de trámites administrativos, acceso a la tecnología.

2. Identificación con la necesidad de generar "emprendedores de éxito", partiendo de la base de que el emprendedor se hace y no nace, para lo que se debe:

Conocer y estimar las necesidades de las empresas que logran un crecimiento significativo.

Reconocer el esfuerzo que supone el intento de crear una empresa.

3. Un compromiso con el cambio dentro de nuestra sociedad y reconocimiento de que una amplia diversidad de individuos y organizaciones pueden contribuir positivamente a este proceso.

## EMPRENDER EN ARAGON.

### Principales Actividades

1. Formación de Emprendedores

Esta actividad, que se inició en 1992, proporciona formación técnica y de gestión a personas con una idea o proyecto empresarial.

El número de proyectos presentados y la creación de nuevas empresas tras la finalización de cada curso, confirman que se trata de un instrumento eficaz de promoción e incentivación del fenómeno emprendedor.

- Participantes 139
- Empresas creadas 66
- Empleo creado 188 %
- Creación de empresas 47,48 %

## 2. Viveros de Empresas: CEEI ARAGON

Bajo la fórmula de vivero/incubadora de empresas, se apoyan proyectos de empresas innovadoras que incorporen tecnologías avanzadas.

Se creó en 1992 con la participación de varias instituciones aragonesas y nacionales, asociaciones de empresarios, sindicatos y la Universidad y actualmente dispone de sedes en las tres provincias aragonesas.

- 1.408 Proyectos de empresa estudiados
- 34 Empresas innovadoras creadas
- 107 Puestos de trabajo directos generados

## 3. Concurso IDEA

Creado también en 1992 para contribuir a la creación de empresas viables y de marcado carácter innovador, tanto en los sectores de la industria como en los servicios industriales. Este concurso alcanza un alto grado de participación, con una media de edad de los promotores en torno a los 30 años.

Desde su primera edición, el número de proyectos presentados se ha multiplicado año a año, con un alto nivel de difusión y valoración no sólo en Aragón sino también en el ámbito nacional, sirviendo de ejemplo a otras iniciativas similares.

Creación de empresas innovadoras:

- 17 Empresas creadas.
- 764 Emprendedores participantes.
- 279 Proyectos recibidos.

## 4. Motivación y Desarrollo de Proyectos Emprendedores

Mediante este proyecto, iniciado en 1996, se ha formado un equipo de profesionales especializados en el asesoramiento y motivación para la creación de empresas, que difunden a través, entre otros, de los centros educativos aragoneses, la importan-



cia del autoempleo y la creación de empresas, apoyando con sus conocimientos la generación de nuevos proyectos.

Acciones:

- 192 Charlas; 4.764 Alumnos
- 50 Módulos; 573 Alumnos
- 81 Proyectos

#### 5. Iniciativa SPIN-OFF

Esta iniciativa apoya a aquellas empresas y trabajadores que quieran llevar adelante su nuevo proyecto empresarial para desarrollar nuevos productos o servicios que tendrían una mejor viabilidad fuera del marco de la empresa promotora.

Así mismo, se consideran "spin-off" aquellas iniciativas empresariales surgidas en el ámbito de centros de investigación y desarrollo, tanto públicas como privadas y, en particular, desde la Universidad.

#### 6. Fundación "Emprender en Aragón"

Surge de la conjunción de intereses entre los objetivos del Instituto Aragonés de Fomento y las dos principales instituciones financieras aragonesas, la Caja de Ahorros de la Inmaculada e IberCaja, en el apoyo a la creación de empresas innovadoras, en los productos o en los procesos, facilitando su acceso a la financiación.

### **Presentación de D. Rafael Gelabert por D. Angel Sanz**

De lo particular a lo general, de lo local a lo global ,vamos a ver ahora qué planteamientos se nos hacen desde la Comunidad Europea. Como sabéis, sobre todo a partir del Tratado de Amsterdam, el tema del empleo ha pasado a ser uno de los objetivos fundamentales de la U.E y, con las nuevas iniciativas en relación con este tema, la Comisión, la U.E ha marcado una serie de directrices que se supone debe seguir cada uno de los Estados miembros en relación con los problemas de empleo como nos comentaba ayer D.Julio Sánchez Fierro.

Ahora D.Rafael Gelabert, técnico de la Comisión Europea en la Dirección General V, que es la que se ocupa de los temas de empleo y asuntos sociales, nos va a exponer cuáles son los

objetivos y los planteamientos de la U.E en relación con el empleo.

Muchas gracias por el esfuerzo que ha hecho en venir desde Bruselas expresamente a daros esta conferencia. Seguro que será interesante y provechosa para todos.

Muchas gracias.

### **Intervención de D.Rafael Gelabert Rotger**

Deseo en primer lugar agradecer a la Escuela Universitaria de Estudios Sociales y a la Universidad de Zaragoza la invitación que nos han hecho para participar en estas jornadas y darnos la oportunidad de exponer las grandes líneas de la Estrategia Europea para el Empleo.

La inclusión de un nuevo capítulo dedicado al empleo en el Tratado de Amsterdam, la celebración en Noviembre del pasado año de un Consejo Europeo dedicado al empleo, la presentación el pasado mes de Abril por parte de los Estados Miembros de sus Planes Nacionales. de Empleo, son hechos que traducen el nuevo impulso que recientemente ha recibido la política europea en favor del empleo.

Esta redefinición de la política europea en favor del empleo que constituye un salto cualitativo en relación al pasado, llega en un momento de gran vitalidad del proyecto europeo.

En este momento se están gestando importantes iniciativas en el marco de la construcción europea.

Baste citar las importantes decisiones tomadas por el Consejo Europeo, hace apenas dos semanas, en el marco de la Unión Económica y Monetaria; el inicio, a finales del pasado mes de Marzo, de las negociaciones con seis de los once: países candidatos a la adhesión, y las propuestas presentadas por la Comisión en su documento titulado Agenda 2000 y que deberán conducir a importantes reformas de los Fondos Estructurales, de la Política Agrícola y a la adopción del marco presupuestario europeo para el periodo 2000-2006.

A esa gran vitalidad del proyecto europeo se suma una coyuntura económica particularmente favorable que se caracteriza por bajas tasas de déficit público, bajos tipos de interés,

bajas tasas de inflación y perspectivas de mayor crecimiento y estabilidad, favorecidas por el progreso del proyecto de Unión Económica y Monetaria.

Este dinamismo del proyecto europeo y esta favorable coyuntura económica contrastan con un cierto desapego de la opinión pública, que lejos de mostrar su entusiasmo por las perspectivas que ofrece una Europa más fuerte y más integrada, manifiesta su preocupación por la dimensión social del proyecto.

Ello no es de extrañar. A pesar de todos los aspectos positivos que hemos evocado, el paro, la exclusión y las desigualdades sociales crecientes constituyen una realidad a la que el conjunto de los ciudadanos es cada día más sensible y a la que Europa debe dar una respuesta.

Esta situación, que preocupa tanto a ciudadanos como a responsables políticos y que requiere respuestas y soluciones que esten a la altura de la gravedad del problema es por todos conocida: una alta tasa de paro con una alarmante proporción de paro juvenil y de paro de larga duración. De los 18 millones de parados en Europa, 5 millones tienen entre 16 y 24 años. Nueve millones son parados de larga duración.

Diversos son los estudios y los análisis que tratan de explicar las razones que han conducido a Europa a esta situación. Algunos ponen el acento sobre una pretendida falta de competitividad de las empresas europeas. Otros, por el contrario, achacan la responsabilidad a políticas fiscales excesivamente restrictivas, impuestas por los compromisos adquiridos por los Estados Miembros para conformarse a los criterios de convergencia.

Sin pretender zanjar la cuestión nuestro análisis se orienta a señalar como causas fundamentales de la presente situación las dos siguientes

En primer lugar, la incapacidad para hacer frente a las tres crisis macro-económicas padecidas por Europa en los últimos 25 años: las dos crisis derivadas del aumento de los precios del petróleo y la crisis monetaria de principios de los 90. Como consecuencia de estas crisis se perdieron millones de empleos. Cada país intentó resolver estos problemas aisladamente, frecuentemente mediante prácticas tales como devaluaciones, dumping social y ayudas de estado. Eso no fue beneficioso para

Europa, y tuvo que pagar un alto precio por la ausencia de una respuesta global a nivel europeo.

La segunda causa ha sido la incapacidad de reformar y de hacer evolucionar las políticas de empleo y los sistemas de protección social para adaptarlos a las necesidades del mercado de trabajo. Estas políticas y estos sistemas fueron concebidos para dar respuesta a un mercado laboral, a una economía y a una sociedad radicalmente diferentes a los de hoy.

Estos dos factores explican en buena medida el porque hoy debemos hacer frente a una alta tasa de desempleo y sobre todo el porque este desempleo se caracteriza por un alto porcentaje de parados de larga duración.

Frente a esta situación la Unión Europea reitera su convicción de que la creación de empleo pasa necesariamente por el mantenimiento y la consolidación de políticas macroeconómicas sanas que generen crecimiento y estabilidad. Y que a ello contribuirá sin duda el Progreso de la Unión Económica y Monetaria, la introducción de la moneda única a partir del 1 de Enero de 1999.

Pero al mismo tiempo se llega a la conclusión de que el crecimiento económico no será suficiente para absorber las altas tasas de paro actuales y que para ello es necesario una política voluntarista específicamente dirigida a la creación de empleo.

Para decirlo breve y simplemente la Estrategia Europea en favor del empleo es la expresión de esta política voluntarista.

Para ponerla en práctica la Unión Europea decidió en primera lugar dotarse de los instrumentos jurídicos necesarios e inscribió sus objetivos en un nuevo título dedicado al empleo en el Tratado de Amsterdam. En segundo lugar decidió darle el espaldarazo político adecuado y para ello convocó el Consejo Europeo extraordinario dedicado al empleo que tuvo lugar en Luxemburgo en Noviembre del pasado año. En tercer lugar respondió a la urgencia de la situación decidiendo que las disposiciones del Tratado de Amsterdam dedicadas al empleo se aplicasen inmediatamente sin esperar a la ratificación del Tratado.

¿En qué consiste esta estrategia?

Esta estrategia implica a grandes rasgos que los Estados Miembros deben coordinar sus políticas de empleo en base a unas líneas directrices decididas a nivel europeo. Que en base

a esas líneas directrices los Estados Miembros deben elaborar sus planes de empleo. Y que los mismos serán examinados por la Unión Europea quien en aplicación del principio de seguimiento multilateral empleado en el proceso de convergencia económica podrá emitir recomendaciones a los distintos países.

Hay pues a mi juicio dos aspectos de esta estrategia que conviene poner de relieve: el aspecto de orientación política constituido por las líneas directrices a las cuales los estados miembros deben ajustar sus planes de empleo y el aspecto de seguimiento y vigilancia multilateral que constituye el acicate para que los Estados Miembros pongan todo su empeño en cumplir los objetivos y los compromisos que ellos mismos fijan en sus planes de empleo. A nadie se le escapa la importancia política que supone el juicio moral que la Unión hará del cumplimiento de los compromisos en los planes por parte de los Estados Miembros.

Nosotros, por nuestra parte, nos vamos a limitar a analizar someramente el contenido de este elemento de orientación de política de empleo que son las líneas directrices. Estas constituyen la piedra angular de todo el sistema, ya que en función de las mismas los estados miembros deben definir sus políticas y diseñar sus planes de empleo.

Las líneas directrices para 1998 se adoptaron en el Consejo Europeo de Luxemburgo y posteriormente los Estados miembros presentaron sus respectivos planes de empleo.

Estas 19 líneas directrices se estructuran en torno a 4 pilares o ejes principales:

- mejorar la capacidad de inserción profesional o lo que se ha dado en llamar la empleabilidad
- desarrollar el espíritu de empresa
- fomentar la capacidad de adaptación de los trabajadores y de las empresas
- reforzar la política de igualdad de oportunidades en el mercado laboral

El primer pilar, la empleabilidad, pretende dar respuesta al problema de la inadecuación entre la formación, la competencia y las cualificaciones de los trabajadores y los requerimientos de los puestos de trabajo que se crean en los sectores más innovadores y con más vitalidad de la economía.

Prácticamente todas las creaciones netas de empleo registradas entre 1994 y 1996 corresponden a un crecimiento de puestos de trabajo que exigen unos altos niveles de cualificación. La renovación de la formación y de las cualificaciones de la fuerza de trabajo se hace a un ritmo inferior al que sería necesario.

Este desfase entre las cualificaciones profesionales existentes y las necesidades no satisfechas del mercado de trabajo es en buena medida responsable de la magnitud del problema del desempleo y de las dificultades que existen para resolverlo. Este desfase esta asimismo en el origen del paro juvenil y del paro de larga duración.

En ese contexto es preciso señalar que más de un tercio de jóvenes entran en la vida activa sin más cualificación que la enseñanza primaria y que el paro afecta en una mayor medida las personas con bajos niveles de cualificación. Estas personas están abocadas a convertirse en parados de larga duración a menos que se les proponga a través de políticas activas una formación, una orientación o una actividad que permita su inserción en el mercado de trabajo.

Actuar preventivamente contra el paro juvenil y contra el paro de larga duración ofreciendo a todo joven desempleado y a todo adulto desempleado una formación o una actividad dirigida a su integración laboral antes de que alcancen, respectivamente 6 y 12 meses de desempleo es el objetivo de las dos primeras líneas directrices. Este enfoque preventivo que trata de frenar el paro juvenil y el paro de larga duración es a mi juicio el elemento más innovador de la estrategia europea tal favor del empleo. Y ello tanto por su contenido como por los compromisos concretos y cifrados que dichas orientaciones implican.

Por otra parte, y ello a mi juicio, es muy importante la puesta en práctica de este enfoque preventivo implica un seguimiento más personalizado del desempleado, con una identificación temprana de sus circunstancias personales y una oferta individualizada adaptada a las mismas.

Permítaseme, en este momento, hacer una referencia al plan de empleo español.

Para poner en práctica este enfoque preventivo España se ha comprometido en su Plan Nacional a ofrecer una acción de empleabilidad a todos los jóvenes y adultos desempleados

antes de que alcancen los 6 y 12 meses de desempleo respectivamente. Ello implica, según los cálculos de las autoridades españolas, que 725.000 personas van a beneficiarse de un tratamiento individualizado consistente en una orientación, una formación o un empleo antes de que su situación pueda alejarles del mercado de trabajo, de la vida activa e incluso de que corran un riesgo de exclusión social. En ese sentido me parece que el ejemplo español constituye un ejemplo muy válido de lo que significa el enfoque preventivo preconizado por la Unión Europea.

Así mismo, y desde un punto de vista más global se solicita a los Estados Miembros que refuercen sus políticas activas y que concretamente ofrezcan formación al menos al 20% de los desempleados.

Estas acciones dirigidas a aumentar la empleabilidad de los desempleados se complementan con acciones dirigidas a asegurar la formación a lo largo de la vida profesional y a mejorar la calidad de la enseñanza para adecuarla a las necesidades del mercado de trabajo.

Dotar a los desempleados, a los trabajadores y a los estudiantes de unas cualificaciones adaptadas a las necesidades del mercado de trabajo es pues el objetivo de este primer pilar dedicado a la empleabilidad.

El segundo pilar se refiere al fomento de la iniciativa empresarial. Hay más de 18 millones de pequeñas y medianas empresas en la Unión Europea las cuales dan trabajo al 66% de la población ocupada. A pesar de ello una excesiva reglamentación, costes administrativos y formalidades burocráticas inciden negativamente en la creación y funcionamiento de estas empresas. Por otra la fiscalidad que pesa sobre el trabajo es en muchos casos un obstáculo para la creación de empleo.

Las líneas directrices contenidas en este pilar proponen la reducción de las trabas administrativas reglamentarias y la disminución de la presión fiscal sobre el trabajo.

Así mismo, se propone explotar todas las posibilidades de creación de empleo a través de la actividad empresarial en sectores ligados al desarrollo local, la economía social y nuevas actividades y servicios.

Los planes de empleo presentados por los Estados Miembros contienen una gran diversidad de medidas en relación a este pilar.

Estas medidas van desde reducir a un día el tiempo necesario para constituir una empresa a la reducción de la fiscalidad en la tramitación de empresas o en la contratación del primer empleado, pasando por reforzar la legislación que protege a la empresas de los consecuencias de los deudores morosas.

En cuanto a la creación de empleo ligado a nuevas actividades en el ámbito de la cultura, el deporte o el medio ambiente podemos citar el ejemplo francés cuyo programa NUEVOS SERVICIOS, NUEVOS EMPLEOS subvenciona fuertemente empleos para jóvenes en los citados sectores.

El tercer pilar se refiere a la adaptabilidad de las empresas y de sus trabajadores. Tiene por objeto el promover la adaptación a cambios y a ajustes estructurales cada vez mas frecuentes.

La primera línea directriz de este pilar hace referencia a la modernización de la organización del trabajo. En la misma se incita a los agentes sociales a negociar acuerdos para modernizar la organización del trabajo. La anualización del tiempo de trabajo, la reducción de la jornada laboral, la reducción de las horas extraordinarias o el desarrollo del trabajo a tiempo parcial son los aspectos que se propone puedan ser negociados.

Podemos citar aquí a título de ejemplo el plan nacional belga que propone experimentar bajo determinadas condiciones la jornada de 4 días, o el caso de Luxemburgo que favorece el mismo objetivo a través de incentivos fiscales.

En general todos los planes de empleo incitan fuertemente a los agentes sociales a negociar la organización del trabajo.

La segunda línea directriz de este pilar incita a los estados miembros a revisar la legislación laboral para incorporar o diseñar tipos de contratos más adaptados tanto a las necesidades de los trabajadores como a las necesidades de las empresas.

En este contexto me parece importante el señalar que al adaptar la organización del trabajo y de los contratos laborales en función de las necesidades tecnológicas, estructurales y de competitividad se debe tener en cuenta el necesario equilibrio entre las necesidades de las empresas en términos de flexibilidad y la legítima exigencia de los asalariados en términos de seguridad y de estabilidad en el empleo.

En ese contexto me permito citar el Plan de Empleo español que recoge los acuerdos tendentes a aumentar el empleo esta-



ble y señala como prioridad un nuevo tratamiento del contrato a tiempo parcial.

Por último, es evidente que la adaptabilidad está íntimamente relacionada con la capacidad de adaptar constantemente las cualificaciones de los trabajadores para poder hacer frente a las nuevas necesidades impuestas por las evoluciones tecnológicas y los nuevos sistemas de producción. Por ello, se preconiza que se eliminen todos aquellos obstáculos que entorpezcan la inversión en recursos humanos y que se incentive la formación en el seno de la empresa.

El último pilar tiene por objetivo el reforzar las políticas tendientes a asegurar la igualdad de oportunidades y a corregir las discriminaciones por razón de sexo.

En Europa la tasa de empleo femenino es muy inferior a la de los hombres y el desempleo es más elevado. Por otra parte, el empleo femenino está concentrado en sectores muy determinados, estando la mujer poco presente en otros sectores. Existen, asimismo, situaciones discriminatorias en lo que respecta a condiciones de trabajo, salarios y promoción profesional.

Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres constituye una cuestión de justicia. Pero también la promoción del empleo femenino es una necesidad económica.

Dentro de algunos años la población en edad laboral comenzará a estabilizarse para a continuación disminuir. Para compensar esta disminución es necesario aumentar la tasa de empleo y para ello el aumento del empleo femenino es indispensable.

Las líneas directrices incitan a los Estados Miembros a adoptar toda una serie de medidas dirigidas a aumentar la tasa de ocupación femenina, reducir la tasa de desempleo, mejorar la calidad de su empleo e incrementar su presencia en los sectores en que se hallan subrepresentadas.

Estas medidas pueden ser legislativas para evitar las situaciones de discriminación, fiscales para promover la contratación femenina o formativas para aumentar el nivel de cualificaciones.

En este apartado ponemos la iniciativa de eximir del pago de cotizaciones a la seguridad social a las empresas que realicen contratos para la sustitución de trabajadoras durante el periodo de baja por maternidad recogida en el Plan Nacional de Empleo español.

Tal como dije al principio, la estrategia europea en favor del empleo se basa no sólo en unas orientaciones de política de empleo sino también implica la puesta en marcha de un mecanismo de seguimiento y control multilateral que se inspira en el proceso de convergencia económica.

Ello significa planes de empleo que los estados miembros han elaborado siguiendo las directrices que acabamos de ver y que serán examinados por la Comisión. Posteriormente se establecería un dialogo entre la Comisión y los Estados Miembros para que estos informen sobre cómo están aplicando sus planes de empleo.

Todo ello constituirá la base para un informe conjunto del Consejo y de la Comisión que será presentado al Consejo Europeo de Viena a finales de año.

El hecho de que los planes de empleo y su puesta en práctica sean juzgados por el Consejo Europeo confiere al ejercicio un alto valor político. Prueba de ello es el esfuerzo que los gobiernos de los Estados Miembros han hecho para asociar a las autoridades regionales y a los agentes sociales y que muchos de los planes de empleo hayan sido presentados a los Parlamentos nacionales. El examen público al que serán sometidos los planes y el juicio que será emitido sobre los mismos implica una gran responsabilidad política a la que los Estados Miembros no son indiferentes.

Todo ello me parece demostrar que la Unión Europea ha dado un salto cualitativo en su manera de tratar la cuestión del empleo al haberse dotado de los instrumentos jurídicos y políticos necesarios para hacer del empleo una prioridad de rango equivalente a la prioridad que constituye la Unión Económica y Monetaria o la ampliación de la Unión a los países del Este.

Me parece importante señalar que esta estrategia europea para el empleo está siendo seriamente tenida en consideración por los estados miembros. La consistencia y en general el rigor con que los planes de empleo han sido elaborados refleja el compromiso de los estados miembros en esta cuestión.

Todavía es muy pronto para juzgar los resultados de esta nueva estrategia. Lo único que por el momento podemos señalar es que ella es ambiciosa y que uno de sus objetivos es el de expresar claramente que el empleo es una sino la prioridad de la Unión Europea.

## Coloquio

### D. Angel Sanz Cintora

Muchas gracias a Rafael Gelabert por su intervención. Creo que ha sido muy clara y precisa y me parece muy importante que además de poder discutir con usted, o aclarar las estrategias comunitarias, nos haya brindado la posibilidad de hacerle propuestas, sugerencias, inquietudes que tengamos para aportarlas a la Comunidad y que las puedan tener en cuenta a la hora de desarrollar las políticas de empleo.

## Pregunta

Sobre las políticas de empleo de la C.E usted ha hecho referencia al modelo francés de crear nuevos empleos. Si no tengo mal entendido es en base a ayudas a ancianos, medio ambiente, o sea nueva empleos que hoy no están. ¿Cómo se financiarían estos nuevos empleos? Porque si es de ayuda a ancianos, medioambiente, asistenciales, en teoría tiene que salir de las arcas públicas ¿No es eso contradictorio con la política económica europea de reducir el déficit público de cada estado miembro?, ¿no puede haber una contradicción de lo que se pretende de potenciar nuevos empleos y de reducir el déficit público en la C.E?

## Respuesta

Yo creo que en el tema de las políticas o de la estrategia si hay un hecho claro es que es necesario una mezcla de políticas y acciones, lo que no evita el riesgo de caer en algún tipo de contradicción. Lo que está clarísimo es que una política totalmente neoliberal, o totalmente de mercado, va a ser incapaz de generar el empleo que es necesario para absorber el paro. También está claro que una política centralista y que basa la creación de empleo en el gasto público, también está condenada al fracaso.

Pero ambas cosas deben de ponerse de acuerdo para crear empleo, es decir, crear las condiciones de mercado, economía de mercado, de estabilidad monetaria, potenciar la creación de empresas. Pero no se puede decir que porque se va a reducir el déficit público no se va a gastar un duro en políticas activas en favor del empleo. El déficit habrá que reducirlo porque bien es claro que a menor déficit, más creación de empleo, hay más estabilidad, menos paro, hay intereses más bajos, etc. Pero para evitar el déficit, un presupuesto tiene muchos capítulos, se pueden disminuir partidas presupuestarias que no sean necesariamente las de gasto social. Yo no veo ahí ninguna contradicción, creo que es una cuestión de medida. Lo que no se puede es adherirse a los extremos: ni la creación de empleo basada en el gasto público generador de déficit público, ni creación de empleo basada simplemente en el Dios mercado. Hay lagunas que no se llenan... Se trata de un enfoque que intenta dar respuesta a problemas distintos con medidas distintas y todo es un problema de dosificación y buena articulación entre medidas de distinto tipo y distinta naturaleza.

## **Pregunta**

En el tema de la exclusión social, a la hora de aportar soluciones, todo pasa por la formación y, en torno al grupo que ha nombrado, cifrado en 9 millones de personas, de parados de larga duración, el perfil coincidía con las personas de baja cualificación. Ese tipo de personas que se han quedado estancadas en el proceso educativo es que rechazan cualquier tipo de formación. Meterle más formación a una persona que está rechazando esa oferta educativa no va ayudarle a insertarse en el mercado laboral. Entonces una política más activa, más práctica, sería la inserción a través del empleo y en España se está fomentando poco. Así como en Francia hay una ley de empresas de inserción, en España el tema está aparcado, son bolsas muy grandes, muchos colectivos están estancados, las bolsas se hacen más grandes: jóvenes, mujeres... Dar más formación no es la solución. Creo que hay que dar ofertas concretas de empleo y es ahí donde hay falta de iniciativas. Igual que existe un Plan Idea donde el 85% son universitarios, tendría que haber

otro plan como ese, no es necesario que sea totalmente subvencionado, eso es otro error porque muchas iniciativas viven sólo de las subvenciones, Adapt, Horizon y cuando se acaban las subvenciones comunitarias, se acaba el proyecto.... Ver la viabilidad de ese tipo de proyectos.

## Respuesta

Se diseña una nueva política, se reorienta, necesariamente debe hacerse dentro de una idea central que constituya un elemento innovador. Eso no quiere decir que todos esos aspectos que lo rodean deban abandonarse. Desde mi punto de vista lo que es importante dentro de la estrategia para el empleo es que por primera vez se intenta un enfoque nuevo que es la prevención.

Si se echa un vistazo a todas las políticas activas de empleo que se han realizado, que es lo que se ha hecho hasta ahora en España, todas las acciones de formación, de orientación, todos los contratos subvencionados para reinsertar a la persona en el mundo del trabajo, tenían como beneficiarios a los grupos de exclusión. A mi me parece que éticamente es una cosa legítima. La Comunidad no está diciendo que "el que lleve 6 años de desempleo no haga nada», no. Pero para eliminar el paro de larga duración, que es el 50% del paro europeo, hay que intentar que pase como en otros países, que uno entra en el paro como una cosa episódica en su vida, que está ahí 6 meses, tres meses y encuentra un trabajo. Pero no que entre en una degeneración de parado, a parado de larga duración y excluído. Lo que es innovador en el enfoque europeo es frenar la puerta de parado a parado de larga duración. No hay que pensar que los 9 millones de parados son gente que rechaza la formación, dentro de ese núcleo hay gente que está cerca de la exclusión, pero hay otros para los que las medidas de formación son totalmente pertinentes.

En tercer lugar, el Plan Nacional de Empleo español establece una distinción entre los jóvenes y los adultos. Dar a los jóvenes más formación y a los adultos más acciones de trabajos, de empleo, de empleos subvencionados o de actividades de integración profesional. Y, por último, citando un ejemplo francés, únicamente no deben utilizarse políticas típicamente de mercado de trabajo, es decir la última ley discutida en el Parlamento

francés, "ley contra la exclusión social", es una ley con un elemento de política activa, pero tiene otro elemento, sanidad, y otro, vivienda y otro, X. De lo que se trata es que hay personas que están en una situación donde no tiene ningún sentido ofrecerles una formación. Ahora bien, lo que tiene sentido, que es lo que prevé el Plan Francés, es que cuando una persona está al final del período de percibir su prestación por paro y que no esté en situación de pagar un alquiler y la vayan a echar a la calle, haya unas medidas de apoyo y legislativas que impidan que a esa persona se le ponga en la calle. Eso sería condenar a una persona a la exclusión total. Entonces ese enfoque del problema, desde un punto de vista más global y no únicamente de política activa del mercado de trabajo.

Hay que pensar que aquí lo que se propone son 19 líneas directrices, lo que no propone la Comunidad es un nuevo modelo de sociedad aunque seguramente sería necesario pero no es la competencia ni la finalidad de las directrices, más vinculadas a políticas activas y no tanto a dar solución a problemas de índole social y a personas que están muy cerca de la exclusión.

Me gustaría que quedase claro que el acento que pone la U.E en la prevención no indica que haya que abandonar las políticas activas en favor de los parados de larga duración ni de los excluidos.

## Pregunta

Sobre los temas de formación del Plan de Empleo español, ¿cómo se pretende realizar la formación de los desempleados, a través del INEM o intentando potenciar el sistema educativo para dar una mejor formación en aspectos técnicos? Y, en este caso, la reforma educativa se ha hecho desde la LOGSE, potenciando menos las FPs. Hasta hace unos años había 5 años de FP, salían con 19 años técnicos titulados en campos donde se demanda mano de obra como fontanería, calderería ¿Por qué se disminuye potenciar la FP para formar a personas en cuerpos técnicos adecuados y se ha potenciado más la ESO y las carreras sociales no tan técnicas?

## Respuesta

No represento a la Administración española ni tengo conocimientos sobre esta materia. No sé si su juicio crítico tiene un buen fundamento o es un error.

Lo que se sabe desde Bruselas es que el 19 de febrero se llegó al acuerdo entre la Administración y los agentes sociales sobre un nuevo plan, segundo Plan Nacional de Formación Profesional, basado en los tres pilares conocidos, la formación reglada, la formación ocupacional y la formación continua.

Yo tengo la impresión que desde España se está intentando hacer esfuerzos en los temas de la formación profesional y el hecho que se haga desde el acuerdo con los agentes sociales y con las autoridades regionales, las Autonomías, es un prueba de que España está dándole importancia a la FP, es mi impresión. Basta decir también que el Plan de Empleo presentado por España, y por exigencias de la UE cada país tenía que cifrar lo que iba gastarse en el Plan de empleo, sobre los 900 mil millones de pesetas, 600 mil correspondían al Plan de Formación Profesional es una muestra que le da importancia a la FP. Si lo hace bien o mal no se decirle.

## Pregunta

Dos cuestiones, la primera tiene que ver con la posibilidad o no de que siendo tan diferentes las ideas de empleo y desarrollo económico de los Estados de la Unión y tan rigurosos los criterios económicos de estabilidad, de falta de margen de manobra entre los Estados para hacer políticas nacionales ¿cómo es posible que se pueda llegar a una cierta convergencia en el tema del empleo? Lo mismo que se ha exigido una convergencia no cierta sino absoluta en el tema de la moneda, yo creo que es un avance muy importante que en las políticas del empleo se haya acordado una estrategia de convergencia similar en cuanto al procedimiento como en la moneda, pero no veo ni que se hayan establecido objetivos serios a medio y largo plazo, ni que se hayan establecido medidas políticas y económicas de apoyo para aquellos estados que no puedan alcanzar esta convergencia en el empleo.

Es decir, en el tema de moneda se ha dicho «el que llega y el que no se queda fuera» y además «el que llega y se porta mal lo castigamos». Esto no lo veo en las políticas de empleo, aunque considero que ha sido un avance espectacular la importancia política que ha adquirido el tema. Pero no veo que haya una misma exigencia que en el tema de la moneda y no veo cómo los países con más dificultades, porque tienen más nivel de desempleo y menos desarrollo económico, puedan llegar a una cierta convergencia en el empleo y no veo que la Comisión, la U.E, haya tomado medidas al respecto.

## Respuesta

Yo creo que lo que es el modelo de convergencia, decir, vamos a establecer una convergencia entorno al 2% del déficit público o, se puede decir, entorno al 4% de los tipos de interés, pero es obvio que establecer objetivos de convergencia en términos de paro no nos vamos a poner a decir vamos a establecer la convergencia en el 6% de paro. Vamos a establecer unos términos y unos objetivos, una metodología, unos instrumentos, unos enfoques que pretenden mejorar y arreglar los temas de paro y desempleo. Ahora bien, el rigor, la precisión, la tecnicidad de las cuestiones macroeconómicas, no me parecen fáciles de trasponer al ámbito social. Por otra parte, yo creo que tiene usted mucha razón al decir la importancia política que está adquiriendo el tema. Cierto es que en materia económica, la sanción era no entrar en la moneda única, en la UEM. Pero no podemos hacerlo en el tema de políticas sociales. No vamos a castigar a un país porque sea incapaz de reducir su tasa de desempleo al 5%, parece lógico. Pero todos debemos concordar y aceptar, sobre todo visto lo que se ha visto en España en las últimas 48 horas, cómo hay una sanción política y una sensibilidad política tal que los Estados miembros están prestando mucha atención a cumplir con los temas de empleo y seguir con las directrices para obtener un cierto, no bendición de la UE, pero véase en el debate del Estado de la Nación el intercambio de consideraciones sobre si la UE había dicho que el Plan de empleo español era una porquería o si había dicho que era extraordinario.



Quiero decir, aunque esto no se lleve con el rigor y la exigencia que se lleva en el tema de convergencia económica para obtener unos déficits de 2 o 3%, ha creado un salto cualitativo, extraordinario. Piénsese que hasta hace poco, en la cumbre de Luxemburgo en noviembre del año pasado, Estados tan importantes, fuertes, como Alemania, decían: "oiga usted no nos moleste, déjenos tranquilos en el tema de política de empleo, es competencia nacional, métanse en lo que son ustedes competentes, métanse en sus cosas y déjenos en paz". Esto es lo que se decía en noviembre del año pasado y ahora estamos en una situación en la que todo el mundo está mirando con lupa cuál es la apreciación de la UE y si lo hace bien o lo hace mal.

Yo creo que es una cosa importante. Hace años, cuando se fijaron los criterios de la UEM (Unión económica y monetaria), de la moneda única en el tratado de Maastricht, todo el mundo era muy reticente: "esto no se conseguirá jamás, los Estados nunca llegarán a conseguir los criterios de convergencia". Hace apenas un año, año y medio, ¿cuántas veces se levantaban para decir que era totalmente irrealista? Bueno, hace dos semanas hemos llegado a la situación en que once estados miembros van a formar parte de la moneda única a partir de enero del 99 y trece han cumplido los requisitos de convergencia. Quiero decir, que las críticas y las reticencias del principio se han transformado o han desaparecido. Yo espero que en esto pase un poco lo mismo. Yo comprendo mucho si la gente dice: "otro papelín más de la UE, otra declaración de buenas intenciones, esto no va a servir para nada...esto no va a resolver el tema del empleo porque ya es la 40 vez que nos comunican un Plan maravilloso para resolver el tema del empleo". Entiendo que esto se pueda pensar que esto sea legítimo pensarlo porque ha habido mucha literatura y pocas cosas concretas. Creo que esta es la primera vez donde se ha dado un pequeño salto cualitativo hacia delante y en donde hay un enfoque más severo y más fuerte para resolver el problema. Nadie puede decir si vamos a tener éxito o no, pero vamos a esperar, el tiempo dirá y esperemos que los resultados sean buenos.

## Pregunta

Yo sólo quería hacer una sugerencia para que la transmita a la Comisión: ¿por qué no se reivindica desde la Comisión el derecho a la pereza? A lo mejor sería el momento de discutir entre todos cómo nos repartimos el tiempo de ocio y no el tiempo de trabajo. Porque da la impresión de que recursos, no sólo financieros como decía el ponente anterior, recursos haylos. Y si el objetivo es vivir todos mejor es posible que desde Europa, que tiene unas implicaciones políticas particulares, menos inmediatas, vamos a decir "señores, vamos a vivir mejor en Europa y repartámonos el ocio", porque seguro que los propios miembros de la Comisión son los que más trabajan del mundo ¿A que tienen ustedes mucho trabajo?

## Respuesta

Yo quisiera contestar a esto, y es una opinión totalmente a título personal, eso es muy importante. Es que la primera constatación que hay que hacer es que desgraciadamente en la Comisión somos tecnócratas, desgraciadamente no somos filósofos. Lo que usted plantea es una cuestión de humanidad, de bienestar, de modelo de sociedad, que nos lleva a cosas muy profundas. Ya me gustaría a mí trabajar en una institución que se dedicara a proponer modelos de sociedad, que tuviese en cuenta todas estas cuestiones. No es así y seguramente no nos dejarían hacerlo, pero lo que es importante, y estoy de acuerdo con usted, es que en un momento determinado las dos cosas tendrán que ir de la mano, no va a poder resolverse todo el problema de desempleo sin una reflexión profunda sobre modelos de sociedad. Y del mismo modo que intenta corregirse un poco el mercado en políticas de empleo, deberá corregirse también las derivas o los derrapajes sociales que estamos conociendo y hacer entre todos una sociedad donde, como usted dice, sea más agradable vivir.